

Conditions de travail

Le statut professionnel joue-t-il un rôle dans la qualité de l'emploi et du travail



Toute citation du rapport doit être accompagnée de la référence suivante:

Eurofound (2018), *Le statut professionnel joue-t-il un rôle dans la qualité de l'emploi et du travail?*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, Luxembourg.

Auteurs: Franz Eiffe, Agnès Parent-Thirion et Isabella Biletta

Directeur de recherche: Franz Eiffe

Projet Eurofound: Analyse des données de la sixième Enquête européenne des conditions de travail EWCS, 2015 – Liens entre le statut professionnel et les conditions de travail (170105)

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne

Ce rapport et documents connexes sont disponibles en ligne à l'adresse suivante:

<http://eurofound.link/ef18021>

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2018

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Pour toute utilisation ou reproduction de photos ou d'autres éléments non couverts par le droit d'auteur d'Eurofound, l'autorisation doit être obtenue directement auprès des titulaires du droit d'auteur.

Image de couverture: © IR Stone/Shutterstock

Autres images: p. 1 © Dmitry Kalinovsky/Shutterstock; p. 2 © wavebreakmedia/Shutterstock; p. 5 © Sergey Nivens/Shutterstock; p. 17 © Kzenon/Shutterstock; p. 20 © Thomas Bethge/Shutterstock.

Toute question relative au droit d'auteur doit être adressée par écrit à l'adresse suivante:

copyright@eurofound.europa.eu

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) est une agence tripartite de l'Union européenne dont le rôle est de fournir des informations dans le domaine des politiques sociales et liées au travail. Eurofound a été instaurée en 1975 par le règlement (CEE) n° 1365/75 du Conseil, en vue de contribuer à la planification et à la mise en place de meilleures conditions de vie et de travail en Europe.

Version imprimée: ISBN: 978-92-897-1791-5 ISSN: 2599-8145 doi:10.2806/07975 TJ-AR-18-005-FR-C

PDF: ISBN: 978-92-897-1792-2 ISSN: 2599-8188 doi:10.2806/33108 TJ-AR-18-005-FR-N

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Téléphone: (+353 1) 204 31 00

Courriel: information@eurofound.europa.eu

Web: www.eurofound.europa.eu

Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.

Numéro gratuit*: 00 800 6 7 8 9 10 11

*Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.



Introduction

Le statut d'emploi « typique » des personnes au travail est l'emploi salarié permanent à temps plein. Durant ces dernières décennies, divers types d'emplois temporaires, d'emplois à temps partiel et de travail indépendant, ainsi que d'autres formes d'organisation flexible de l'emploi se sont répandus dans l'ensemble de l'UE. En 2015, 33 % de la main-d'œuvre de l'UE occupait ces autres types d'emplois, collectivement désignés par l'expression « formes d'emploi atypiques ». Si les formes d'emploi atypiques correspondent aux aspirations et aux besoins de certains travailleurs, leur permettant de concilier leur emploi avec d'autres activités (s'occuper de leurs enfants par exemple), d'autres préféreraient un emploi permanent et à temps plein, et se tournent vers des emplois temporaires, à temps partiel ou indépendants parce qu'ils n'ont pas d'autre choix. Cette réalité, ainsi que l'augmentation des formes de travail atypiques, suscitent la question politique suivante: la qualité de l'emploi et du travail varie-t-elle en fonction du statut professionnel? Plus spécifiquement, la qualité de l'emploi et du travail est-elle inférieure parmi les formes de travail atypiques?

L'amélioration de la qualité de l'emploi et du travail est un élément fondamental du projet européen, exprimé de manière emblématique dans l'objectif « des emplois plus nombreux et de meilleure qualité » de la stratégie de Lisbonne (2000). La réduction des inégalités en matière de qualité de l'emploi entre les différents statuts professionnels et au sein de chaque statut est également un objectif stratégique clair du socle européen des droits sociaux.

La présente note d'orientation se base sur les données de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) de 2015 afin d'étudier la qualité de l'emploi et du travail associée aux différents statuts professionnels dans les 28 États membres de l'UE. Son objectif principal est d'évaluer si le statut professionnel joue un rôle dans la qualité de l'emploi et du travail, ou si les différences entre les conditions de travail résultent d'autres facteurs tels que la profession, le secteur ou les caractéristiques sociodémographiques des travailleurs. L'analyse considère tous les types d'emplois salariés. Elle s'intéresse également à plusieurs formes de travail indépendant, dont certaines qui évoluent dans une « zone grise » où la frontière entre activité salariée et non salariée est indistincte, ce qui constitue une préoccupation politique particulière, celles des 'faux indépendants'.



Contexte politique

Plus d'emplois et de meilleure qualité

Les politiques actives du marché du travail visant à réduire les taux de chômage élevés ont souvent pour priorité la création d'emplois. Cette priorité a pu conduire à une progression des formes d'emploi atypiques, s'écartant du modèle de l'emploi salarié en contrat à durée indéterminée et à plein temps, dans les années 1990 et au début des années 2000, dans l'ensemble de l'Union européenne (Vallas, 1999; Bosch, 2012). Le recours aux contrats à durée déterminée a augmenté, car ceux-ci permettaient de trouver une solution aux demandes accrues d'organisation flexible du travail émanant des employeurs. L'emploi à temps partiel a aussi augmenté substantiellement au cours de la même période, en grande partie sous l'effet de la participation accrue des femmes au marché du travail dans de nombreux États membres.

Le développement de formes d'emploi plus flexibles a parfois eu des conséquences négatives sur les droits des travailleurs et les conditions de travail des salariés (Eurofound, 2002; 2015a; 2017b). Par conséquent, dans sa stratégie de réponse aux mutations structurelles du marché du travail, l'UE s'efforce, depuis près de deux décennies, d'accroître le nombre d'emplois, mais aussi

d'améliorer leur qualité. L'expression «des emplois de meilleure qualité» a été utilisée pour la première fois dans la stratégie de Lisbonne, lancée en 2000. La stratégie Europe 2020, qui lui a succédé, a pour objectifs explicites la croissance intelligente, durable et inclusive et la qualité de l'emploi, mais elle accorde plus d'importance aux niveaux d'emploi et de compétences qu'à l'aspect qualitatif des emplois.

L'amélioration de la qualité des emplois relevant des formes de travail atypiques est devenue plus récemment une priorité pour la Commission européenne. Le socle européen des droits sociaux a explicitement abordé le thème des conditions de travail équitables, quel que soit le statut professionnel, en affirmant: «Les dirigeants de 27 États membres ont souligné la nécessité de s'attaquer en priorité au problème de l'insécurité économique et sociale» (Journal officiel de l'Union européenne, 2017, p. 6). Selon la proclamation, «indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et à la formation», et «les relations de travail conduisant à des conditions de travail précaires doivent être évitées» (Journal officiel de l'Union européenne, 2017, p. 13).

Égalité de traitement des travailleurs

L'égalité de traitement des travailleurs, quel que soit leur statut professionnel, est une préoccupation des acteurs européens depuis environ 30 ans. Les premières tentatives de légiférer pour que les salariés titulaires de contrats de travail atypiques (à durée déterminée ou à temps partiel) bénéficient d'un traitement et de conditions de travail comparables à l'échelle de l'UE remontent au début des années 1980. Bien que ces initiatives aient échoué, la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs (1989), adoptée par tous les États membres à l'exception du Royaume-Uni, a suscité un engagement et un élan renouvelés en faveur de la création de normes minimales pour la protection des formes d'emploi atypiques. La déclaration a établi les grands principes sur lesquels repose le modèle de droit du travail européen, et a orienté l'élaboration du modèle social européen au cours de la décennie suivante. Les principes de cette charte ont été développés dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui est devenue juridiquement contraignante avec la ratification du traité de Lisbonne le 1er décembre 2009.

Des étapes importantes ont été franchies avec l'adoption des accords-cadres établis par les partenaires sociaux européens – BusinessEurope (anciennement UNICE), le CEEP et la CES – transcrits dans la législation de l'UE sur le travail à temps partiel et le travail à durée déterminée, respectivement en 1997 et en 1999 (directive 97/81/CE du Conseil et directive 1999/70/CE du Conseil). L'objectif principal des deux directives était, en approuvant le principe de non-discrimination par rapport au personnel sous contrat à temps plein et à durée indéterminée, d'éviter des problèmes particuliers aux travailleurs titulaires de contrats atypiques. Par ailleurs, les autres objectifs de la directive sur le travail à durée déterminée étaient de «prévenir les abus découlant de l'utilisation de [...] contrats à durée déterminée successifs» entre les mêmes

employeur et salarié pour un même travail, et de «soutenir la transition vers un emploi permanent» (Journal officiel des Communautés européennes, 1999, p. 2). La directive sur le travail à temps partiel, quant à elle, visait à faciliter les transferts d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel ou vice versa, et à interdire les licenciements de travailleurs qui refuseraient de revenir à leur statut antérieur.

Dans la proposition de nouvelles lignes directrices pour l'emploi présentée par la Commission en 2007, influencée par les discussions sur l'employabilité et la flexicurité, l'une des priorités était d'«attirer et retenir un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail, accroître l'offre de main-d'œuvre et moderniser les systèmes de protection sociale». L'une des lignes directrices cible explicitement l'équité et l'égalité des chances. En outre, la directive sur le travail intérimaire (2008/104/CE) visait à garantir aux travailleurs employés par l'intermédiaire d'agences d'emploi des conditions de rémunération et de travail égales à celles des salariés de la même entreprise.

Plus récemment, la Commission a présenté deux initiatives importantes concernant la protection sociale et les conditions de travail des travailleurs titulaires de contrats atypiques. La première initiative est une proposition de recommandation du Conseil donnant accès à la protection sociale aux travailleurs ayant des formes d'emploi atypiques et aux travailleurs indépendants (COM(2018) 132 final), ce dont ils sont souvent privés en raison de leur statut professionnel. La seconde est une proposition de directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles (COM(2017) 797 final). L'objectif est d'établir des conditions équitables d'accès à certains droits pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs occupant les formes de travail les plus précaires. Ces deux initiatives découlent du socle européen des droits sociaux et abordent les questions de l'emploi et de la qualité de l'emploi dans le cadre des statuts professionnels atypiques.

Principales conclusions

Cette étude a comparé les conditions de travail de cinq statuts professionnels «atypiques» (salarié en contrat à durée déterminée – long (supérieur à 1 an) («CDD 1 an et plus»), salarié en contrat à durée déterminée – court («CDD moins d'1 an»), travailleur indépendant économiquement dépendant, travailleur indépendant individuel autonome, et employeur) au statut de salarié en contrat à durée indéterminée («CDI»), et a comparé le statut de travailleur à temps partiel à celui de travailleur à temps plein. Elle a également examiné les différences entre les États membres, regroupés en cinq groupes: pays anglo-saxons, pays du nord, pays continentaux, pays du sud, pays d'Europe centrale et orientale et États baltes.

- Partout en Europe, l'emploi permanent reste le statut professionnel le plus répandu. Toutefois, la fréquence de ce type d'emploi varie considérablement selon le pays, le secteur, la profession et le groupe sociodémographique. À titre d'exemple, les contrats à durée indéterminée sont moins courants chez les nouveaux entrants sur le marché du travail et plus fréquents parmi les travailleurs dont le niveau d'études est plus élevé.
- Les **travailleurs en contrat à durée déterminée** dans leur ensemble connaissent des conditions de travail moins favorables dans de nombreux domaines de la qualité de l'emploi et du travail. Si on les compare aux salariés en CDI, ils sont désavantagés en ce qui concerne la durée et l'organisation de leur temps de travail; ils expérimentent également une plus grande insécurité de l'emploi et de perspectives de carrière plus limitées.

Les salariés en CDD courts rapportent un moindre accès à la formation continue, moins d'autonomie et de marges de manœuvre. Tel est le cas dans tous les États membres, et plus particulièrement dans le groupe anglo-saxon (Irlande et Royaume-Uni). Toutefois, seulement dans ce groupe et dans celui des pays d'Europe centrale et orientale et des États baltes, les travailleurs en CDD courts ne sont pas désavantagés en ce qui concerne leurs perspectives de carrière et la sécurité de leur emploi.

- Les deux types de **travailleurs indépendants sans salariés** évoluent dans des environnements sociaux moins favorables que les travailleurs permanents. Néanmoins, ils obtiennent des résultats nettement plus satisfaisants dans trois domaines: l'utilisation de leurs compétences, l'accès à la formation et l'aptitude à fonctionner de manière autonome.

Si l'on compare les États membres, les travailleurs indépendants sans salariés qui exercent leur activité de manière autonome sont particulièrement défavorisés dans le groupe anglo-saxon, où ils sont exposés à un risque physique plus élevé dans leur environnement de travail. Dans tous les autres groupes, cependant, ils obtiennent de meilleurs résultats que les salariés en CDI en ce qui concerne la capacité d'exercer leurs compétences et leur autonomie, ainsi que leurs perspectives de carrière.

- Les **employeurs** bénéficient d'une meilleure qualité de l'emploi et du travail que les salariés en CDI s'agissant de leurs perspectives de carrière et de la latitude dont ils disposent pour utiliser leurs compétences et leur autonomie. Leur statut est toutefois celui qui offre la qualité la plus faible en termes de temps de travail. Cela s'applique tout particulièrement aux employeurs des pays du nord (Danemark, Finlande et Suède), où, par comparaison avec les salariés en CDI, ils connaissent également des niveaux d'intensité de travail plus élevés qu'ailleurs.
- Les travailleurs à **temps partiel** ont une intensité de travail plus faible que les travailleurs à temps plein, et disposent d'une organisation du temps de travail plus flexible et de meilleure qualité. Ils sont en revanche moins susceptibles de pouvoir agir de manière autonome et utiliser leurs compétences, et sont dans l'ensemble confrontés à un environnement social moins favorable au travail.



Analyse des données disponibles

Cette section présente les résultats d'une étude consacrée aux associations entre statut professionnel et qualité de l'emploi et du travail, à partir des données de l'EWCS de 2015. Elle commence par définir les différents types de statut professionnel et par examiner l'évolution de leur poids respectif dans les États membres depuis 2000. Elle tente ensuite d'établir si certains statuts professionnels sont plus courants parmi certains groupes socio-économiques, secteurs et professions. La question qui sous-tend l'étude est alors abordée: le statut professionnel influence-t-il vraiment la qualité de l'emploi, ou d'autres facteurs entrent-ils en jeu? Enfin, elle examine si la relation entre le statut professionnel et la qualité de l'emploi et du travail varie selon les États membres.¹

Statuts professionnels dans l'ensemble de l'UE

Dans cette note d'orientation, le statut professionnel fait référence à l'aspect contractuel de l'emploi et inclut la durée du temps de travail. Le point de départ de l'étude consistait à définir les différents statuts

professionnels à examiner. Elle a établi une première distinction entre:

- les salariés: travailleurs occupant un emploi salarié, employés par un employeur ou une agence de travail intérimaire,
- les travailleurs indépendants: travailleurs qui possèdent leur propre entreprise (avec ou sans salariés), sont associés au sein d'une entreprise, ou exercent une activité indépendante.

Dans la catégorie des salariés, l'étude examine:

- les salariés en CDI,
- les salariés en CDD courts : titulaires d'un contrat à durée déterminée de moins d'un an (à l'exclusion des personnes employées par une agence de travail intérimaire),
- les salariés en CDD longs: titulaires d'un contrat à durée déterminée de plus d'un an (toujours à l'exclusion des personnes employées par une agence de travail intérimaire).

¹ La présente note d'orientation est fondée sur un document de travail d'Eurofound intitulé *Employment status and job quality*, préparé par C. Vanroelen, J. Gevaert, B. Janssens, S. Gadyne et D. De Moortel.

Dans la catégorie des travailleurs indépendants, elle examine:

- les employeurs: travailleurs indépendants qui emploient des salariés,
- les travailleurs indépendants sans salariés ou autonomes.

Le groupe des travailleurs indépendants sans salariés peut être subdivisé en travailleurs indépendants autonomes et en travailleurs indépendants économiquement dépendants. Alors que les premiers sont autonomes dans leur travail et gèrent leurs activités de manière indépendante, les seconds ont des relations avec leurs clients (souvent un seul client important) qui s'apparentent à des relations entre employeur et salarié.

Pour tous les travailleurs, nous avons également établi une distinction entre ceux qui travaillent à temps plein (35 heures ou plus par semaine) et ceux qui travaillent à temps partiel (moins de 35 heures par semaine). Si les travailleurs à temps partiel peuvent profiter de ce statut pour concilier emploi et responsabilités familiales, éducation ou autres activités, d'autres ne l'ont pas choisi et préféreraient un emploi à temps plein.

Cartographie des profils et des tendances nationaux

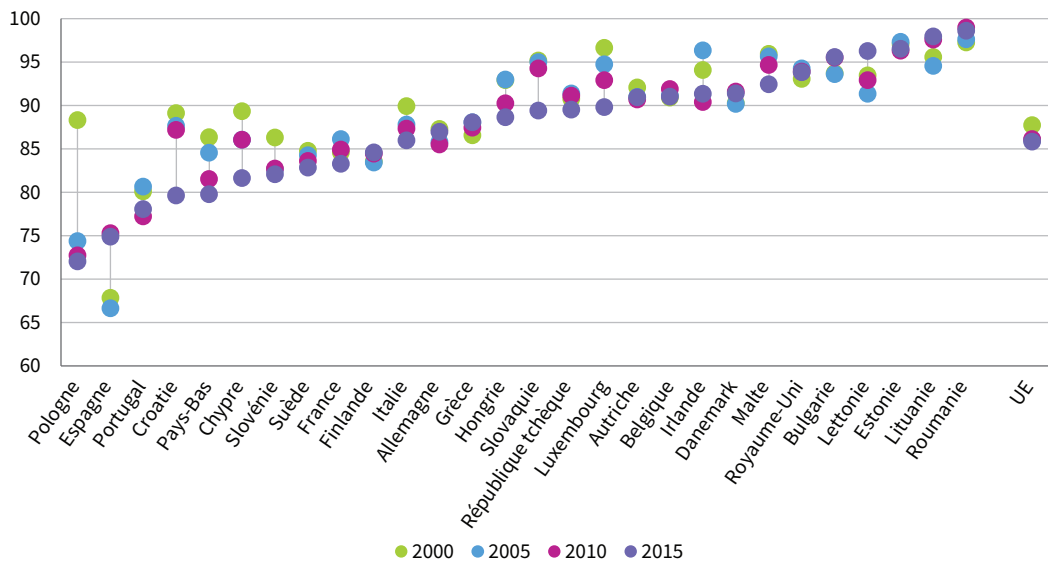
Les chiffres récents tirés de l'enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) montrent que les marchés de l'emploi de l'UE sont dynamiques en ce qui concerne les statuts professionnels; toutefois, peu de pays ont connu de profondes transformations au cours des 15 dernières années (figures 1 à 4). La composition de la main-d'œuvre en termes de statut professionnel est liée aux taux d'emploi et de chômage dans un pays, qui ont beaucoup varié depuis 2000.

Emploi permanent

De manière générale, les contrats à durée indéterminée ont légèrement décliné, mais ce déclin n'a été substantiel que dans quelques pays, en particulier la Pologne, la Croatie et les Pays-Bas (figure 1). Dans de nombreux pays, la part de l'emploi permanent est restée remarquablement stable, ou a même augmenté, par exemple en Espagne.

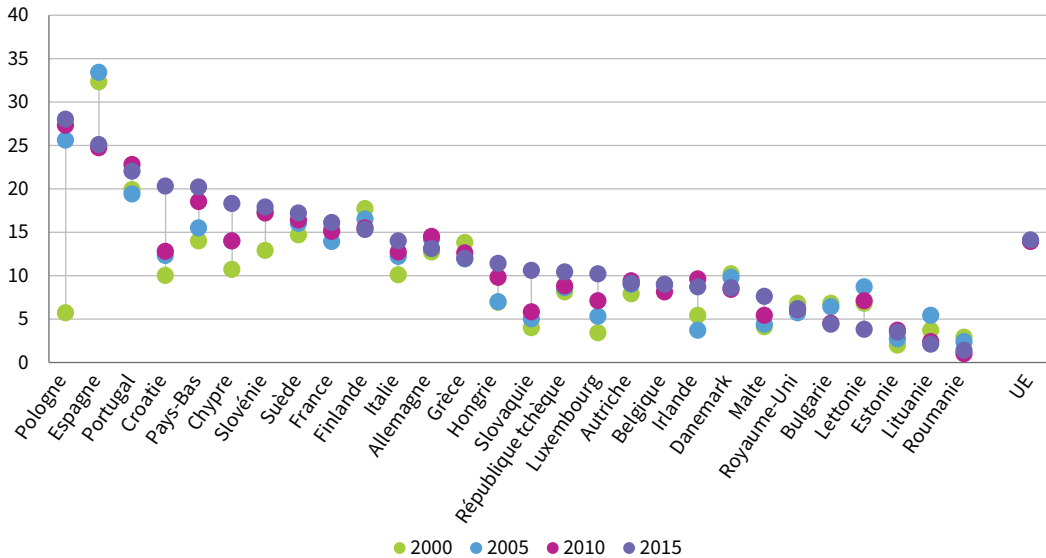
Le pourcentage total élevé de salariés occupant un emploi permanent est parfois trompeur, car il peut être beaucoup plus faible pour certains sous-groupes de travailleurs, de professions ou de secteurs spécifiques. Les

Figure 1: Emploi permanent dans les États membres et l'UE, en pourcentage de l'emploi salarié total, 2000-2015



Source: EFT-UE, Eurostat

Figure 2: Emploi temporaire dans les États membres et l'UE, en pourcentage de l'emploi salarié total, 2000-2015



Source: EFT-UE, Eurostat

contrats à durée indéterminée sont moins fréquents parmi les nouveaux entrants, par exemple, qui sont nettement plus susceptibles d'accepter des formes de travail atypiques (Eurofound, 2017b). Alors que l'emploi atypique est souvent considéré comme un tremplin vers un emploi plus stable, les faits suggèrent que ce n'est pas le cas: les taux de transition d'un emploi temporaire à un emploi permanent ont diminué (Eurofound, 2015b). De plus, les transitions de l'emploi temporaire vers le chômage ont augmenté (Eurostat, 2018).

Emploi temporaire

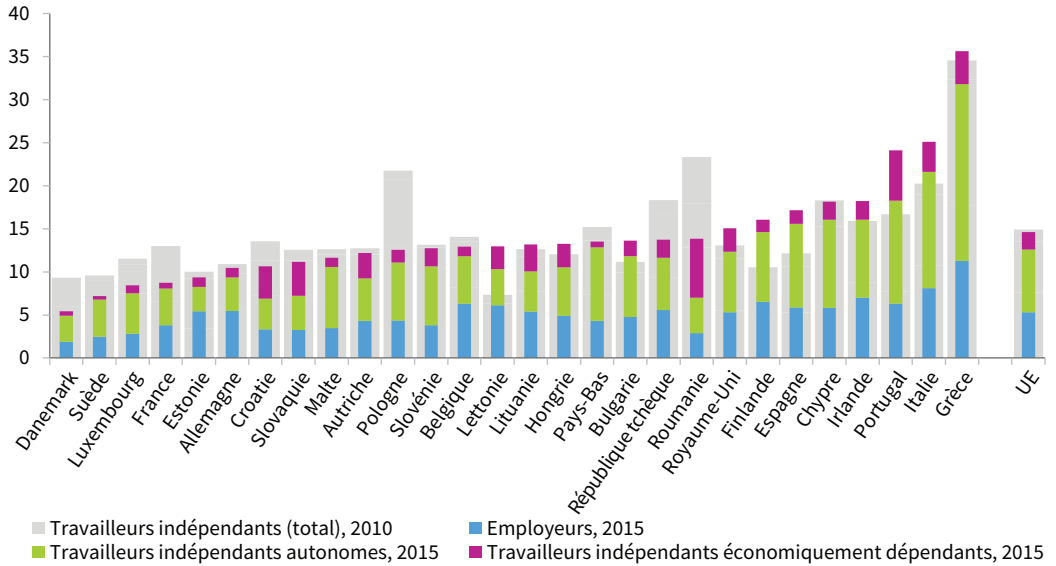
La discussion sur l'érosion du contrat à durée indéterminée est étroitement liée à la fréquence des contrats temporaires. L'emploi temporaire connaît également de fortes variations nationales, non seulement en termes de fréquence, mais aussi de différences dans la croissance ou la diminution relatives de l'incidence des contrats temporaires dans le temps (figure 2). Ces variations nationales reflètent probablement les différences entre les initiatives politiques des différents pays.

Travail indépendant

Les données sont moins exhaustives en ce qui concerne le travail indépendant. Selon l' EWCS (2010 et 2015), le taux de travail indépendant varie considérablement d'un État membre à l'autre, et les évolutions dans le temps sont diverses. Dans un certain nombre de pays, on observe une croissance claire et constante de la proportion de l'emploi indépendant, par exemple en Finlande, en Grèce, en Italie et au Portugal (figure 3). Dans d'autres pays, en revanche, la part de l'emploi indépendant décline: la Roumanie et la Pologne en sont les exemples les plus manifestes, mais la France, la Suède et le Danemark (entre autres) présentent des caractéristiques similaires.

Le travail indépendant individuel est particulièrement répandu dans plusieurs pays du sud de l'Europe. Les pourcentages les plus élevés (par rapport à la main-d'œuvre totale) sont enregistrés en Grèce (27 %), en Italie (20,5 %) et au Portugal (19,6 %). Dans ces trois pays, les travailleurs économiquement dépendants représentent une proportion relativement élevée des travailleurs indépendants sans salariés. Certains pays d'Europe de l'Est affichent également une part relativement importante de travail indépendant économiquement dépendant (en Roumanie, par exemple, 6,7 % des travailleurs relèvent de cette catégorie).

Figure 3: Emploi indépendant dans les États membres et l'UE, en pourcentage de l'emploi total, en 2010 et 2015



Source: ECWS 2010 et 2015

L'une des raisons de la fréquence élevée du travail indépendant individuel, selon les experts, est le recours au «faux travail indépendant» par les employeurs: des 'pseudo-indépendants' fournissent officiellement des services à un client, mais travaillent en réalité comme s'ils étaient salariés. Les employeurs utilisent ce type d'arrangement pour réduire les coûts salariaux et accroître leur flexibilité en matière de recrutement et de licenciement. Un autre facteur favorable au travail indépendant individuel est le chômage élevé, qui conduit les demandeurs d'emploi à exercer une activité non salariée parce qu'ils n'ont pas d'autre choix.

Un peu plus d'un actif sur 20 (5 %) est un employeur dans l'UE. Ici aussi, la Grèce (11 %) et l'Italie (8 %) affichent un taux plus élevé que les autres pays de l'UE. (Il n'existe pas de données fiables dans cette catégorie pour effectuer des comparaisons dans le temps).

Emploi à temps partiel

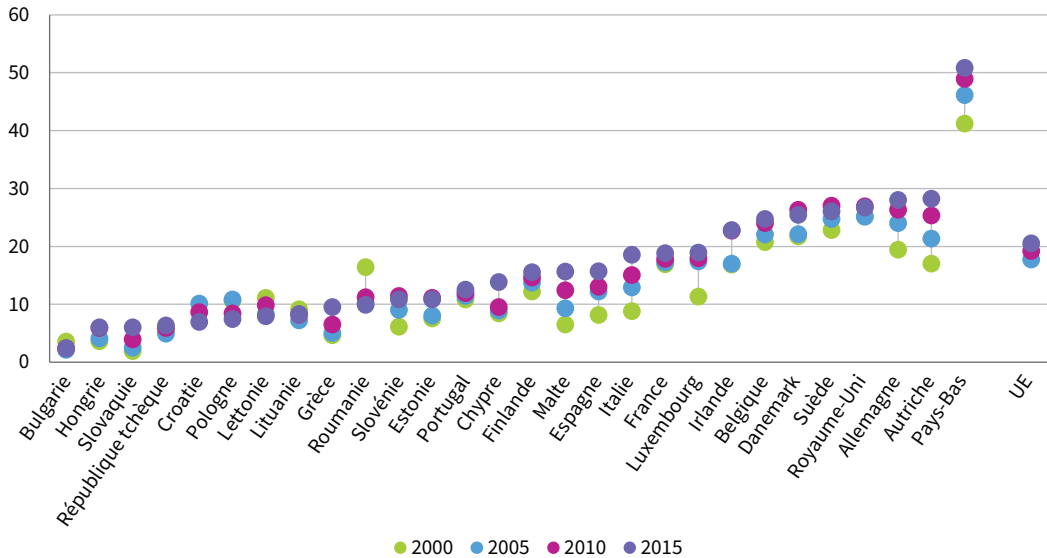
Selon l'EFT-UE, l'emploi à temps partiel augmente dans presque tous les États membres de l'UE, à l'exception de certains pays

d'Europe orientale, dont la Bulgarie, la Croatie, la Pologne et la Roumanie (figure 4). Aux Pays-Bas, le temps partiel représente près de la moitié de l'emploi salarié. Les hausses les plus fortes depuis 2000 ont été observées en Allemagne, en Autriche, en Italie et en Pologne. Le travail à temps partiel involontaire augmente en période de chômage élevé, ce qui explique sa progression en Espagne, en Grèce et en Italie, où il représente au minimum 10 % de l'ensemble des emplois.

De manière générale, en analysant la place de l'emploi à temps partiel dans le panorama de l'emploi des États membres, on rencontre trois cas de figure:

- il est tout aussi répandu dans les emplois hautement qualifiés et les emplois peu qualifiés (ceci s'applique particulièrement aux Pays-Bas et à la Suède),
- il se concentre sur les bas salaires (ceci s'applique particulièrement à l'Allemagne et au Royaume-Uni),
- il est irrégulier, indésirable et souvent involontaire (ceci s'applique particulièrement aux pays d'Europe du Sud et de l'Est).

Figure 4: Emploi à temps partiel dans les États membres et l'UE, en pourcentage de l'emploi salarié total, 2000-2015



Source: EFT-UE, Eurostat

Répartition des statuts professionnels

Dans l'ensemble de l'UE, 66 % des actifs en moyenne sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée. Toutefois, les statuts professionnels ne sont pas répartis de manière égale entre les groupes socio-économiques, les professions et les secteurs. Les femmes sont surreprésentées dans les catégories salariées, tandis que les hommes sont plus susceptibles d'être indépendants. Les jeunes sont les plus susceptibles de conclure des contrats temporaires: la proportion de contrats à durée indéterminée augmente avec l'âge, avant de diminuer dans la tranche d'âge des 55 ans et plus. Le travail indépendant est plus courant parmi les groupes plus âgés.

Les contrats à durée indéterminée sont octroyés en priorité aux diplômés de l'enseignement supérieur, tandis que les travailleurs ayant un niveau d'éducation primaire sont plus susceptibles de trouver un emploi temporaire de courte durée ou un travail indépendant économiquement dépendant. Les contrats à durée indéterminée prédominent dans certaines professions, puisqu'ils représentent environ 80 % des emplois parmi les employés administratifs, ou les opérateurs d'installations et de machines ainsi que les ouvriers et assembleurs. Toutefois, pour les autres professions,

l'emploi permanent n'est pas la norme, notamment parmi les agriculteurs et travailleurs agricoles (21 % ont des emplois permanents) et les directeurs et cadres de direction (48 % ont des emplois permanents). Inversement, ces deux professions sont surreprésentées dans l'activité indépendante. Les contrats temporaires (à long et à court terme) sont plus fréquents que la moyenne parmi le personnel des services et de la vente et les professions élémentaires.

Le secteur économique qui compte le taux d'emplois permanents le plus élevé (83 %) est l'administration publique. Les taux sont beaucoup plus faibles dans le secteur agricole (19 %), mais aussi dans le secteur de la construction (54 %), les autres services (55 %), ainsi que le commerce et l'hôtellerie (61 %). Dans l'agriculture, le faible taux d'emploi permanent est accompagné par une incidence plus élevée de tous les types de travail indépendant. Dans les secteurs de la construction et des autres services également, tous les types de travail indépendant sont plus répandus que la moyenne.

L'emploi à temps partiel est lui aussi relativement concentré dans certaines catégories d'âge, de sexe et de profession. Le taux est beaucoup plus élevé pour les femmes que pour les hommes. Il suit une courbe en forme de U en fonction de l'âge: ce statut est nettement plus fréquent parmi les catégories d'âge les plus jeunes (33 %) et les plus âgées (32 %).

Le travail à temps partiel involontaire est plus fréquent chez les plus jeunes, mais aussi parmi les travailleurs ayant un faible niveau d'instruction. Il en va de même pour les professions élémentaires et le personnel des services.

Le statut professionnel joue-t-il un rôle dans la qualité de l'emploi?

L'analyse ci-dessus a clairement établi la répartition inégale des différents types de statuts professionnels entre les pays, les groupes sociodémographiques, les professions et les secteurs. Il est donc justifié de se demander si le statut professionnel joue un rôle particulier dans la qualité de l'emploi et du travail. Afin de répondre à cette question, nous examinons les résultats de chaque statut professionnel pour les six dimensions de la qualité de l'emploi et du travail, mesuré au niveau du poste de travail:

- environnement physique: dans quelle mesure les travailleurs sont-ils exposés à des risques physiques sur le lieu de travail?
- environnement social: dans quelle mesure les travailleurs ont-ils des relations sociales bénéfiques et sont-ils confrontés à des comportements sociaux défavorables?
- qualité du temps de travail: la durée, l'organisation et la flexibilité du temps de travail
- intensité du travail: le niveau d'exigence (y compris émotionnel), qui exerce une pression sur les travailleurs
- compétences et latitude de décision: les possibilités pour les travailleurs d'exercer leur autonomie, d'utiliser leurs compétences, de participer à l'organisation du travail et de se développer professionnellement
- perspectives de carrière: la sécurité de l'emploi et les possibilités de progression professionnelle

Pour toutes les dimensions, à l'exception de l'intensité du travail, un score plus élevé reflète une meilleure qualité de l'emploi et du travail. En ce qui concerne l'intensité du travail, un score plus faible correspond à une meilleure qualité de l'emploi.

Des différences claires en matière de qualité de l'emploi et du travail

Dans l'ensemble, la qualité de l'emploi est la plus élevée pour le groupe majoritaire des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée. Ils se situent au-dessus de la moyenne dans quatre des six dimensions de la qualité de l'emploi et du travail examinées (figure 5). Dans le même temps, ils ont tendance à connaître une intensité de travail plus élevée que la moyenne.

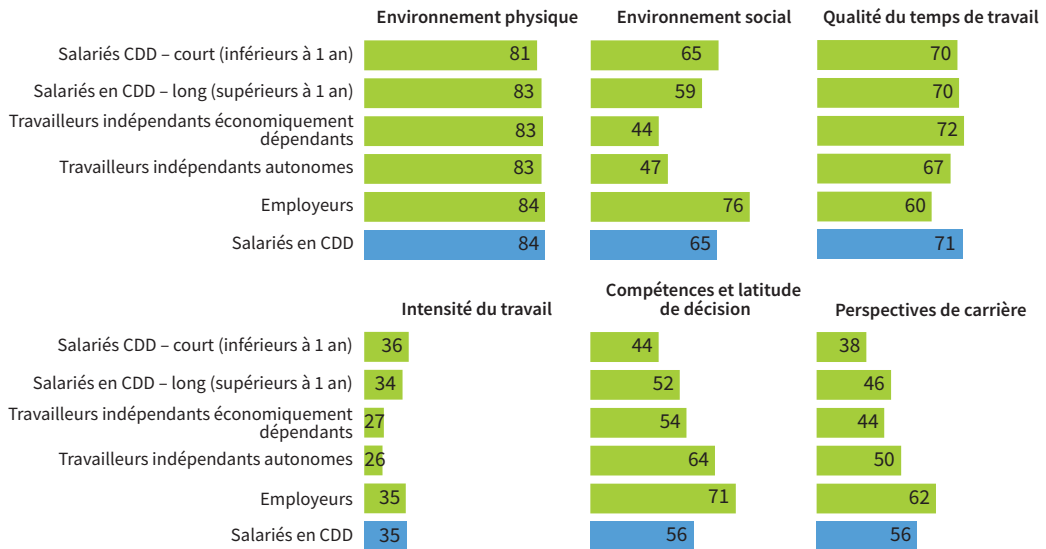
Les salariés en contrat à durée déterminée – et plus particulièrement ceux qui ont conclu des contrats à durée déterminée courts – obtiennent des résultats inférieurs dans plusieurs dimensions de la qualité de l'emploi et du travail. Ces résultats sont en dessous de la moyenne dans quatre domaines, et particulièrement problématiques dans deux domaines, les perspectives de carrière, et les compétences et la latitude de décision. Toutefois, en ce qui concerne l'environnement social, leurs résultats sont légèrement plus élevés que la moyenne.

Le profil des salariés en contrat à durée déterminée long est similaire. Ils bénéficient toutefois d'une qualité de l'emploi et du travail plus proche de celle du travailleur moyen. Néanmoins, ils obtiennent des résultats inférieurs à la moyenne dans deux domaines, les perspectives de carrière et les compétences et la latitude de décision. Ils rapportent aussi des environnements sociaux moins favorables que la moyenne.

Le bilan est mitigé pour les travailleurs indépendants, en partie parce qu'ils constituent un groupe hétérogène. Les employeurs bénéficient de la qualité de l'emploi et du travail la plus élevée, supérieure à la moyenne dans quatre domaines: l'environnement physique, l'environnement social, les perspectives de carrière, et les compétences et la latitude de décision. Ils souffrent toutefois d'une intensité de travail légèrement supérieure et de la qualité du temps de travail la plus faible.

Les travailleurs indépendants sans salariés, qu'ils soient autonomes ou économiquement dépendants, sont confrontés à des environnements sociaux similairement médiocres. En revanche, ils bénéficient d'une intensité de travail plus faible que celle des travailleurs relevant des autres statuts. Il existe aussi des différences marquées entre les deux catégories: si les travailleurs indépendants économiquement dépendants ont une qualité du temps de travail supérieure à la moyenne et des compétences et une latitude de décision inférieures à la moyenne, la situation est

Figure 5: Résultats en matière de qualité de l'emploi et du travail, selon le statut professionnel, UE, 2015



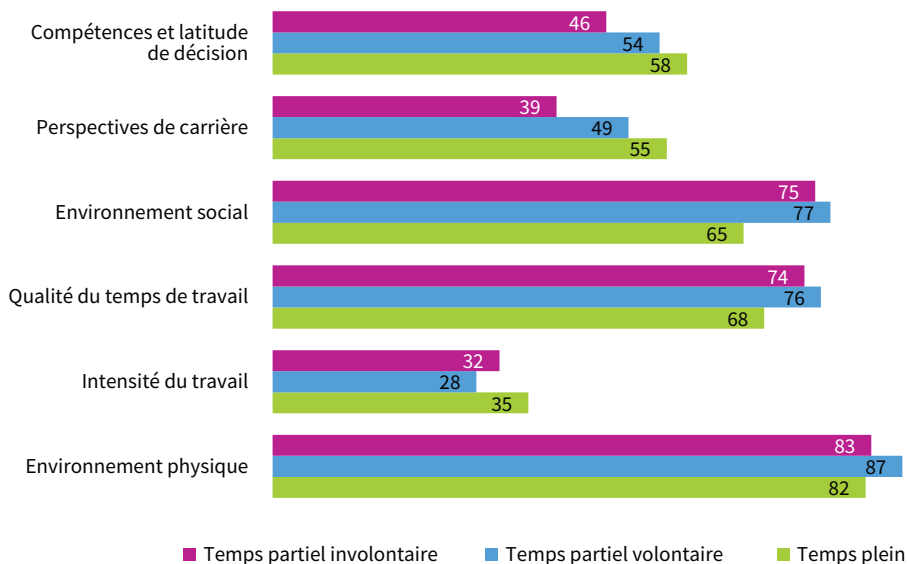
Remarque: les notes attribuées aux dimensions de la qualité de l'emploi vont de 0 (faible) à 100 (élevée).

Source: EWCS 2015

inversée pour les travailleurs indépendants autonomes. En revanche, ces deux catégories obtiennent des résultats inférieurs à la moyenne s'agissant de leurs perspectives de carrière et d'emploi.

Une comparaison entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel, illustrée à la figure 6, montre que ces derniers obtiennent de meilleurs résultats dans trois domaines: les conditions de travail physiques,

Figure 6: Résultats en matière de qualité de l'emploi et du travail des travailleurs à temps plein et à temps partiel, UE, 2015



Source: EWCS 2015

l'intensité du travail (plus faible) et la qualité du temps de travail. En revanche, les travailleurs à temps partiel obtiennent des résultats inférieurs concernant les compétences et la latitude de décision (accès plus réduit à la formation et moindre liberté de décision dans leur emploi) et les perspectives de carrière. Si l'on établit une distinction supplémentaire entre temps partiel volontaire et involontaire, il apparaît que le «groupe involontaire» a une qualité de l'emploi et du travail inférieure dans tous les domaines, et plus particulièrement dans deux domaines: les perspectives de carrière, et les compétences et la latitude de décision.

Les incidences du statut professionnel sont-elles réelles?

Ces différences de qualité de l'emploi et du travail dépendent-elles uniquement du statut professionnel, ou d'autres facteurs entrent-ils en jeu? Il est notoire que certaines caractéristiques des travailleurs (à titre d'exemples, un niveau d'instruction plus faible, une arrivée récente sur le marché du travail, ou un emploi manuel ou peu qualifié) sont associées à une qualité de l'emploi et du travail inférieure en moyenne; ceci s'applique également à des secteurs spécifiques, tels que l'agriculture et la construction. Par conséquent, les différences de qualité de l'emploi et du travail observées entre les statuts professionnels pourraient résulter de la composition de chaque statut: caractéristiques des travailleurs, profession ou secteur.

À titre d'exemple, l'âge pourrait être un facteur important pour expliquer la participation à la formation: il est possible que les personnes plus âgées soient moins disposées à suivre des cours de formation. Dans le même temps, elles sont plus souvent amenées à occuper un emploi à temps partiel. Dans ce cas toutefois, l'âge serait plus susceptible d'expliquer la différence de participation à la formation que le statut professionnel.

Ces facteurs de confusion doivent être contrôlés pour pouvoir affirmer, par exemple, qu'il existe une relation statistiquement significative entre l'emploi à temps partiel et la probabilité de suivre une formation. Si le lien entre statut professionnel et qualité de l'emploi est purement compositionnel, il devrait disparaître lors du contrôle des autres caractéristiques. Dans le cas contraire, on peut considérer, sans risque de se tromper, que le statut professionnel joue un rôle: à titre d'exemple, les salariés en contrat à durée déterminée ont moins de possibilités de progression de carrière et de développement professionnel.

Les analyses de cette section incluent des contrôles statistiques des caractéristiques individuelles (sexe, âge et éducation), socio-économiques (revenu et type de ménage), le secteur d'activité et métiers. Les résultats montrent que la qualité de l'emploi et du travail diffère entre les travailleurs temporaires et indépendants, d'une part, et les salariés permanents, d'autre part, et entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein.

Figure 7: Incidences du statut professionnel sur les dimensions de la qualité de l'emploi et du travail

	Environnement physique	Intensité du travail	Qualité du temps de travail	Environnement social	Perspectives de carrière	Compétences et latitude de décision
Salariés en CDD courts						
Salariés en CDD longs						
Travailleurs indépendants économiquement dépendants						
Travailleurs indépendants autonomes						
Employeurs						
Part time						

Remarque: les couleurs représentent des relations significatives sur le plan statistique. Le vert représente un lien positif et le rouge un lien négatif; plus la nuance est foncée, plus le lien est fort.

Source: EWCS 2015

Une fois ces caractéristiques contrôlées, il apparaît clairement que les contrats temporaires, et notamment les contrats à durée déterminée courts, continuent de présenter des résultats inférieurs dans de nombreux domaines de la qualité de l'emploi et du travail, illustrés à la figure 7 par la couleur rouge. La qualité du temps de travail, les perspectives de carrière, et les compétences et la latitude de décision restent particulièrement problématiques. Par ailleurs, les salariés en contrats à durée déterminée longs disposent d'une moindre intensité de travail (même si l'effet est faible) que les salariés permanents, tandis que les travailleurs en contrats à durée déterminée courts bénéficient d'un environnement social légèrement meilleur.

En ce qui concerne le travail indépendant, les conclusions confirment essentiellement les résultats précédents (c'est à dire descriptifs sans contrôles statistiques supplémentaires). Le statut d'employeur est associé à une qualité du travail et de l'emploi supérieure dans trois domaines (environnement social, compétences et latitude de décision, perspectives de carrière) et à une moindre intensité de travail, en comparaison avec le statut de salarié permanent. Toutefois, la qualité du temps de travail de ce groupe de travailleurs indépendants est largement inférieure, peut-être en raison du poids de leur responsabilité économique et de la pression professionnelle plus forte qu'ils subissent.

Le travail indépendant, qu'il soit autonome ou économiquement dépendant, est clairement associé à une moindre intensité de travail et à

une possibilité plus élevée d'exercer compétences et latitude de décision. Mais la qualité du temps de travail est nettement inférieure, et les travailleurs indépendants jouissent d'un environnement social moins favorable que les salariés titulaires de contrats à durée indéterminée.

Enfin, l'analyse confirme en grande partie les premières conclusions sur les travailleurs à temps partiel: ils bénéficient d'une moindre intensité de travail et d'une meilleure qualité du temps de travail, mais souffrent d'un environnement social moins favorable et de moindres possibilités d'utiliser leurs compétences et leur latitude de décision que les travailleurs à temps plein.

Analyse plus détaillée

Les six dimensions de la qualité de l'emploi et du travail sont conçues pour fournir une représentation globale de l'environnement du travail. Chacune d'elles est élaborée à partir d'éléments d'information plus spécifiques. Ces éléments peuvent être examinés individuellement pour étudier plus précisément la qualité de l'emploi et du travail. Six éléments ont été retenus et soumis à un examen plus approfondi:

- l'accès à la formation, payée ou assurée par l'employeur
- la sécurité de l'emploi, le risque de perdre son travail au cours des 6 prochains mois
- le fait d'être appelé à vous rendre à votre travail dans un délai très bref,

Figure 8: Incidences du statut professionnel sur différents aspects de la qualité de l'emploi

	Sécurité de l'emploi	Formation reçue ou fournie par l'employeur	Difficulté à obtenir un prendre quelques heures de travail	Fait d'être appelé à travailler à bref délai	Régularité des horaires de travail	Niveau élevé de stress au travail
Salariés en CDD courts						
Salariés en CDD longs						
Travailleurs indépendants économiquement dépendants						
Travailleurs indépendants autonomes						
Employeurs						
Travailleurs à temps partiel						

Remarque: la couleur rouge indique les effets négatifs, et la couleur bleue les effets positifs.

Source: EWCS 2015

- la difficulté à prendre une ou deux heures sur votre temps de travail pour traiter des problèmes personnels ou familiaux,
- la régularité des horaires de travail,
- le niveau élevé de stress au travail (combinaison d'une forte intensité du travail et d'une faible autonomie professionnelle).

Comme le montre la figure 8, les salariés en CDD sont systématiquement défavorisés dans ces domaines, par rapport aux travailleurs titulaires d'un emploi permanent. Ils sont moins susceptibles de participer à une formation fournie ou assurée par leur employeur, ont plus de difficultés à prendre quelques heures de congé pour traiter des problèmes personnels, et sont plus susceptibles d'être appelés à se rendre à leur travail dans des délais très brefs. Les salariés en CDD courts, qui cumulent moindre sécurité de l'emploi et stress accru au travail, sont particulièrement défavorisés.

Comme on pouvait s'y attendre, il est plus facile de prendre un congé pour les travailleurs indépendants. Toutefois, ces travailleurs, et notamment les employeurs et les travailleurs indépendants autonomes, sont plus souvent amenés à travailler à bref délai, et leurs horaires de travail sont moins réguliers. Le groupe le moins susceptible de recevoir une formation, quand on le compare aux salariés permanents, est celui des travailleurs indépendants économiquement dépendants, mais les deux autres types de travailleurs indépendants ont également moins de chances de participer à une formation. D'autre part, les travailleurs indépendants dans leur ensemble sont moins susceptibles de connaître des niveaux élevés de stress que les salariés permanents.

Les travailleurs à temps partiel obtiennent des résultats inférieurs à ceux des travailleurs à temps plein dans ces domaines. Ils sont moins susceptibles de recevoir une formation, plus susceptibles d'être appelés à travailler à bref délai, et ont des horaires de travail moins réguliers que les salariés à temps plein. En outre, ils courent plus de risques de souffrir d'un niveau élevé de stress que leurs homologues à temps plein.

Quel rôle jouent les régimes nationaux?

Jusqu'à présent, cette note d'orientation a porté sur le lien entre la qualité de l'emploi et du travail et le statut professionnel au sein de l'UE, sans tenir compte du rôle particulier que les caractéristiques institutionnelles pouvaient jouer dans cette relation. Toutefois, les marchés du travail sont influencés non seulement par les évolutions macroéconomiques et historiques, mais surtout par les institutions et les mesures et réformes politiques au niveau national. Il peut être révélateur d'examiner le rôle de ces éléments pour déterminer si les liens entre le statut professionnel et la qualité de l'emploi et du travail, tels qu'ils sont définis plus haut, sont les mêmes dans tous les types de pays. À cette fin, une typologie (établie par Gallie, 2007) a été utilisée pour classer les États membres de l'UE en cinq types de pays qui partagent des caractéristiques institutionnelles spécifiques:²

Pays anglo-saxons: Irlande et Royaume Uni

Pays du nord: Danemark, Finlande et Suède

Pays continentaux coordonnés: Allemagne, Autriche, Belgique, Luxembourg, Pays-Bas et Slovénie

Pays du sud coordonnés par l'État: Chypre, Espagne, France, Grèce, Italie, Malte et Portugal

Pays d'Europe centrale et orientale et États baltes (PECOEB): Bulgarie, Croatie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, République tchèque, Roumanie et Slovaquie.

Les résultats, présentés à la figure 9, soulignent que les salariés en CDD sont désavantagés dans toute l'Europe par rapport aux titulaires de contrats à durée indéterminée, comme l'indiquent les «cellules rouges». Toutefois, il existe des différences notables entre les régimes nationaux. Les contrats à court terme ont un lien négatif avec les compétences et la latitude de décision dans tous les groupes de pays, mais en premier lieu dans le groupe anglo-saxon et dans une moindre mesure dans le groupe continental (ceci n'est pas illustré dans la figure). Les salariés en CDD longs et courts ont des perspectives de carrière plus limitées dans plusieurs cadres institutionnels: pour les titulaires de contrats courts, les exceptions sont les pays anglo-saxons et les

2 Les noms des groupes de pays ont été modifiés.

Figure 9: Relations positives et négatives entre le statut professionnel et les dimensions de la qualité de l'emploi, par groupe de pays

	Environnement physique	Intensité du travail	Qualité du temps de travail	Environnement social	Perspectives de carrière	Compétences et latitude de décision
Salariés en CDD courts			PECOEB		Pays du nord Pays continentaux Southern	Ensemble des pays
Salariés en CDD longs			PECOEB		Pays du nord Pays continentaux Pays du sud PECOEB	
Travailleurs indépendants économiquement dépendants		Pays du nord Pays continentaux Pays du sud PECOEB	Pays du nord	Pays du sud PECOEB		PECOEB
Travailleurs indépendants autonomes	Pays anglo-saxons PECOEB	Ensemble des pays	Pays anglo-saxons Pays du nord Pays continentaux Southern	Ensemble des pays		Pays du nord Pays continentaux Pays du sud PECOEB
Employeurs	Pays du nord	Pays du nord Pays continentaux Pays du sud PECOEB	Ensemble des pays	Pays continentaux	Pays anglo-saxons Pays du nord PECOEB	Ensemble des pays

Remarque: le bleu représente les effets positifs et le rouge les effets négatifs de chaque statut professionnel sur les dimensions de la qualité de l'emploi, en comparaison avec les salariés permanents.

Source: EWCS 2015

PECOEB, tandis que pour les titulaires de contrats plus longs, la seule exception est le groupe anglo-saxon. Les deux types de salariés en CDD appartenant au groupe des PECOEB font état d'une qualité du temps de travail nettement inférieure.

Quand on les compare aux salariés permanents, les travailleurs indépendants autonomes sont particulièrement défavorisés dans les pays anglo-saxons. S'ils obtiennent de meilleurs résultats en matière de compétences et de latitude de décision dans tous les autres pays, ce n'est pas le cas dans le groupe anglo-saxon. Leur environnement de travail physique est également plus médiocre dans ce groupe, ainsi que dans les PECOEB. Ils disposent d'une meilleure qualité du temps de travail que les salariés permanents dans un seul groupe, celui des PECOEB.

Les résultats sont mitigés pour les travailleurs indépendants économiquement dépendants. Ils ont une intensité de travail plus faible dans tous les groupes de pays, à l'exception du

groupe anglo-saxon. La qualité de leur temps de travail (par rapport aux salariés permanents) est plus faible dans les pays du nord, et leur environnement social est moins favorable dans les pays du sud et les PECOEB. Toutefois, dans ce dernier groupe, ils bénéficient de meilleures conditions que les employés permanents en matière de compétences et de latitude de décision.

La qualité du temps de travail est pire pour les employeurs que pour les salariés permanents dans tous les groupes de pays, mais elle est particulièrement mauvaise dans les pays du nord (ceci n'est pas illustré dans le graphique). Toutefois, les employeurs dans les pays du nord (ainsi que dans les pays anglo-saxons et les PECOEB) ont une moindre intensité de travail et font état de meilleures perspectives de carrière que dans les autres pays. En ce qui concerne les perspectives de carrière, les employeurs ne bénéficient d'aucun avantage spécifique dans les pays continentaux coordonnés et dans les pays du sud coordonnés par l'État. Toutefois, dans le

groupe continental, les employeurs travaillent dans des environnements sociaux plus favorables (de nouveau par rapport aux salariés permanents).

En résumé

L'emploi permanent reste le statut professionnel le plus répandu dans l'ensemble de l'UE, puisqu'il représente 66 % de l'emploi. Durant les dernières décennies, certains États-membres ont considérablement dévié de cette norme. L'accroissement de la concurrence mondiale, des taux de chômage élevés et la recherche d'une flexibilité accrue par les employeurs ont favorisé l'augmentation des contrats à durée déterminée et autres formes d'emploi atypiques, en particulier pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail. Le travail indépendant individuel s'est développé, plus particulièrement dans les pays du sud de l'Europe. Une grande partie de ces travailleurs indépendants individuels dépendent économiquement de leurs clients, ce qui rapproche leur statut de celui d'un salarié. Le travail à temps partiel a considérablement progressé dans la plupart des pays, notamment en Allemagne, en Autriche, en Italie et en Pologne, principalement en raison de l'augmentation du nombre de femmes dans la population active.

Toutefois, dans certains pays d'Europe orientale, et plus particulièrement en Roumanie, l'emploi à temps partiel a reculé.

Il est clair que le statut professionnel joue un rôle dans la qualité de l'emploi et du travail. Les salariés en CDD (en particulier avec un contrat court) représentent le statut le plus défavorisé: ils ont des perspectives de carrière plus médiocres et moins de possibilités d'utiliser leurs compétences et leur latitude de décision sur le lieu de travail. Quant aux travailleurs à temps partiel, et notamment ceux qui n'ont pas choisi ce statut, ils souffrent aussi d'une moindre qualité de l'emploi, par exemple en ce qui concerne leur accès à la formation et leur environnement social au travail.

La qualité de l'emploi et du travail est également inférieure à la moyenne pour les travailleurs indépendants sans salariés. Bien qu'ils jouissent d'une plus grande autonomie au travail, ils travaillent eux aussi dans des environnements sociaux moins favorables, la qualité de leur temps de travail est inférieure, et ils sont moins susceptibles de suivre une formation. Les travailleurs indépendants autonomes souffrent de conditions particulièrement médiocres dans le groupe des pays anglo-saxons.



Orientations politiques

Mettre l'accent sur la qualité de l'emploi et du travail

- Les résultats de l'étude montrent que certains statuts professionnels sont associés à des emplois de moindre qualité. Toutefois, comme l'énonce la stratégie Europe 2020 et comme le confirme le socle européen des droits sociaux, ce ne sont pas seulement les niveaux d'emploi qui importent, mais aussi la qualité de ces emplois. Les politiques du marché du travail visant à traiter la question de la compétitivité économique mondiale et à lutter contre les taux élevés de chômage doivent donc prendre en considération les effets potentiels sur la qualité des emplois.

Assurer l'égalité de traitement

- Les titulaires de contrats temporaires sont particulièrement susceptibles de connaître une moindre qualité de l'emploi et du travail en ce qui concerne l'accès à la formation, la possibilité d'agir de manière autonome, la sécurité de l'emploi et les perspectives de carrière. Les titulaires de contrats temporaires de courte durée, en particulier, sont plus défavorisés dans tous les domaines, à l'exception de l'intensité du travail. Des instruments politiques spécifiques pourraient être adoptés pour traiter ces questions: le financement public de la formation afin de doter des salariés en CDD des compétences requises sur le marché du travail, ou des mesures soutenues par l'État pour améliorer leurs perspectives de carrière et faciliter leur transition vers des emplois permanents, par exemple. Ces mesures pourraient être intégrées dans des politiques actives du marché du travail à l'échelle régionale ou locale. À cette fin, les services publics de l'emploi pourraient étendre leurs programmes à l'ensemble des statuts professionnels à risque et en particulier, aux salariés en CDD, et concevoir des plans de développement et des profils de carrière adaptés à ce groupe.
- Au-delà des campagnes de sensibilisation préventives et la hausse du montant des amendes infligées pour un recours abusif aux contrats temporaires, les États membres devraient aussi s'efforcer de combler le fossé entre les salariés en CDI et ceux en CDD dans plusieurs domaines (perspectives de carrière, formation, etc.). Si le travail à temps partiel peut aider les travailleurs à concilier vie professionnelle et vie privée (en offrant une bonne qualité du temps de travail), il peut également avoir des conséquences négatives sur leurs perspectives de carrière et leur accès à la formation. Ces inconvénients sont plus prononcés pour les personnes qui n'ont pas choisi de travailler à temps partiel. Tant les décideurs que les employeurs doivent combattre les différences de qualité de l'emploi et du travail entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein. À la lumière du principe de non-discrimination établi dans

la directive sur le travail à temps partiel, tout obstacle susceptible d'entraver l'égalité des chances doit être éliminé. Il est urgent de recenser et de définir les bonnes pratiques, bénéfiques à la fois aux employeurs et aux travailleurs. À cette fin, la transposition de la législation existante de l'UE doit être appliquée plus efficacement au niveau des États membres: en effet, à l'heure actuelle, un certain nombre de pays ont pris des mesures insuffisantes pour mettre en œuvre l'objectif de non-discrimination de la directive. À l'échelle de l'UE, les efforts devraient se poursuivre pour encourager la transparence de la législation sur la protection de l'emploi concernant le travail à temps partiel, afin que les implications soient claires tant pour le salarié que pour l'employeur. Au niveau de l'entreprise, les directeurs doivent élaborer des pratiques axées sur l'égalité de traitement et l'amélioration de la qualité de l'emploi et du travail lorsque les travailleurs à temps partiel risquent d'être défavorisés.

- Les employeurs doivent combattre, dans le cadre de leur stratégie d'entreprise, la discrimination potentielle à l'égard des salariés en CDD et à temps partiel en termes de qualité de l'emploi et du travail, et décrire clairement les perspectives de carrière et les possibilités de formation lorsqu'ils recrutent des salariés sous ces statuts. Les organisations patronales peuvent jouer un rôle crucial dans l'élaboration de lignes directrices et la communication des meilleures pratiques, afin de favoriser des résultats optimaux pour les employeurs comme pour les travailleurs.

Soutenir les travailleurs indépendants

- L'emploi indépendant présente des avantages dans de nombreux domaines de la qualité de l'emploi et du travail pour ceux qui créent des entreprises et emploient du personnel. Les mesures de soutien doivent cibler les personnes présentant les caractéristiques et les compétences nécessaires pour créer leur propre entreprise. De même, les mesures politiques devraient inclure des moyens de préparer et d'aider les futurs travailleurs indépendants à faire face aux difficultés de l'entrepreneuriat. L'accès aux régimes de congé parental ou aux congés sabbatiques financés par des fonds publics sont des

mesures concrètes visant à remédier aux problèmes de faible qualité du temps de travail et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée rencontrés par les travailleurs indépendants. La politique en faveur de l'entrepreneuriat doit également prendre en compte les risques liés au travail indépendant individuel, en adoptant des mesures telles que des campagnes de sensibilisation, notamment dans les pays où ce groupe s'est révélé particulièrement défavorisé, tels l'Irlande et le Royaume-Uni.

- Le faux travail indépendant (les travailleurs sont officiellement employés dans le cadre d'un contrat de service, mais travaillent en réalité comme des employés dépendants) doit être combattu avec détermination. En particulier, l'ambiguïté qui découle de la disparition progressive des frontières entre l'activité salariée et non salariée doit être réduite, en commençant par la catégorisation juridique de la dépendance économique au niveau national. Les représentants patronaux et syndicaux jouent un rôle clé dans la détection et la prévention de la fraude, et, grâce à ces dernières, l'application des obligations des employeurs et des droits des travailleurs permet finalement d'accroître la qualité globale de l'emploi et du travail.

Comblent les écarts en matière de protection sociale

- Les formes d'emploi «atypiques», telles que le travail indépendant individuel, font courir le risque aux travailleurs d'avoir un accès insuffisant à la protection sociale, à des perspectives de carrière et à des emplois de qualité en général. La proposition de recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale (SWD(2018) 70) reconnaît explicitement la nécessité urgente d'adopter une protection sociale obligatoire pour les travailleurs ayant des formes d'emploi atypiques et pour les travailleurs indépendants. Il incombe désormais aux États membres, en coopération avec les partenaires sociaux aux échelons européen et national, d'élaborer des instruments spécifiques (législation ou recommandations politiques), afin de garantir que des systèmes efficaces puissent être mis en œuvre pour tous les types de travailleurs.

Promouvoir la représentation collective

- Les syndicats devraient s'engager plus activement auprès des salariés en CDD. Les travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent refuser d'adhérer à un syndicat, soit en raison d'obstacles individuels, soit parce que leur précarité affaiblit leur pouvoir contractuel. Cela crée un cercle vicieux, car ils n'ont pas les moyens de demander la stabilisation de l'emploi.
- Les travailleurs indépendants individuels (et, en particulier, les travailleurs indépendants économiquement dépendants), qui se situent entre la catégorie des travailleurs indépendants et celle des salariés, sont défavorisés par le système traditionnel de représentation syndicale des intérêts. Il convient d'encourager la représentation collective, en combinaison avec d'autres mesures telles que la prestation de services sociaux, le soutien aux entreprises et les initiatives de formation. Idéalement, les partenaires sociaux devraient jouer un rôle de chef de file dans cette entreprise, en collaboration avec les gouvernements.



Ressources

Les pages spéciales eurofound: «statut d'emploi»,
<http://eurofound.link/employmentstatus>

Les pages spéciales eurofound: «qualité du travail et de l'emploi»:
<http://eurofound.link/jobquality>

Bosch, G. (2012), «The re-insitutionalization of a new flexible standard relationship», Institut Arbeit und Qualifikation, Duisbourg.

Eurofound (2002), *Employment status and working conditions*, Dublin.
<http://eurofound.link/ef0208>

Eurofound (2015a), *New forms of employment*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg (synthèse disponible en français: Nouvelles formes d'emploi).
<http://eurofound.link/ef1461>

Eurofound (2015b), *Recent developments in temporary employment: Employment growth, wages and transitions*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg (synthèse disponible en français: Évolution récente du travail temporaire: croissance de l'emploi, revenus et transitions).
<http://eurofound.link/ef1557>

Eurofound (2017a), *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*, Dublin (synthèse disponible en français: Formes d'emploi atypiques: tendances récentes et perspectives).
<http://eurofound.link/ef1746>

Eurofound, (2017b), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg (synthèse disponible en français: Sixième enquête européenne sur les conditions de travail – Rapport général: synthèse). <http://eurofound.link/ef1634>

Eurofound (2018), *Employment status and job quality*, Dublin.
<http://eurofound.link/wpef18005>

Commission européenne (2017), Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, COM(2017) 797 final, Bruxelles.

Commission européenne (2018), Proposition de recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale, COM(2018) 132 final, Strasbourg.

Eurostat (2018), *Transitions sur le marché du travail*, page web, disponible à l'adresse: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experiment-al-statistics/labour-market-transitions>, page consultée le 13 novembre 2018.

Gallie, D. (2007), «Production regimes and the quality of employment in Europe», *Annual Review of Sociology*, Vol. 33, pp. 85-104.

Journal officiel des Communautés européennes (1998), directive 97/81/CE du Conseil, L14/9, Bruxelles.

Journal officiel des Communautés européennes (1999), directive 1999/70/CE du Conseil, L175/43, Bruxelles.

Journal officiel de l'Union européenne (2017), proclamation interinstitutionnelle sur le socle européen des droits sociaux, C428/09, Bruxelles.

Vallas, S. P. (1999), «Rethinking post-Fordism: The meaning of workplace flexibility», *Sociological Theory*, Vol. 17, n° 1, pp. 68-101.

Les deux tiers de la main-d'œuvre de l'UE occupent des emplois permanents à temps plein; le dernier tiers a un statut professionnel 'atypique': emploi temporaire ou à temps partiel, ou encore travail indépendant. Compte tenu de la diversité des statuts professionnels, il convient de se demander si les conditions de travail diffèrent d'un statut à l'autre. La présente note d'orientation utilise les données de l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2015 pour étudier la qualité des emplois associée aux différents statuts professionnels dans les 28 États membres de l'UE. Elle constate que les travailleurs temporaires et à temps partiel, ainsi que les travailleurs indépendants sans salariés, sont plus susceptibles de souffrir d'une faible qualité de l'emploi et du travail que les salariés permanents.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) est une agence tripartite de l'Union européenne dont le rôle est de fournir des informations dans le domaine des politiques sociales et liées au travail. Eurofound a été instaurée en 1975 par le règlement (CEE) n° 1365/75 du Conseil, en vue de contribuer à la planification et à la mise en place de meilleures conditions de vie et de travail en Europe.

