



Rapport de la CSI sur les politiques sociales et économiques

La syndicalisation et la négociation collective dans les formes atypiques d'emploi



ITUC CSI IGB

Confédération syndicale internationale

Avant-propos de Sharan Burrow

La prolifération mondiale des formes de travail « atypiques » ou précaires est en train de pousser des millions de personnes vers les marges de la sécurité économique, voire de les faire basculer dans l'insécurité. Le Sondage d'opinion mondial de la CSI montre que près des deux tiers de la population luttent pour joindre les deux bouts ou s'en sortent à peine financièrement et que l'érosion de la relation d'emploi est au cœur du problème. Outre le fait que les revenus des ménages sont soumis à des pressions immenses, cette dernière tendance, en raison de la diminution de la part salariale, a un effet prononcé de ralentissement de l'économie mondiale.

Dans le monde entier, de plus en plus de travailleuses et de travailleurs se retrouvent dans des modalités d'emploi précaires, et n'ont que rarement des certitudes quant à leur sécurité d'emploi, leur salaire ou même leur temps de travail. L'effondrement de l'emploi à durée indéterminée et à contrats directs s'est traduit par une hausse de l'informalité : plus de 60 % de la population active à l'échelle planétaire est cantonnée à des emplois informels, y compris les nouvelles plateformes d'emploi où elle ne jouit d'aucun droit, n'a ni un salaire minimum ni une protection sociale, et se trouve en fin de compte écartée de l'état de droit. Cette insécurité croissante dans l'emploi alimente la pauvreté et les inégalités ainsi qu'une désaffection de la confiance populaire dans les institutions publiques, celles-ci ayant failli à leur devoir de protéger les citoyens.

Cette hausse du travail précaire ne constitue pas un phénomène naturel. En effet si ces emplois ont proliféré, c'est parce que l'on est dans un contexte parsemé de lacunes réglementaires, voire caractérisé par une déréglementation délétère. Trop souvent, les employeurs sont en mesure de bénéficier d'arbitrages réglementaires aux dépens de leurs travailleurs. Les

chaînes mondiales d'approvisionnement qui elles aussi sont en augmentation ont également joué un rôle important, dans la mesure où elles contribuent à la fragmentation et à la dissolution de la responsabilité des employeurs au-delà des frontières, et tout au bout de la chaîne de production se retrouvent les modalités de travail mal rémunérées, sans sécurité et souvent informelles.

Les gouvernements doivent agir. Certains ont commencé. Le parlement californien, avec sa loi AB5, vise à mettre un terme à la pratique des entreprises fonctionnant sur plateformes, telles Uber et Lyft, de classer abusivement leurs conducteurs comme n'ayant pas une relation d'emploi avec l'entreprise, contournant de ce fait leurs obligations en tant qu'employeurs. La Californie, patrie du modèle d'entreprise sur plateforme, a plus d'expérience que quiconque quant à la manière dont ces entreprises éludent les devoirs leur incombant, raison pour laquelle les responsables politiques, tribunaux et magistratures seraient bien inspirés de prendre exemple sur elle. Le présent rapport esquisse les nombreuses mesures que les gouvernements devraient adopter ; ils devront commencer par mettre en place des cadres obligatoires en matière de devoir de diligence à l'intention des entreprises multinationales ainsi que des garanties essentielles pour les travailleurs. Un socle de mesures de protection du travail, dans le droit fil de la Déclaration du centenaire récemment adoptée par l'OIT sur l'Avenir du travail, doit être mis en œuvre de toute urgence en vue d'apporter les garanties nécessaires. Ce socle protégerait les droits fondamentaux, y compris la liberté syndicale et le droit de négociation collective, la santé et la sécurité sur le lieu de travail, un salaire minimum adéquat et des horaires de travail maximum. Mis en œuvre de concert avec un socle de protection sociale adéquate, il serait en mesure de jeter les bases d'un nouveau contrat social.

Introduction

Les formes d'emploi atypiques ont pris de l'ampleur au cours des dernières années, et ont de graves répercussions sur les droits des travailleurs, leur sécurité et leurs moyens de subsistance. Ces nouvelles formes d'emploi gagnent en prévalence au fur et à mesure des mutations technologiques, de l'avancée de la mondialisation, des lacunes réglementaires et, dans certains cas, des réformes qui portent atteinte aux protections dont jouissent les travailleurs. Dans de nombreux pays, rares sont les restrictions empêchant les employeurs de recourir aux modalités d'emploi précaires, voire même de profiter des mesures d'incitation fiscale qui leur sont proposées pour élargir leurs effectifs en modalités atypiques. De manière générale, les travailleurs atypiques sont moins bien rémunérés, ils ont une sécurité de l'emploi réduite, un accès restreint à la protection sociale et avec des prestations inférieures, et jouissent de ce fait d'une qualité de vie globalement moins bonne.

Le présent rapport fait une compilation des informations concernant l'incidence des formes de travail atypiques, y compris le travail temporaire, le travail à temps partiel non choisi, les contrats à zéro heure, le travail sur appel/ quand on est de garde, le travail occasionnel, le travail intérimaire, le travail sur plateforme numérique et le travail dépendant déguisé en travail d'indépendant. Elle examine les défis que posent ces formes de travail quant à la syndicalisation des travailleurs et à la négociation collective, et les réponses que les syndicats y apportent. En outre, le présent rapport met en exergue des exemples de mesures prises par certains gouvernements en vue de lutter contre la précarité de l'emploi, et formule des recommandations pour d'ultérieures actions. Les syndicats stipulent un certain nombre d'exigences concernant ce qui est nécessaire en vue de diminuer le travail précaire. Globalement, les syndicats insistent sur la nécessité d'un nouveau contrat social, capable d'assurer à l'ensemble des travailleuses et travailleurs un socle fondamental de droits du travail et de protections, qui soit couplé à un socle de protection sociale.

El aumento de formas atípicas de empleo

Les modalités de travail atypiques ont connu une augmentation marquée au cours des dernières années, ce qui a de graves conséquences pour les droits des travailleurs, leur sécurité et leurs moyens de subsistance. Alors qu'il n'existe pas de définition universelle d'emploi « atypique », cet adjectif renvoie généralement à toutes les modalités d'emploi qui s'écartent de la norme : un travail à temps complet et à durée indéterminée sur la base d'une relation d'emploi bilatérale entre un employeur et un salarié. Par exemple, les modalités de travail atypiques englobent le travail temporaire, le travail à temps partiel (en particulier lorsque celui-ci n'est pas choisi mais subi), le travail sur appel lorsque l'on est de garde et les contrats à zéro heure ou à horaires de travail variables, le travail occasionnel, le travail intérimaire, le travail sur plateformes numériques et le travail dépendant déguisé en travail indépendant ou à compte propre¹. Souvent, même sur les plateformes numériques ou dans les modalités occasionnelles, ce travail n'est pas déclaré et fait partie intégrante de l'économie informelle.

Les modalités de travail atypiques gagnent en prévalence rapidement dans de nombreuses régions du monde. Dans de nombreux pays elles représentent une minorité seulement du total des emplois ; aussi, au sein de l'OCDE, la majorité des emplois relèvent-ils de contrats à temps plein et à durée indéterminée². Cependant, l'incidence de ces formes de travail atypiques gagne en importance et, dans certains pays, elles en viennent graduellement à devenir la nouvelle norme. Au sein de l'Union européenne, près d'un quart de tous les contrats d'emploi régissent des modalités d'emploi atypiques, et au cours des dix dernières années, plus de la moitié des nouveaux emplois créés étaient « atypiques »³. La croissance des modalités d'emploi atypiques se conjugue en outre à une incidence élevée de l'informalité. À l'échelon

mondial, plus de 60 % de la population active travaille dans l'économie informelle⁴. S'il est vrai que toutes les formes de travail atypiques ne sont pas forcément informelles, la prolifération de certains types de relations d'emploi, notamment le travail via des plateformes et le travail occasionnel qui sont souvent non déclarés, risque de saper tous les efforts déployés en vue d'une formalisation.

De nombreuses formes atypiques de travail ont connu une croissance au cours des dernières années. Par exemple, la part des personnes effectuant un travail temporaire a dépassé 25 % de la population active dans des pays tels que le Chili⁵, la Mongolie, le Pérou et l'Espagne⁶. Au sein des chaînes mondiales d'approvisionnement, on estime que les travailleurs temporaires représentent 20 % des effectifs des fournisseurs⁷. Dans plusieurs pays, l'incidence du travail à temps partiel est très élevée. Aux Pays-Bas, par exemple, les effectifs à temps-partiel constituent près de la moitié de la population active⁸, alors qu'au Chili ils sont passés de 5 % à 17 % entre 2000 et 2015. Plus inquiétant encore, le travail à temps partiel subi a augmenté dans bon nombre de pays et représente un des principaux facteurs menant au sous-emploi et au phénomène des travailleurs pauvres⁹. Au cours des dernières décennies, on a observé dans certains pays (par exemple les Royaume-Uni, les Pays-Bas et la France) une augmentation de la part de faux indépendants ou de personnes travaillant à leur compte mais en situation de dépendance. On estime que dans l'Union européenne 18 % de toutes les personnes travaillant à leur compte peuvent être considérées comme dépendantes¹⁰. De récentes estimations suggèrent que 10 % de la main-d'œuvre des États-Unis a des modalités de temps de travail irrégulières ou à la demande¹¹. Le travail intérimaire couvre environ un tiers de la main-d'œuvre de secteur manufacturier en Inde. Un quart de tous les emplois est occasionnel

1 OIT (2016) [Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects](#) (L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives).

2 OCDE (2019) [Perspectives de l'emploi : L'avenir du travail](#).

3 Commission européenne (2017) Proposition de directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

4 OIT Perspectives pour l'emploi et le social dans le monde 2019.

5 Eurofound et OIT (2019) Working conditions in a global perspective (Les conditions de travail dans une perspective mondiale).

6 OIT (2016) [Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects](#) (L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives).

7 OIT (2017) INWORK Issue Brief No.10 on Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results. (Note d'information n°10 sur les pratiques d'achat et les conditions de travail dans les chaînes mondiales d'approvisionnement: résultats de l'enquête mondiale)

8 OIT (2015) Formes atypiques d'emploi. Rapport soumis à la discussion de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi.

9 ILO (2018) Working time and the future of work (Le temps de travail et l'avenir du travail).

10 Eurofound (2017) Aspects of non-standard employment in Europe (Aspects de l'emploi atypique en Europe).

11 OIT (2016) [Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects](#) (L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives).

en Australie, et c'est le cas pour deux tiers des salariés au Bangladesh et en Inde¹². En outre, les « nouvelles » formes de travail de l'économie numérique (y compris le travail via des plateformes numériques) se sont propagées rapidement au cours des dix dernières années. De récents travaux de recherche estiment que le marché du travail en ligne a connu une croissance de près de 25 % entre 2016 et 2017¹³. Rien qu'au Royaume-Uni, près de 1,1 million de personnes seraient recrutées (en partie ou en totalité) par des entreprises sur plateforme¹⁴. D'autres travaux indiquent toutefois que le travail via des plateformes numériques serait un phénomène limité à 0,5 % ou 1 % de l'emploi total et que des signes indiqueraient déjà un ralentissement de la croissance de ces plateformes¹⁵.

Les raisons de la croissance de ces formes atypiques d'emploi ont de multiples facettes et varient grandement d'un pays à l'autre. L'évolution technologique et l'émergence des plateformes numériques, ainsi que la transformation des industries, ont joué un rôle significatif ; elles sont couplées à une législation du travail qui n'a pas toujours su s'adapter à ces évolutions¹⁶. La prolifération des chaînes mondiales d'approvisionnement en tant que mode de production dominant a elle aussi joué un rôle. L'absence de diligence raisonnable exercée par les entreprises multinationales, conjuguée aux pratiques d'achat des consommateurs, peut mener souvent les fournisseurs à recourir à du travail atypique ou précaire et à des modalités d'emploi occasionnel, en vue de réussir à répondre aux exigences de leurs acheteurs. Le manque de temps, les cahiers des charges imprécis et les prix inférieurs aux coûts de productions obligent parfois les intervenant à recourir à des emplois mal rémunérés et sans sécurité, avec des heures supplémentaires et un temps de travail extrêmement variable, ainsi qu'à l'externalisation de la production à des sous-traitants¹⁷.

Les formes atypiques d'emploi sont généralement caractérisées par des rémunérations basses, une sécurité de l'emploi réduite, un accès restreint à la protection sociale et des prestations sociales diminuées, et une qualité de vie globalement inférieure¹⁸. Dans certains pays, les travailleuses et travailleurs relevant de l'une ou l'autre forme atypique d'emploi sont tout bonnement exclus de la législation

du travail, ce qui a de graves répercussions non seulement sur leurs conditions de travail, mais aussi sur leur santé et sécurité au travail, et les mène à subir un risque plus élevé d'accidents du travail¹⁹. Dans la plupart des cas, les travailleurs atypiques touchent généralement des salaires plus bas que les travailleurs ayant des contrats classiques. Dans les pays en développement, les travailleurs atypiques tendent à toucher une rémunération de 30 à 60 % inférieure à celle des travailleurs classiques, et dans les pays à haut revenu, la divergence salariale pour les travailleurs atypiques peut aller jusqu'à 34 %²⁰. Par exemple, aux États-Unis les travailleurs des plateformes numériques peuvent ne gagner que 2 ou 3 dollars par heure, contre 7,25 dollars par heure²¹. En outre, la nature précaire des formes atypiques d'emploi confère aux détenteurs de ce type d'emplois un risque plus élevé de devenir chômeur ou inactif²². **Pour de nombreux travailleurs atypiques, les droits à prestations sociales sont rares, voire inexistantes.** En Ukraine, par exemple, la majorité des travailleurs en ligne ne cotisent pas à la sécurité sociale, et leurs employeurs non plus²³. Puisque les travailleurs atypiques ont tendance à devoir changer plus souvent d'emploi, ce à quoi s'ajoute le fait que leurs employeurs paient souvent des contributions réduites à la sécurité sociale, voire aucune, ces travailleurs ont souvent plus de mal à accumuler suffisamment de droits à la sécurité et/ou à transférer leurs droits à chaque nouvel emploi²⁴. Même dans le cadre de systèmes de sécurité sociale relativement meilleurs, y compris au Danemark et en Allemagne, les travailleurs temporaires ont un accès significativement réduit aux prestations chômage par rapport aux travailleurs ayant des contrats à durée indéterminée²⁵. De plus, **les travailleurs atypiques ont tendance à jouir d'une qualité de vie inférieure.** Les résultats de plusieurs enquêtes mettent en exergue les niveaux de stress sensiblement plus élevés chez les travailleurs atypiques, souvent en raison d'horaires de travail insoutenables, ainsi qu'un déséquilibre entre la vie privée et la vie professionnelle²⁶. Une enquête de satisfaction du leur travail réalisée parmi les travailleuses et travailleurs de Corée montre par exemple qu'en moyenne la main-d'œuvre atypique est moins satisfaite de son travail que la main-d'œuvre classique et que le passage d'un emploi classique à un emploi atypique entraîne une diminution de la satisfaction dans l'emploi²⁷.

12 Ibidem.

13 OIT (2017) Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail.

14 UK Research and Action Centre (2017) Good gigs: A fairer future for the UK's gig economy (De bons petits boulots: un avenir plus brillant pour l'économie des petits boulots au Royaume-Uni).

15 OCDE (2019) [Perspectives de l'emploi : L'avenir du travail](#).

16 OIT (2015) Formes atypiques d'emploi. Rapport soumis à la discussion de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi.

17 OIT (2017) INWORK Issue Brief No.10 on Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results. (Note d'information n°10 sur les pratiques d'achat et les conditions de travail dans les chaînes mondiales d'approvisionnement: résultats de l'enquête mondiale).

18 Voir, par exemple, Commission européenne (2018) Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe.

19 Ibidem.

20 OIT (2015) Formes atypiques d'emploi. Rapport soumis à la discussion de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi.

21 Fulton (2018) Les syndicats s'engagent pour la protection des indépendants. CES.

22 OIT (2016) [Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects](#) (L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives).

23 OIT (2018) Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives (Travail via des plateformes numériques en Ukraine: problématiques et perspectives de mesures politiques).

24 OIT, Comité d'experts (2019) Rapport sur l'Étude d'ensemble concernant la Recommandation n°202 sur les socles de protection sociale.

25 Ibidem.

26 Ibidem.

27 Park et Kang (2017) Job satisfaction of non-standard workers in Korea: focusing on non-standard workers' internal and external heterogeneity (Satisfaction dans l'emploi de la main-d'œuvre atypique en Corée: accent sur l'hétérogénéité interne et externe de la main-d'œuvre atypique).

Par rapport au travailleur moyen, les femmes sont grandement surreprésentées dans les formes atypiques d'emploi. À l'échelon mondial, les femmes représentent 57 % de la main-d'œuvre à temps partiel, alors qu'elles ne constituent que 40 % de la main-d'œuvre totale²⁸. S'il est vrai que souvent le travail à temps partiel peut être un choix, en vue de concilier famille et activité professionnelle, les femmes sont aussi représentantes de manière disproportionnée, dans les pays de l'OCDE, dans le temps partiel subi, qui les mène souvent au sous-emploi et à la pauvreté malgré l'emploi²⁹. Les femmes sont aussi souvent surreprésentées dans les emplois temporaires ayant une sécurité de l'emploi réduite. Par exemple, en république de Corée la probabilité d'avoir un contrat à durée déterminée est plus élevée pour les femmes que pour les hommes³⁰. **De même, généralement les jeunes sont eux aussi surreprésentés dans les formes atypiques d'emploi.** Dans l'UE, en 2014 la moitié des jeunes avaient un emploi à temps partiel ou temporaire³¹ ; en Nouvelle-Zélande, les travailleuses et travailleurs de moins de 24 ans ont deux fois plus de probabilités d'être recrutés de manière occasionnelle que ceux plus âgés. Enfin, l'on constate une ligne de partage en fonction des compétences, puisque les personnes les moins qualifiées sont celles qui tendent à être surreprésentées dans l'emploi précaire³².

Dans l'ensemble, l'incidence de l'emploi atypique semble aller de pair avec des niveaux d'insécurité accrus dans l'emploi. Plus les contrats temporaires sont prévalents, moins il est probable d'échapper au chômage ou au sous-emploi, et moins il sera possible d'aboutir dans des emplois dotés de meilleures conditions³³. Cependant, **l'incidence des formes atypiques d'emploi ainsi que le degré de sécurité socioéconomique dont jouissent les travailleuses et travailleurs atypiques dépendent dans une grande mesure du contexte réglementaire.** Une étude portant sur la déréglementation du marché du travail dans 19 pays de l'Union européenne entre 1992 et 2012 a mis en lumière que la déréglementation par les pouvoirs publics du recours aux contrats temporaires a fait augmenter le risque pour les jeunes de se retrouver avec ce type de contrats sans pour autant réduire leur risque de chômage³⁴. En outre, des travaux de recherche menés par l'OCDE montrent que dans certains pays **les différentes formes d'emploi entraînent des divergences prononcées en termes de fiscalité et de contributions à la sécurité sociale,** ce qui peut créer des incitations pour les employeurs et encourager la prolifération des formes atypiques et précaires d'emploi³⁵.

28 OIT (2016) [Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects](#) (L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives).

29 Pour plus de statistiques avec une ventilation sexospécifique sur la représentation dans l'emploi à temps partiel choisi et subi, veuillez consulter *OECD Stat* 2019.

30 Eurofound et OIT (2019) *Working conditions in a global perspective* (Les conditions de travail dans une perspective mondiale).

31 Parlement européen (2016) *Precarious employment in Europe: Patterns, trends and policy strategies* (Emploi précaire en Europe : schémas, tendances et stratégies de politiques).

32 Keune (2015) *Trade unions, precarious work and dualisation in Europe* (Syndicats, travail précaire et dualisation en Europe).

33 OIT (2016) [Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects](#) (L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives).

34 Gebel and Giesecke (2017) *Does deregulation help? The impact of employment protection reforms on youths' unemployment and temporary employment risks in Europe* (La déréglementation aide-t-elle vraiment ? L'impact des réformes de la protection de l'emploi en Europe sur le risque encouru par les jeunes d'être au chômage ou cantonnés à des emplois temporaires).

35 OCDE (2019) [Policy Responses to New Forms of Work \(Nouvelles formes de travail : les mesures prises par les pouvoirs publics\)](#).

Les défis en lien avec l'organisation syndicale et la négociation collective

Les efforts des syndicats pour que les travailleurs atypiques rejoignent un syndicat et négocient collectivement de meilleures conditions de travail se heurtent à des difficultés majeures. Les travailleurs soumis à des formes atypiques d'emploi sont de loin les moins susceptibles d'être syndiqués. En moyenne, dans l'ensemble de l'OCDE la probabilité d'être représentés par un syndicat est deux fois moindre chez les travailleurs atypiques que chez les travailleurs classiques, et ce malgré des variations significatives d'un pays à l'autre³⁶. Au Royaume-Uni par exemple, 28 % des travailleurs à titre permanent sont syndiqués, contre 10 % seulement des travailleurs temporaires³⁷. Si cet écart semble s'être creusé en Europe continentale et méridionale³⁸, il est bien moins prononcé dans les pays nordiques et en Belgique, pays dotés d'un système d'assurance chômage relevant du « modèle de Gand »³⁹ où ce sont les syndicats qui gèrent les indemnités chômage, dispositif propice à une meilleure couverture syndicale. Les écarts des taux de syndicalisation entre travailleurs classiques et atypiques sont également très marqués dans les pays à revenu faible et intermédiaire. Par exemple, en Inde 63,9 % des travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée sont syndiqués, contre 13,5 % seulement de ceux ayant un contrat à durée déterminée⁴⁰. Au Cameroun, 52,8 % des travailleurs permanents sont syndiqués, contre 24,5 % de ceux ayant un contrat à durée déterminée⁴¹. Au Cambodge, le taux de syndicalisation est 15 fois moindre chez les travailleurs à temps partiel que chez les travailleurs à temps plein⁴².

Les obstacles d'envergure qui se posent à la syndicalisation des travailleurs atypiques ont plusieurs explications. À l'échelle des individus, **la situation des travailleurs atypiques face à leur employeur est beaucoup plus précaire que celle des employés classiques.** Les travailleurs temporaires ou intérimaires sont souvent sous la menace d'un renvoi ou du non-renouvellement de leur contrat. Les travailleurs atypiques sont donc davantage exposés aux reprécaries de leur direction que les travailleurs permanents ou à temps plein. Dans certains cas, les employeurs vont jusqu'à engager des travailleurs atypiques dans le but délibéré d'affaiblir le pouvoir de négociation de leurs effectifs et de saper leur capacité à s'organiser⁴³. En bref, **la situation précaire des travailleurs atypiques crée des barrières importantes à leur syndicalisation, ce qui amplifie encore plus leur précarité. L'isolement physique des travailleurs atypiques par rapport aux autres travailleurs** constitue un autre obstacle important. Les configurations traditionnelles du travail allaient de pair avec une concentration des travailleurs dans un même espace physique (par exemple, l'usine) dans lequel il leur était plus facile de s'organiser et de coordonner leurs revendications. En revanche, certains travailleurs atypiques, dont les travailleurs des plateformes, sont souvent éparpillés dans une multiplicité de lieux de travail. Dans certains cas ils sont complètement isolés les uns des autres (c'est le cas notamment des travailleurs indépendants et des travailleurs des plateformes). En Ukraine, par exemple, 63 % des travailleurs sur plateforme interrogés ont déclaré ignorer s'il existait un syndicat, une coopéra-

36 OCDE (2019) *Perspectives de l'emploi : L'avenir du travail*.

37 Gumbrell-McCormick (2011) European trade unions and 'atypical' workers (Syndicats européens et travailleurs « atypiques »). *Industrial Relations Journal*, 42(3), pp.293-310.

38 Ermenegger, Hausermann, Palier et Seeleib-Kaiser (2012) The age of dualization: the changing face of inequality in deindustrializing Societies (L'ère de la dualisation : le visage changeant de l'inégalité dans les sociétés en désindustrialisation).

39 Pour plus d'information voir Rie, Marx et Horemans (2011) Ghent revisited: Unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries (Gand revisité : l'assurance chômage et l'affiliation syndicale en Belgique et dans les pays nordiques).

40 OIT (2016) *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives).

41 Ibidem.

42 Ibidem.

43 Industriall (2014) *Négocier la sécurité : Stratégies de négociation pour combattre l'emploi précaire*.

tive ou un forum par l'intermédiaire desquels ils pourraient se plaindre de leurs conditions de travail ou demander une assistance⁴⁴. Les données recueillies auprès des travailleurs lors de visites d'usines dans le cadre d'une enquête sur les chaînes d'approvisionnement mondiales ont fait état d'une conscience très limitée de l'existence d'organisations de travailleurs parmi la main d'œuvre de pays comme la Chine, l'Inde ou la Turquie⁴⁵. Dans de nombreux pays, le lot des travailleurs atypiques est de **passer fréquemment d'un emploi à l'autre, voire d'un secteur à l'autre**. Cela rend la constitution d'un syndicat encore plus difficile, en particulier dans les systèmes de négociation collective où la syndicalisation se fait en lien étroit avec une entreprise particulière. Cela multiplie également les obstacles au contrôle des violations des droits. À ces difficultés s'ajoute le fait que nombre de travailleurs atypiques relèvent de statuts contractuels différents, alors qu'ils réalisent des tâches qui peuvent être similaires voire identiques. On peut trouver dans un même lieu de travail différentes « catégories » d'employés, depuis les prestataires indépendants et les freelances jusqu'aux travailleurs à temps partiel ou intérimaires. Dans la plupart des cas, l'éventail des droits dont jouissent ces travailleurs est inégal. Il en résulte que les besoins et les priorités des travailleurs atypiques sont souvent particuliers et qu'il est donc plus difficile de traduire l'ensemble de leurs intérêts d'une « voix » unique et concertée.

Les lacunes réglementaires, les relations d'emploi ambiguës et l'incertitude quant au statut contractuel sapent la capacité des travailleurs à se syndiquer et à engager des négociations collectives.

Dans bien des cas, les entreprises ont recours à des modalités d'emploi « triangulaires » dans lesquelles une entreprise tierce ou une agence servent d'intermédiaire dans la relation d'emploi entre l'entreprise principale et le travailleur⁴⁶. Dans ces configurations, le problème qui se pose aux syndicats est celui de pouvoir s'attaquer à l'entreprise « mère », c'est-à-dire celle qui recourt à la sous-traitance, afin d'engager des négociations. Ce mécanisme est évident dans le cas du travail intérimaire, l'entreprise principale externalisant certaines tâches en recourant à des agences extérieures. Des situations analogues ont été rapportées dans l'économie numérique. Par exemple, Uber Eats recrute ses travailleurs par le biais d'une organisation d'intermédiation⁴⁷. Ces « employeurs par procuration » ont pour effet d'accroître l'incertitude juridique et de mettre en péril la redevabilité des en-

treprises.

Dans certaines formes atypiques de travail la relation d'emploi est floue ou informelle. Tel est souvent le cas des « faux » indépendants, qui bien qu'enregistrés officiellement en tant que travailleurs indépendants, dans les faits dépendent économiquement d'un employeur unique pour l'intégralité (ou une grande partie) de leur revenu, avec une possibilité réduite ou inexistante de fixer eux-mêmes le montant de leur rémunération. Bien que la **Recommandation n° 198 de l'OIT sur la relation de travail** fournisse des orientations précises permettant de déterminer l'existence d'une relation d'emploi et de différencier les salariés des travailleurs indépendants, ce type d'ambiguïtés quant à la relation d'emploi subsiste concrètement dans de nombreux pays. Par exemple, la société multinationale de livraison de repas à domicile Foodora a déclaré que les coursiers à vélo n'étaient pas à proprement parler des employés, mais des personnes « saisissant l'opportunité de faire du vélo tout en gagnant un petit salaire »⁴⁸. **Dans certains cas ces ambiguïtés quant à la relation d'emploi ont créé des obstacles juridiques à la syndicalisation des travailleurs et à la négociation collective.** La Chambre de commerce des États-Unis a ainsi fait valoir qu'en vertu de la législation anti-trust, les chauffeurs Uber ne devraient pas être habilités à se syndiquer, les lois anti-trust interdisant aux prestataires indépendants de s'accorder sur les prix⁴⁹.

De plus, compte tenu des barrières ou obstacles juridiques et réglementaires, les travailleurs atypiques se voient souvent privés de certains droits collectifs et des droits liés au lieu de travail.

Au Vietnam, par exemple, les travailleurs dotés d'un contrat de travail d'une durée inférieure à six mois ne peuvent adhérer à un syndicat⁵⁰. Lors d'une élection tenue en 2017 dans l'usine Nissan du Mississippi, les ouvriers ont voté contre la syndicalisation ; or, un grand nombre de travailleurs contractuels, moins payés que leurs collègues permanents, avaient été exclus du vote⁵¹. Ce fait, auquel s'ajoutait la forte pression antisyndicale exercée par l'entreprise et par les hommes politiques locaux a fortement influé sur le résultat du vote. En revanche, en Allemagne, un amendement introduit en 2016 dans la législation sur le travail intérimaire garantit le droit des travailleurs temporaires à élire des représentants au même titre que les autres employés de l'entreprise recourant à leurs services⁵². En Pologne, depuis janvier 2019 tous les travailleurs,

44 OIT (2018) Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives (Travail via des plateformes numériques en Ukraine: problématiques et perspectives de mesures politiques).

45 OIT (2017) INWORK Issue Brief No.10 on Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results (Note d'information n°10 sur les pratiques d'achat et les conditions de travail dans les chaînes mondiales d'approvisionnement: résultats de l'enquête mondiale).

46 Ebisui (2012) Non-standard workers: Good practices of collective bargaining and social dialogue (Travailleurs atypiques: bonnes pratiques de négociation collective et de dialogue social).

47 Soderqvist and Bernhardt (2019) Labor Platforms with Unions Discussing the Law and Economics of a Swedish collective bargaining framework used to regulate gig work. Swedish Entrepreneurship Forum.

48 Tassinari et Maccarrone (2017) The mobilisation of gig economy couriers in Italy (Dans l'économie italienne des petits boulots, les livreurs se mobilisent). Transfer: European Review of Labour and Research, 23(3), pp.353-357.

49 Résumé de l'affaire *Chamber of Commerce v. City of Seattle* sur le site web de la US Chamber Litigation Centre (consulté en mai 2019).

50 OIT (2016) [Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects](#) (L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives).

51 <https://www.nytimes.com/2017/08/05/business/nissan-united-auto-workers-union.html>.

52 Vogel, S. et Kraemer, B. (Eurofound 2016) Germany: Compromise struck on the new temporary agency work legislation (Allemagne: compromis obtenu concernant la nouvelle législation sur les agences de travail intérimaire). <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/germany-compromise-struck-on-new-temporary-agency-work-legislation>.

y compris les indépendants ont le droit de négocier collectivement⁵³, tandis qu'en Afrique du Sud la loi sur les relations de travail telle qu'amendée en 2014 a établi le droit des syndicats à représenter les travailleurs intérimaires aussi bien dans les agences de travail temporaire que dans les entreprises faisant appel à ces agences⁵⁴.

En plus des problèmes déjà mentionnés, la syndicalisation des travailleurs des plateformes est entravée par des obstacles spécifiques. **Les systèmes de gestion par algorithmes amenuisent encore plus la responsabilité des entreprises tandis que les mécanismes de notation tendent à exacerber la concurrence entre travailleurs**⁵⁵. Les travailleurs des plateformes font également l'objet de pratiques d'intrusion dans leur vie privée et de surveillance. Des cas ont été signalés de plateformes procédant à des captures d'écran des appareils de leurs employés afin de surveiller leur comportement et attitudes. Enfin, l'économie numérique pose des problèmes nouveaux à la syndicalisation : mécanismes de représentation souvent inexistantes, travailleurs ne disposant ni du temps ni des ressources nécessaires pour exercer leurs droits collectifs⁵⁶.

Il faut, enfin, prendre en compte le fait que **le degré de centralisation et de coordination de la négociation collective peut avoir une forte incidence sur la couverture des conventions collectives, y compris pour les travailleurs atypiques**. Le taux de couverture de la négociation collective tend à être plus élevé dans les pays où la négociation est menée auprès d'un grand nombre d'employeurs, par exemple au niveau sectoriel ou national. À l'inverse, les pays où les accords sont négociés au niveau de l'entreprise affichent généralement des taux de couverture plus bas⁵⁷. Les extensions des conventions collectives sur décision du gouvernement, aux travailleurs non syndiqués améliorent nettement la couverture de ces conventions et l'intégration des travailleurs employés par différentes entreprises et soumis à diverses modalités contractuelles ; en France et en Italie par exemple, les travailleurs d'entreprises non couvertes par des accords collectifs peuvent bénéficier de ces extensions⁵⁸. Cela étant dit, au cours des dernières décennies plusieurs pays ont **entrepris une réforme visant à décentraliser la négociation collective, celle-ci passant du niveau national/sectoriel au niveau de l'entreprise, ce qui s'est traduit par une baisse du taux de couverture**⁵⁹. De plus, certains gouvernements sont revenus sur les mécanismes d'extension des conventions collectives, ont autorisé le non-renouvellement des conventions arrivées à échéance et permis aux entreprises de s'écarter des accords, ce qui réduit encore plus la couverture ainsi que les droits et protections attachés à la négociation collective⁶⁰.

53 OCDE (2019) *New Forms of Work and the Future of Work* (Les nouvelles formes de travail et l'avenir du travail).

54 OIT (2016) [Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects](#) (L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives).

55 Fulton (2018) Les syndicats s'engagent pour la protection des indépendants. CES.

56 Johnston et Land-Kazlauskas (2018) Représentation, voix et négociation collective: l'organisation à la demande dans l'économie des plates-formes numériques. Bureau international du travail.

57 OIT (2016) [Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects](#) (L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives).

58 OCDE (2017) Perspectives de l'emploi : la négociation collective dans un monde du travail en mutation.

59 Visser (2016) What happened to collective bargaining during the great recession? (Que s'est-il passé avec la négociation collective durant la grande récession ?)

60 OIT (2015) Tendances au niveau des taux de couverture de la négociation collective : stabilité, érosion ou déclin ?

Réponses des syndicats

Alors que les travailleuses et travailleurs relevant de formes atypiques d'emploi ont tendance à être nettement moins représentés par des syndicats, au cours des dernières années de nombreuses organisations syndicales ont cherché à **élargir leur bassin de recrutement en vue de les inclure, et d'adapter leurs activités afin d'être à même de leur assurer une plus grande protection.** La fédération japonaise UA Zensen, par exemple, avait mené une campagne en vue de syndiquer des travailleurs atypiques⁶¹ et désormais les travailleurs à temps partiel représentent près d'un tiers de leurs membres. De même, la centrale néerlandaise FNV a déployé de nombreux efforts en vue de recruter dans ces secteurs, notamment les services de nettoyage, la transformation de la viande et les taxis⁶². Certains syndicats allemands ont mis sur pied une série de projets ciblant les travailleurs précaires, proposant une aide concrète et une assistance individuelle aux travailleurs atypiques⁶³. Grâce à cette approche novatrice, en 2012 IG-Metall a capté 38 000 nouveaux membres parmi les travailleurs intérimaires. De même, en Suède la TCO propose un conseil juridique et des formations aux indépendants et aux journalistes. Dans certains cas, les syndicats se sont concentrés sur les travailleurs de l'économie informelle. Le syndicat autonome de la République dominicaine (CASC) a mis sur pied une mutuelle (AMUSSOL) afin de soutenir l'accès des travailleurs atypiques à une protection sociale, car ils sont exclus du régime de la sécurité sociale publique, tout en les appuyant dans leur transition vers l'économie formelle et en les encourageant à se syndiquer. Le programme Amussol apporte à l'heure actuelle un soutien à environ 60 000 travailleuses et travailleurs⁶⁴. **Globalement, les stratégies de syndicalisations des travailleurs atypiques qui réussissent sont souvent celles qui s'adaptent aux besoins et préoccupations spécifiques de ces travailleurs.** Il a été démontré que la proposition de services tels que des assurances, du conseil juridique et des guichets d'assistance a un effet notable sur le recrutement syndical.

Dans plusieurs pays, certaines centrales syndicales ont **créé des unités spécialisées ou des sections à l'intention des travailleurs précaires.** Peu de temps après la réforme du marché du travail de 1997 en Italie, qui faisait la promotion de la flexibilité « aux marges » du marché du travail, les trois principales confédérations italiennes ont constitué des organisations chargées spécifiquement de représenter les travailleuses et travailleurs des formes atypiques d'emploi⁶⁵. Ces syndicats avaient un mandat clair : couvrir les travailleurs précaires quelles que soient leurs modalités contractuelles et au-delà des frontières liées au lieu de travail. De même, le Canada a vu récemment la création du Centre des travailleurs et travailleuses immigrants ainsi que des Associations de travailleurs étrangers temporaires⁶⁶. Ces deux organisations mettent en avant les intérêts des immigrants et des travailleurs sans papiers. Au Nigeria, les confédérations syndicales ont créé des sections spécifiques pour les travailleurs en sous-traitance en se centrant particulièrement sur le secteur pétrolier⁶⁷. De semblables efforts ont été déployés en Corée à l'intention des travailleurs du secteur de la construction. Au Royaume-Uni, l'*Independent Workers Union of Great Britain (IWGB)* organise les travailleurs faiblement rémunérés, immigrés et précaires, pour l'essentiel dans des secteurs « difficiles » y compris les services de conciergerie et les services de livraison⁶⁸.

Dans d'autres cas, les **obstacles posés par le cadre juridique et le contexte économique ont obligé les syndicats à se lancer dans des formes de syndicalisation novatrices.** Unionen Sweden, pionnier dans le domaine de la syndicalisation dans les nouvelles modalités d'emploi, progresse actuellement avec son projet « faircrowd.work »⁶⁹. Cette initiative vise à créer une plateforme à l'intention de ceux qui font du travail via des plateformes numériques ou des applications, attirant des membres en proposant des services tels que l'assurance. Unionen a conclu récemment trois conventions collectives avec des entreprises pro-

61 OIT (2016) [Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects](#) (L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives).

62 OIT (2015) Formes atypiques d'emploi. Rapport soumis à la discussion de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi.

63 Industriall (2014) Stratégies de négociation pour combattre l'emploi précaire.

64 WSM (2016) Amussol : l'accès à la sécurité sociale pour les travailleurs de l'économie informelle en République Dominicaine.

65 Gumbrell-McCormick (2011) European trade unions and 'atypical' workers (Les syndicats européens et les travailleurs « atypiques »). *Industrial Relations Journal*, 42(3), pp.293-310.

66 OIT (2016) [Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects](#) (L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives).

67 OIT (2015) Note d'information n°3 – Négociation collective et relations professionnelles.

68 Johnston et Land-Kazlauskas (2018) Représentation, voix et négociation collective: l'organisation à la demande dans l'économie des plates-formes numériques. *Bureau international du travail*.

69 Fair Crowd Work (2019) Home [en ligne] Available at: <http://faircrowd.work> [Consulté en avril 2019].

préaires de plateformes. En Argentine, le syndicat argentin des vendeurs ambulants (SIVARA) organise des travailleurs du secteur tant public que privé⁷⁰. Ce réseau a joué un rôle crucial pour surmonter la dispersion des travailleurs à leur compte. SIVARA est parvenu à conclure 25 accords au nom des vendeurs ambulants. Au Japon, des syndicats ayant un ancrage au sein de communautés locales ont été mis sur pied pour contrecarrer la fragmentation sectorielle et des lieux de travail⁷¹. Ces syndicats mènent leurs activités au niveau d'une région, indépendamment du lieu de travail ou de la modalité contractuelle de leur cible. Les initiatives concernent des intérimaires, des migrants, des travailleurs de l'économie informelle et d'autres catégories de travailleurs, notamment à leur compte. En Autriche, les travailleurs du service de livraison Foodora se sont regroupés pour former un comité d'entreprise⁷². Ce comité est co-présidé par Vida, syndicat du transport et des services, affilié à la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF).

Dans plusieurs cas, **les syndicats ont recouru à la négociation collective afin de promouvoir la « normalisation » des travailleurs précaires**. Au Canada, en Nouvelle Zélande, aux Philippines et en Afrique du Sud, les syndicats ont réussi à négocier de conventions collectives imposant une durée maximale aux contrats temporaires au-delà de laquelle ils deviendraient permanents⁷³. Aux Pays-Bas, une convention pour le secteur de la poste et des colis a contraint les entreprises concernées à transformer 80 % des contrats avec des soi-disant indépendants en contrats classiques avant 2013⁷⁴. En 2009, les syndicats allemands DJV et ver.di ont obtenu un accord en vertu duquel les journalistes pigistes devaient être considérés comme des « salariés » si 50 % ou plus de leurs revenus provenaient d'un employeur ou client unique. Dans certains pays, les syndicats ont **négocié une réduction de la part de contrats atypiques**. En Indonésie, les syndicats FSPMI et Lomenik ont ainsi négocié pour obtenir la diminution du nombre de contrats intérimaires dans l'île de Batam, une zone franche d'exportation (ZFE) où pratiquement la totalité de la main-d'œuvre (98 %) sont recrutés par le biais d'une agence⁷⁵. En 2010, IG-Metall et les employeurs du secteur sidérurgique ont conclu un accord garantissant que les travailleurs temporaires recevraient des salaires similaires à ceux des travailleurs en contrat classique ; en 2012, un nouvel accord a donné aux

comités d'entreprise la faculté de limiter le recours à du travail par l'intermédiaire d'une agence⁷⁶.

Des syndicats sont parvenus à négocier avec succès des conventions collectives en vue d'améliorer la sécurité socioéconomique des travailleurs atypiques. En Nouvelle Zélande, Unite a conclu des accords avec un certain nombre de sociétés du secteur de la restauration rapide, y compris Burger King, McDonald's et Restaurant Brands, dans le but d'améliorer la prévisibilité des horaires de travail et, partant, de la rémunération, pour les travailleurs ayant des contrats à horaires variables⁷⁷. Au Danemark, le syndicat des employés commerciaux et administratifs a conclu un accord pour la période 2014-2017 prévoyant un accès facilité à des prestations de maternité pour les travailleuses intérimaires⁷⁸. La *Coalition of Immokalee Workers* aux États-Unis, qui représente les cueilleurs de tomates et autres ouvriers agricoles de différentes exploitations agricoles en Floride (qui proposent souvent du travail occasionnel, saisonnier ou à la pièce) a réussi à négocier des conventions avec certaines des grandes enseignes de la distribution alimentaire et des chaînes de restauration, telles que Walmart, Subway et Whole Foods. Dans le cadre de ces conventions, les entreprises acceptaient d'acheter leurs tomates à un prix plus élevé en échange de garanties que les producteurs de tomates allaient mieux rémunérer et octroyer davantage de droits et de protections à leurs travailleuses et travailleurs⁷⁹.

Dans certains pays, les organisations de travailleurs se sont également efforcées d'obtenir **l'extension des conventions collectives existantes pour les travailleurs classiques afin qu'elles soient appliquées à la main-d'œuvre relevant des formes atypiques d'emploi**. C'est le cas de la Suisse et des Pays-Bas, où le champ d'application des conventions collectives a été étendu aux secteurs tels que le nettoyage industriel, l'élimination des déchets, les services de sécurité et les soins à la personne⁸⁰. Dans le même ordre d'idées, la TCO en Suède a lancé un appel en faveur de l'égalisation des droits en matière d'emploi pour les travailleurs des plateformes, en ligne avec le modèle suédois du marché du travail⁸¹. Le syndicat suédois des travailleurs du transport a conclu récemment un accord visant à étendre la portée des conventions collectives des chauffeurs de taxi afin d'y inclure les nouvelles sociétés de transport telles que Bzzt, une startup verte qui gère Podtaxi⁸².

70 Ebisui (2012) Non-standard workers: Good practices of collective bargaining and social dialogue (Travailleurs atypiques: bonnes pratiques de négociation collective et de dialogue social).

71 Keune, M. (2015) Trade unions, precarious work and dualisation in Europe (Syndicats, travail précaire et dualisation en Europe).

72 Johnston et Land-Kazlauskas (2018) Représentation, voix et négociation collective: l'organisation à la demande dans l'économie des plates-formes numériques. Bureau international du travail.

73 OIT (2016) [Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects](#) (L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives).

74 Ibidem.

75 Keune (2015) Trade unions, precarious work and dualisation in Europe (Syndicats, travail précaire et dualisation en Europe).

76 OIT (2015) Note d'information n°3 – Négociation collective et relations professionnelles.

77 OIT (2016) [Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects](#) (L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives).

78 OIT (2015) Note d'information n°3 – Négociation collective et relations professionnelles.

79 Coalition of Immokalee Workers: About CIW [en ligne] <http://ciw-online.org/about/> [consulté en mai 2019].

80 OIT (2016) [Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects](#) (L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives).

81 Unionen (2016) The platform economy and the Swedish labour market model (L'économie des plateformes et le modèle suédois du marché du travail).

82 Johnston et Land-Kazlauskas (2018) Représentation, voix et négociation collective: l'organisation à la demande dans l'économie des plates-formes numériques. Bureau international du travail.

Dans certains cas, les syndicats ont également mené des **actions collectives en vue de défendre les intérêts des travailleuses et travailleurs atypiques**. En 2010, des sous-traitants du secteur du nettoyage pour les chemins de fer et aéroports néerlandais ont pris part à la grève la plus longue aux Pays-Bas depuis 80 ans⁸³. Aux États-Unis, le *Service Employees International Union* (SEIU) a lancé sa campagne « Justice pour les concierges », dans le but d'améliorer les conditions de travail de ces travailleurs précaires faiblement rémunérés, pour l'essentiels des femmes latino-américaines⁸⁴. En 2006, les concierges relevant des cinq principales sociétés de nettoyage ont pris part à une grève d'un mois. Ces efforts ont abouti à la signature d'une convention collective avec ces cinq sociétés, qui ont revalorisé les salaires horaires de près de 50 % et augmenté en outre la part patronale pour l'assurance médicale individuelle et familiale. **L'économie numérique a dans certains cas été un terrain fertile pour le lancement de nouvelles formes innovantes d'action collective**. En 2016, les livreurs italiens de Foodora ont lancé une proto-grève au moyen de leur déconnexion collective de l'application, portant atteinte à la capacité de livraison de l'entreprise⁸⁵. Les utilisateurs de l'application étaient aussi invités sur internet à la boycotter. L'année dernière, la *New York Taxi Workers Alliance* (NYTWA) a réuni des centaines de conducteurs travaillant pour Uber pour protester contre des diminutions de la rémunération et obtenir un montant minimum par course⁸⁶. Ces actions ont été déterminantes pour obtenir la hausse des rémunérations, la diminution des tarifs de location et le renforcement de la protection contre certains risques.

Outre le fait d'avoir obtenu, par le biais de la négociation collective, des protections accrues pour les travailleurs atypiques, dans certains pays les syndicats ont aussi réussi à promouvoir des réformes législatives visant à améliorer les protections accordées à ces travailleuses et travailleurs. En Finlande, une réforme a été introduite en 2018 pour réduire le nombre et la portée des contrats à zéro heure ainsi que pour limiter l'imprévisibilité et la volatilité des revenus salariaux des travailleurs⁸⁷. La loi stipule notamment qu'un employeur n'est censé recourir à ce type de contrats que s'il a besoin d'un volume variable de main-d'œuvre, et une motivation écrite doit être fournie⁸⁸. La Nouvelle Zélande a adopté une législation obligeant les employeurs à prévoir

une « dispositions sur la disponibilité » dans le cadre des contrats à horaires variables, incluant un nombre d'heures garanti, afin d'empêcher que les travailleurs à la demande soient sans cesse disponibles sans pour autant être rémunérés pour les heures réservées à l'entreprise⁹⁰. En Irlande, les contrats à zéro heure ont été interdits, à l'exception des recrutements en vue de répondre à un besoin réel d'emploi occasionnel et à des circonstances spécifiques telles que les absences à court terme et les urgences⁹¹. L'Allemagne et l'Italie ont mis en place des mesures en vue de réduire le recours aux contrats temporaires, par exemple avec l'obligation pour les entreprises de donner une raison objective motivant le recours à un tel contrat plutôt qu'à un contrat permanent. Par ailleurs, dans le cas de l'Italie, la durée globale maximum de contrats à durée déterminée successifs a été réduite. Au Portugal, la nouvelle législation entrée en vigueur en 2018 est plus stricte dans les conditions d'emploi prévues dans les plateformes de transport de passagers, exigeant que les conducteurs aient une relation d'emploi avec la plateforme. En République de Corée, un amendement législatif a récemment renforcé les pouvoirs de la Commission de relations du travail afin qu'elle puisse être saisie des affaires de discrimination à l'encontre des travailleurs atypiques⁹². Le Code du travail du Canada a été mis à jour en 2018 en vue d'inclure une interdiction explicite de traiter des personnels comme étant des sous-traitants indépendants, et faisant peser le fardeau de la preuve sur l'employeur⁹³. D'autres pays, y compris la Grèce, la Hongrie, l'Italie et l'Arabie saoudite ont également inclus dans leur législation la présomption d'une relation d'emploi et fait peser le fardeau de la preuve sur l'employeur. En vue de réduire les possibilités de classer des travailleurs dans un statut erroné, le gouvernement australien a mis en place un « outil à la décision salarié/sous-traitant » qui, à partir de 16 questions détermine si un travailleur est un salarié ou s'il relève du statut de sous-traitant indépendant, et précise quelles sont les obligations incombant à l'entreprise en termes de fiscalité et de contributions à la sécurité sociale⁹⁴.

Dans certains cas, des réussites spectaculaires ont été obtenues directement par les travailleuses et travailleurs, avec un processus de mobilisation partant de la base. Au Rwanda, les conducteurs de mototaxis ont créé la coopérative UNESCOM, grâce à laquelle ils ont pu acheter leurs propres véhicules

83 Gumbrell-McCormick (2011) European trade unions and 'atypical' workers (Syndicats européens et travailleurs « atypiques »). *Industrial Relations Journal*, 42(3), pp.293-310.
84 Ebisui (2012) Non-standard workers: Good practices of collective bargaining and social dialogue (Travailleurs atypiques: bonnes pratiques de négociation collective et de dialogue social).

85 Tassinari et Maccarrone (2017) The mobilisation of gig economy couriers in Italy (Dans l'économie italienne des petits boulots, les livreurs se mobilisent). *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(3), pp.353-357.

86 NYTWA (2018) Statement on Taxi & Limousine Commission Vote on First-Ever Minimum Pay Standard for Uber Drivers. [en ligne] Available at: <http://www.nytwaworkers.org/nytwaworkers-statements/2018/12/4/december-5-2018-nytwaworkers-statement-on-taxi-and-limousine-commission-vote-on-first-ever-minimum-pay-standard-for-uber-drivers>. [consulté en avril 2019].

87 OCDE (2019) [Policy Responses to New Forms of Work](#) (Nouvelles formes de travail : les mesures prises par les pouvoirs publics).

88 En outre, les employeurs doivent communiquer le planning des services au salariés au moins une semaine à l'avance, et les travailleurs tombant malade un jour où il est prévu qu'ils travaillent ont droit à leur rémunération. En cas de résiliation du contrat, les salariés qui durant la durée du préavis prestent un nombre d'heures inférieur ont droit à une indemnisation.

89 Ibidem.

90 Ibidem.

91 Ibidem.

92 OIT (2016) [Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects](#) (Les formes d'emploi atypiques dans le monde: en comprendre les défis, en façonner les perspectives).

93 OCDE (2019) [Policy Responses to New Forms of Work](#) (Nouvelles formes de travail : les mesures prises par les pouvoirs publics).

94 Il est possible d'accéder à cet outil sur le lien suivant : <https://www.ato.gov.au/calculators-and-tools/employee-or-contractor/>.

et donc conquérir leur indépendance par rapport aux propriétaires de motos, et accéder aux prestations de sécurité sociale⁹⁵. De même, en Albanie, les travailleurs de Téléperformance, société de télémarketing, ont créé leur propre syndicat, *Solidariteti*, qui pour la première fois permettait aux téléopérateurs des centres d'appels d'être représentés⁹⁶. En Inde, la *Self Employed Women's Association (SEWA)* s'est chargée d'organiser les femmes qui travaillent dans le secteur informel et qui n'ont pas accès à une protection sociale, en fournissant à toutes ses adhérentes des services tels qu'une assurance, l'accès au crédit et à l'épargne ainsi qu'à des régimes de protection incluant une couverture médicale et l'accueil de la petite enfance⁹⁷.

Dans certains pays, c'est devant les tribunaux que les travailleurs atypiques ont obtenu des protections renforcées, souvent dans le cadre d'affaires initiées ou soutenues par les syndicats. En 2017, le *Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB)* a eu gain de cause dans une affaire contre Addison Lee, société privée de location de taxis, un conducteur étant reconnu en tant que salarié plutôt que comme sous-traitant indépendant. L'arrêt de la Cour précisait qu'il fallait voir ce conducteur comme un salarié et qu'il pouvait donc jouir des droits et protections classiques, telles que le salaire minimum garanti et les congés payés. L'affaire est allée en appel, et la décision confirmée⁹⁸. Le syndicat généraliste britannique GMB a également apporté son soutien à un groupe de livreurs qui entamaient une action en justice contre la société de livraison Hermes ; un tribunal du travail a statué que les livreurs étaient effectivement des salariés dépendants⁹⁹. En Espagne, l'Intersindical Valenciana a donné son soutien à une affaire opposant un livreur à Deliveroo, visant à faire reconnaître son statut de salarié plutôt que de sous-traitant indépendant, affaire qui a été la première victoire en Europe en faveur des droits des livreurs de repas¹⁰⁰. En Californie, une décision rendue par la Cour suprême concernant les conducteurs préposés à la livraison de colis a imposé aux entreprises des restrictions à leur recrutement de travailleurs à leur compte, avec la « norme ABC », un tamis à trois étapes par lequel une entreprise doit passer avant de pouvoir traiter un travailleur comme un sous-traitant indépendant.

Dans certains cas, les gouvernements ont également établi une « troisième catégorie » pour classer les travailleuses et travailleurs se trouvant dans une « zone grise » entre l'emploi salarié et l'emploi en tant qu'indépendant. En France, par exemple, une nouvelle loi stipule que les plateformes doivent fournir une assurance à leurs travailleurs. Des dispositions similaires ont été adoptées dans d'autres pays, tels que

le Portugal, l'Italie et la Corée¹⁰¹. S'il est vrai qu'en établissant ces nouvelles catégories il devient possible d'accroître les droits et les protections des travailleurs qui s'y trouvent, par rapport à ceux ayant un véritable « statut d'indépendant », mais les protections qu'elles accordent sont tout de même inférieures à celle des travailleurs ayant un contrat classique. L'OCDE a par ailleurs signalé le risque de créer non pas une zone grise, mais deux : entre le statut de « salarié » classique et les travailleurs relevant de la « troisième catégorie », ainsi qu'entre la « troisième catégorie » et les indépendants¹⁰². En outre, ces nouvelles catégories pourraient représenter une incitation supplémentaire aux yeux des employeurs à ne pas recruter de travailleurs relevant du statut classique s'ils peuvent avoir recours à la « troisième catégorie » qui leur confère des obligations sensiblement inférieures.

Pour ce qui a trait au travail précaire dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, **des accords-cadres internationaux (ACI) ont été négociés entre les Fédérations syndicales internationales et des entreprises multinationales** en vue de faire en sorte que les travailleuses et travailleurs des chaînes d'approvisionnement jouissent d'une plus grande sécurité et de meilleures conditions de travail. Par exemple, l'ACI conclu entre H&M d'une part et IndustriALL Global Union et Industriefacket Metall d'autre part comporte des dispositions spécifiques sur l'emploi reconnu, conformément à la Convention 122 sur la politique d'emploi et à la Convention 175 sur le travail à temps partiel. En vertu de cet accord, les travailleurs doivent recevoir un contrat écrit et les employeurs devront éviter de se tourner vers de la main-d'œuvre en sous-traitance ou de recourir aux apprentissages abusifs, dans le but de garantir à tous les salariés des conditions d'emploi régulières. En outre, l'accord prévoit une limite à l'utilisation des contrats à durée déterminée, et la couverture par une assurance (médicale, retraite, etc.) dans les pays dans lesquels il n'existe pas de système de sécurité sociale général¹⁰³. Par ailleurs, l'ACI conclu entre GDF SUEZ d'une part et IndustriALL, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) et l'Internationale des services publics (ISP) d'autre part, stipule que GDF SUEZ et ses sous-traitants veillent à ce que le travail soit réalisé dans le cadre juridique approprié et évitent de recourir de manière excessive au travail temporaire ou intérimaire. Il oblige également tous les sous-traitants à s'engager à ne pas utiliser de « faux indépendants » et à garantir à leurs travailleurs le paiement de contributions à la sécurité sociale et à une caisse de retraite¹⁰⁴. En outre, **il existe des documents d'orientation internationaux sur la conduite responsable des entreprises**, qui veillent à des conditions de travail sûres et sans danger au sein des chaînes d'approvisionnement : les Principes directeurs de Nations Unies relatifs aux entreprises

95 <https://www.equaltimes.org/les-chauffeurs-de-moto-taxi-du#.XbXu6m5Fw5s>.

96 <https://www.equaltimes.org/en-albanie-nouvel-eldorado-des#.XbXvG25Fw5s>.

97 <http://www.sewa.org>.

98 IWGB (2019) Addison Lee refused permission to appeal landmark worker rights case.

99 <https://www.ft.com/content/1b83fefe-786a-11e8-bc55-50daf11b720d>.

100 <https://www.thenational.ae/world/europe/deliveroo-rider-recognised-as-employee-by-spanish-court-1.789583>.

101 OCDE (2019) *Policy Responses to New Forms of Work* (Nouvelles formes de travail : les mesures prises par les pouvoirs publics).

102 Ibidem.

103 Pour plus d'information, voir (en anglais uniquement) : http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/HM/hm_gfa2016_eng.pdf.

104 Pour plus d'information, voir : <http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/GDF-Suez/gdf-gfa-french.pdf>.

et aux droits de l'homme et les Lignes directrices de l'OCDE sur les entreprises multinationales.

Enfin, au niveau international, au cours des dernières décennies les syndicats ont négocié avec succès plusieurs **normes internationales du travail** clé, qui stipulent les droits et protections des travailleurs et travailleurs dans les formes atypiques d'emploi. L'on citera notamment la **Convention 175 de l'OIT sur le travail à temps partiel** qui comporte plusieurs dispositions pour veiller à la non-discrimination des travailleurs à temps partiel fondée sur leur statut d'emploi, et leur garantir en outre la santé et la sécurité sur le lieu de travail et le droit de négocier collectivement.

La Recommandation 198 de l'OIT sur la relation de travail donne des orientations pour l'établissement de l'existence d'une relation de travail et fait la distinction entre les salariés et les travailleurs à leur compte.

La Convention 158 sur le licenciement vise à protéger les travailleurs des agences d'emploi privées contre le licenciement abusif et à empêcher que les employeurs évitent de se conformer à cette disposition en recourant à des contrats de travail spécifiques pour leur personnel. En outre, la **Convention 181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées** stipule que les travailleurs de ces agences doivent jouir des droits et des protections adéquates, y compris la liberté syndicale, les prestations de sécurité sociale et un salaire minimum. **La Convention 186 de l'OIT sur le travail maritime** a établi les principes de base pour garantir les droits fondamentaux au travail des gens de mer dont les activités dépassent des frontières internationales, tout en assurant la portabilité des droits à la protection sociale, la santé et la sécurité au travail, et l'accès à des mécanismes de réclamation. L'efficacité de cette Convention pour l'amélioration de la protection des travailleurs au-delà des frontières a été soulignée par la Commission mondiale de l'OIT sur l'Avenir du travail, qui a suggéré que cette convention devienne une source d'inspiration pour l'élaboration d'un nouvel accord international visant à régler le comportement des plateformes numériques opérant dans différentes juridictions¹⁰⁵. En outre, la

Recommandation 202 de l'OIT pose le droit à des garanties non-contributives de sécurité sociale disponibles à tous indépendamment de la relation de travail, et vient compléter la **Convention 102 de l'OIT concernant la sécurité sociale**.

Pour conclure, la **Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail**¹⁰⁶ adoptée récemment lance un appel à un socle de droits du travail et à une protection pour tous les travailleurs, qui inclue le respect des droits fondamentaux, y compris la liberté syndicale et le droit de négociation collective, la santé et la sécurité au travail, un salaire minimum adéquat et la limitation de la durée de travail, entre autres. En outre, elle réaffirme l'importance de renforcer la protection sociale et d'y donner un accès universel.

¹⁰⁵ OIT, Commission mondiale sur l'avenir du travail (2019) Travailler pour bâtir un avenir meilleur.

¹⁰⁶ Available here: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711695.pdf.

Revendications syndicales

Comme démontré dans le présent rapport, l'utilisation significative, voire abusive, des formes atypiques d'emploi, ainsi que les niveaux croissants d'insécurité et les déséquilibres dans les rapports de force au détriment des travailleurs atypiques sont dus en grande partie aux lacunes législatives ou réglementaires. L'utilisation de main-d'œuvre atypique par les employeurs est rarement restreinte, alors qu'elle leur permet d'engranger d'importantes économies en termes de salaires inférieurs et de coûts salariaux plus bas, ou même parfois de bénéficier de mesures d'incitation fiscale pour la part des travailleurs précaires.

Les défis relatifs aux différents types de formes atypiques d'emploi varient, tout comme les solutions à leur apporter, mais un certain nombre de mesures peuvent être prises par les gouvernements pour réduire l'incidence de nombre de ces modalités de travail atypiques et améliorer la protection de ces travailleuses et travailleurs.

Les syndicats soulignent qu'il est nécessaire que les gouvernements :

- **Souscrire un nouveau contrat social en garantissant un socle adéquat de droits du travail et de protection à l'intention de tous les travailleurs, indépendamment de leur statut contractuel, dans le droit fil de la Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail.** Ce socle doit inclure les droits fondamentaux à la liberté syndicale et à la négociation collective, la santé et la sécurité au travail, un salaire minimum adéquat fondé sur le coût de la vie, et la maîtrise du temps de travail. Il est tout aussi nécessaire de **garantir un socle adéquat et universel de protection sociale, pour tous les travailleurs**, afin de remplir réellement ce contrat.
- **Éliminer les obstacles juridiques à la syndicalisation des travailleurs atypiques** et négocier collectivement les améliorations à leurs conditions de travail en faisant en sorte que les travailleurs à leur compte qui sont, dans la pratique, dépendants d'un seul employeur ou groupe d'employeurs ne voient pas leur droit à se syndiquer et à entreprendre une négociation collective mis à mal par la législation sur la concurrence.
- **Étendre la couverture de la protection sociale** conformément à la Convention C102 de l'OIT concernant la sécurité sociale et à la Recommandation 202 sur les socles de protection sociale. Exiger que les employeurs paient des contributions à la sécurité sociale comparables à leurs travailleurs, et que ceux-ci aient accès à une protection sociale indépendamment de leur statut contractuel. **Garantir la portabilité des droits à prestations sociale** afin de faciliter les transitions des travailleurs d'un contrat à un autre.
- **Fournir des protections contre des conditions de travail incertaines**, par exemple en établissant des exigences claires quant aux plannings de travail fragmentés (avec notamment des horaires minimums pour le travail sur appel).
- **Empêcher que l'arbitrage réglementaire** encourage les qualifications erronées des statuts des travailleurs et **promouvoir l'élimination progressive des contrats atypiques**, ce qui peut se faire, entre autres, en imposant un plafond à la part de la main-d'œuvre atypique ou en limitant le recours à des contrats atypiques à des situations bien décrites, en éliminant toute mesure d'incitation financière pour les entreprises à recourir au travail précaire, en veillant à un strict respect du principe « à travail égal, salaire égal » et en adoptant des législations qui promeuvent la transition rapide des travailleurs atypiques vers des niveaux de sécurité contractuelle plus élevés, par exemple en exigeant que les travailleurs temporaires se voient proposer un contrat permanent après un certain délai.
- **Renforcer la législation du travail en mettant en place des mesures de réglementation et de mise en œuvre garantissant une qualification correcte des statuts d'emploi et luttant contre les faux indépendants**, en ligne avec la Recommandation 198 de l'OIT sur la relation de travail.
- **Promouvoir une négociation collective généralisée** dans le but de porter à leur maximum les niveaux de couverture à la fois pour les travailleurs classiques et pour les travailleurs atypiques, y compris en encourageant la conclusion de conventions nationales et/ou sectorielles qui soient juridiquement exécutoires. Les gouvernements devraient également envisager des **mécanismes d'extension** de la couverture en vue d'y inclure les segments du marché du travail où il est difficile pour les syndicats d'organiser les travailleurs (par exemple, les indépendants, les travailleurs des petites et moyennes entreprises, les intérimaires, les travailleurs occasionnels, etc.) et mettre

un terme aux exemptions existantes qui permettent à des entreprises de se retirer d'une convention collective.

- **Montrer le bon exemple eux-mêmes en limitant les formes atypiques d'emploi dans le secteur public, évitant ainsi d'envoyer un message erroné au secteur privé.**
- **Mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme**, adopter des législations qui garantissent la conduite responsable des entreprises tout au long de la chaîne d'approvisionnement et lutter contre le travail précaire, y compris par le biais du **devoir de diligence raisonnable, de mécanismes solides de réclamation et d'un accès aux recours.**

Bibliographie complémentaire

CSI (2017) [L'avenir du travail](#)

OIT (2016) [Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects](#) (L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives)

Johnston et Land-Kazlauskas (2018) [Représentation, voix et négociation collective: l'organisation à la demande dans l'économie des plates-formes numériques](#)

OCDE (2017) [Perspectives de l'emploi - La négociation collective dans un monde du travail en mutation](#)

OCDE (2019) [Policy Responses to New Forms of Work \(Nouvelles formes de travail : les mesures prises par les pouvoirs publics\)](#)

OCDE (2019) [Perspectives de l'emploi : L'avenir du travail](#)