

# Les droits sociaux au regard des nouvelles formes d'emploi

## Les réponses européennes

Le monde du travail change à toute allure. Si l'on veut préserver les acquis de la sécurité sociale des travailleurs et les étendre au plus grand nombre, il est nécessaire d'agir au niveau européen. Comment peut-on analyser les évolutions récentes en matière de politique sociale? Que peut-on attendre du Socle européen des Droits sociaux? Comment les acteurs de l'économie sociale peuvent-ils accompagner les mutations nécessaires du droit du travail? Voici quelques clés pour comprendre les débats en cours.

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 « tertiarisée », le salariat s'est précarisé, la multi-activité s'est développée, le travail indépendant a progressé substantiellement, les parcours se morcellent de plus en plus. 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'explosion du numérique et des plateformes collaboratives pose de nouveaux défis et complexifie les questions précitées.

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.

Les défis évoqués sont largement européens. Il faut que s'engage à cette échelle 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. Les syndicats, l'Union européenne (UE) et l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont commencé à étudier la question de l'emploi atypique et les moyens d'une meilleure protection des travailleurs concernés par ce type d'emploi.

Cette note synthétise les principaux éléments d'une étude coéditée par la SMart et PLS en juin 2017 sur les nouvelles formes d'emploi et les débats qui y sont associés, en lien avec les politiques de l'emploi au sein de l'UE<sup>1</sup>.

Elle se structure en cinq parties:

1. Les nouvelles formes d'emploi et de travail atypique.
2. L'Organisation internationale du Travail (OIT) et les «7 déficits de travail décent»
3. La politique sociale européenne et les débats relatifs à la modernisation du droit du travail au sein de l'UE.
4. Impacts du droit du travail de l'UE sur le travail atypique. Effets de la crise de 2008.
5. Propositions de la Commission européenne concernant le Socle européen des Droits sociaux.

Cette note propose en conclusion, une première série de recommandations générales d'actions relatives à une meilleure protection des travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi.

## I. LES NOUVELLES FORMES D'EMPLOI ET DE TRAVAIL ATYPIQUE

Les évolutions sociétales et économiques des dernières décennies ont mis en lumière le besoin d'une flexibilité accrue, tant pour les employeurs que les travailleurs. De nouvelles formes d'emploi sont apparues en Europe dans ce cadre. Elles ont transformé la relation directe traditionnelle qui existait entre l'employeur et le salarié. Les mutations relatives à l'organisation du travail ont été accompagnées par le développement de nouvelles relations contractuelles définies comme atypiques au sein du marché du travail européen.

La Réunion d'experts de l'OIT sur les formes atypiques d'emploi de février 2015<sup>2</sup> a eu l'ambition de dresser un état des lieux exhaustif des tendances et problématiques que recouvrent ces formes d'emploi. L'OIT dénombre **trois 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.

L'OIT fait également référence à la situation des travailleurs économiquement dépendants. 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.

Par ailleurs, il nous faut relever que la catégorie des travailleurs indépendants ou autonomes n'est pas reprise par l'OIT mais forme une autre catégorie bien spécifique à côté des travailleurs atypiques.

Les questions soulevées par les nouvelles formes d'emploi ont amené l'ensemble des analystes et parties prenantes, au sein de l'UE, à plaider pour une définition reconnue par les Etats

<sup>1</sup> Pascale Charhon, *Face aux nouvelles formes d'emploi, quelles réponses au plan européen ? Des clés pour comprendre*, Bruxelles, coéd. Pour La Solidarité-SMart, Cahiers, juin 2017, n°36. Dans la présente analyse, nous faisons l'économie de certaines références dûment mentionnées dans l'étude intégrale.

<sup>2</sup> 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.

membres de la **notion de travailleur en y incluant les différents types de régimes d'emploi salariés et indépendants**. Il a par ailleurs été relevé un problème dit de «zone grise» et de statut à mi-chemin entre le travailleur salarié et indépendant, qui a été à l'origine d'un rapport de la Commission européenne et du Parlement européen en 2002.

### **Tendances du travail atypique et spécificités sectorielles (culture, medias, services)**

Bien que les formes conventionnelles de la relation d'emploi et le CDI restent prédominants au plan global et au sein de l'UE, l'OIT confirme que le recours aux contrats atypiques s'est développé dans beaucoup de secteurs et professions.

Les facteurs à l'origine de cette évolution très prégnante en Europe sont de plusieurs ordres<sup>3</sup> :

- La déréglementation partielle. A partir des années 1970, un certain nombre de pays de l'UE ont assoupli les réglementations du travail dans le but d'accroître la flexibilité du marché du travail et de stimuler la croissance de l'emploi.
- 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.
- La baisse de la syndicalisation et du rôle régulateur de la négociation collective impacte significativement le développement du travail atypique. Cette faiblesse du mouvement syndical a permis que se développent de nouveaux types de contrats («zero hours» au Royaume-Uni ou contrats dits «conditionnels» en Irlande).
- Sur le plan transversal, les femmes, les jeunes et les migrants ainsi que les travailleurs âgés sont plus susceptibles que d'autres de se trouver engagées dans des formes de contrats atypiques. Leur surreprésentation dans ce type d'emploi est le reflet de leurs difficultés à entrer et à rester dans le marché du travail.

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 dernières décennies, ont par ailleurs amplifié les tendances déjà provoquées par la politique économique et monétaire de l'UE.

La montée du travail atypique est particulièrement visible dans le secteur tertiaire. Le statut d'indépendant, de freelance ou de travailleur autonome est également et traditionnellement très répandu dans le secteur du spectacle, des arts et des médias et a connu un développement important dans le secteur des services, ce qui mérite d'être relevé.

L'analyse des données de l'«UE Labour Force Survey» montre que le secteur des medias et du spectacle vivant 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. L'emploi temporaire y est également plus répandu.

<sup>3</sup> Organisation Internationale du Travail, *L'emploi atypique dans le monde: Identifier les défis, ouvrir des perspectives*. Vue d'ensemble, Genève, 2016

**Les plateformes numériques** posent également de nouveaux défis comme a pu le relever une étude de l'ETUI<sup>4</sup> sur l'économie digitale. Cette étude a répertorié les enjeux sociaux revêtus par ces nouvelles formes d'emploi et leurs effets sur les conditions de travail et sur le statut d'emploi. 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 vie privée et professionnelle et une possibilité de violation de la vie privée. Il n'existe pas, en Europe, de cadres légaux collectivement définis qui encadrent l'externalisation ouverte du travail par le biais des plateformes numériques.

### Travail atypique et précarité.

Une étude menée en 2016 par le Parlement européen<sup>5</sup> a permis d'établir un premier état des lieux sur la question des liens entre travail atypique et précarité. 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 était celui de «risque de pauvreté au travail» (*in work poverty*).

Le rapport remarque que la dérégulation du marché du travail et les effets de la crise ont largement contribué à l'augmentation du risque de précarité parmi les travailleurs de tous types ces dernières années. Le phénomène le plus prégnant est 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...).

## 2. L'OIT ET LES «7 DÉFICITS DE TRAVAIL DÉCENT»<sup>6</sup>

A travers huit conventions dites «conventions fondamentales», l'Organisation internationale du Travail (OIT) est à l'origine des principaux standards et normes qui ont façonné l'architecture du droit du travail et de la protection sociale dans l'ensemble des Etats membres de l'UE. Le concept de «travail décent» est une autre notion importante fortement associée à la qualité d'emploi et introduite par l'OIT en 1999. Elle 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. La sécurité sociale et la sécurité du revenu en sont deux autres éléments essentiels présents en matière de travail décent et dont la définition varie en fonction des capacités et du niveau de développement de chaque société.

<sup>4</sup> VALENDUC, Gérard ; VENDRAMIN, Patricia, *Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures*, Working Paper, Institut Syndical Européen, 2016

<sup>5</sup> Cf. European Parliament, Directorate General for Internal Policies, *Prekarious Employment in Europe, Patterns, Trends and Policy Strategies*, IPIA/EMPL/2014-14, 2016.

<sup>6</sup> Cf. ILO, *Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment*, 16 March 2015

Les autres composantes du travail décent ont principalement trait aux relations sociales des travailleurs: d'une part, leurs droits fondamentaux (liberté syndicale, non-discrimination au travail; d'autre part, le dialogue social, grâce auquel ils peuvent exercer le 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.

En 2015, lors d'une réunion d'experts de l'OIT sur le travail atypique, sept formes d'insécurité au travail ont été identifiées qui constituent des «déficits de travail décent» et sont applicables aux emplois atypiques: il s'agit de l'insécurité de l'emploi, des revenus, du travail horaire, de la santé au travail, de la protection sociale, de la formation, de la représentation syndicale et autres principes et droits fondamentaux au travail.

### 3. LA POLITIQUE SOCIALE EUROPÉENNE ET LES DÉBATS RELATIFS À LA MODERNISATION DU DROIT DU TRAVAIL<sup>7</sup>

L'acquis social de l'Union européenne fut initialement constitué dans le but d'achever le marché unique européen.

**La Charte communautaire des Droits sociaux fondamentaux des Travailleurs, adoptée en 1989<sup>8</sup>** 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). Les droits qu'elle consacrait 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 en 2009 un statut équivalent à celui du droit primaire.

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)*<sup>9</sup> et l'introduction de la *flexisécurité* comme élément stratégique pivot de la réforme de la stratégie de Lisbonne, dont le bilan était jugé décevant à mi-parcours. Ce document entendait 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. La réflexion sur la modernisation du droit du travail de l'UE s'est beaucoup inspirée des modèles néerlandais et danois de *flexisécurité*, combinant tous deux un modèle d'emploi standard flexible, avec des prestations élevées offrant aux demandeurs d'emploi la sécurité de revenu et des politiques d'insertion dans le marché du travail

Il nous faut, également relever que le 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 européenne constitua un cadre de réflexion important dans les débats précurseurs relatifs à la modernisation du droit du travail.

<sup>7</sup> L'annexe III de ce rapport rappelle les compétences et la base juridique, de la politique sociale dans le Traité de Lisbonne.

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Commission européenne, *Livre Vert. Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle*, COM (2006) 708 final.

Les conclusions du rapport suggéraient de ne pas 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 et de définir un cadre de protection par niveaux concentriques<sup>10</sup>.

Dans sa communication<sup>11</sup> en suivi du *Livre vert*, la Commission européenne entendait 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.

En conclusion, les mutations de la relation d'emploi et du droit du travail en Europe 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<sup>12</sup>.

La crise économique de 2008 a accentué cette tendance. La stratégie européenne pour l'emploi de Lisbonne, arrivée à terme en 2010, a été remplacée par la stratégie 2020, qui s'est inscrite dans la continuité des objectifs antérieurs. Au niveau européen, les solutions à la crise ont été, du côté de la gouvernance économique et très peu du côté de l'action sociale.

L'Union européenne a mis en place depuis 2010 un cycle annuel de coordination des politiques économiques, appelé « Semestre européen ». Dans ce cadre, des recommandations par pays ont été adressées par la Commission européenne à la plupart des États membres. Un certain nombre d'entre elles concernait les questions sociales et les politiques d'activation en matière d'emploi<sup>13</sup>.

#### 4. IMPACTS DU DROIT DU TRAVAIL DE L'UE SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE. EFFETS DE LA CRISE DE 2008.

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 décennies. Ce cadre amena l'UE à créer un régime de protection pour les travailleurs ne bénéficiant pas de contrats d'emploi « standard ».

---

<sup>10</sup> 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

<sup>11</sup> 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

<sup>12</sup> 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

<sup>13</sup> Cf. Country-specific Recommendations (CSRs) in the Social Field, *An overview and comparison-Update including the CSRs 2016-2017*, Background analysis, ETUI, 2016

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<sup>14</sup>.

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 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». La crise de 2008 a agi comme catalyseur de la fragmentation du marché du travail.

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 efforts requis au titre 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, par exemple en allongeant la durée maximale des contrats à durée déterminée.

Cette croissance des contrats atypiques s'accompagne dans plusieurs pays de la création de nouveaux types de contrats qui 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.

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<sup>15</sup>.

## 5. PROPOSITIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE CONCERNANT LE SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX.

La Commission européenne a fait de l'Europe sociale une de ses priorités. Dès le début de son mandat, en septembre 2015, le président Jean-Claude Juncker avait annoncé qu'il souhaitait un «triple A» social pour l'UE. Il a 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.

---

<sup>14</sup> 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.

<sup>15</sup> SCHÖMANN, Isabelle ; CLAUWAERT, Stefan, *La crise et les réformes nationales du droit du travail : bilan*, Working Paper, Institut syndical européen, 2012.



Dans le document préliminaire présenté en 2016<sup>16</sup>, 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». Elle a engagé durant l'année 2016 une vaste consultation ouverte à tous pour présenter le projet de Socle aux autres institutions de l'UE.

Se fondant sur les observations reçues alors, 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.

Ce Socle entend s'inspirer directement des pratiques en usage en Europe. Il 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.

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 entend en effet **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**.

Mais un certain nombre de principes et droits inclus dans le socle nécessiteront des initiatives législatives pour devenir effectifs. L'une des premières initiatives de la Commission européenne, en accompagnement de la publication du Socle européen des Droits Sociaux, a concerné 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 salariée<sup>17</sup>.

## 6. CONCLUSIONS PROVISOIRES

Le droit du travail 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

<sup>16</sup> 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.

<sup>17</sup> 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}.



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*»,<sup>18</sup> 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.
- **Renforcer la négociation collective.** Renforcer la capacité des syndicats à cet égard, notamment par l'organisation et la représentation des travailleurs engagés dans l'emploi atypique.
- **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, beaucoup d'incertitudes pèsent sur l'avenir du modèle social européen. Comme l'ont plaidé l'OIT et d'autres acteurs comme la Confédération européenne des Syndicats (CES), 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.

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.

<sup>18</sup> Organisation Internationale du Travail, *L'emploi atypique dans le monde : Identifier les défis, ouvrir des perspectives*. Vue d'ensemble, Genève, 2016.

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.

Une meilleure mise en réseau des travailleurs dits atypiques doit enfin 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.

Pascale CHARHON

Octobre 2017

---

## SOURCES ET RESSOURCES

BENAI Florian, «[Le socle européen des droits sociaux. Réelle avancée ou simple effet de communication?](#)», Bruxelles, Pour la Solidarité, septembre 2017.

CHARHON Pascale, *Face aux nouvelles formes d'emploi, quelles réponses au plan européen? Des clés pour comprendre*, Bruxelles, coéd. Pour la Solidarité-SMart, Cahiers, juin 2017, n°36.

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.

MINETTE Alice, «[Socle européen des Droits sociaux: embellie ou embrouille](#)», Liège, Barricades, 2017

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

VAN LANGENDONCK, Jef, [Repenser la sécurité sociale](#), SMart, Les Cahiers, 2016.