

LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS UN MONDE DU TRAVAIL EN MUTATION

UN TRAVAIL DÉCENT POUR TOUS GRÂCE AU
RENFORCEMENT DU POUVOIR COLLECTIF

Rapport final

Johannes Anttila, Julia Jousilahti, Niko Kinnunen et Johannes Koponen
Mai 2020

"This report has been commissioned by UNI Europa and written by Demos Helsinki in the framework of the EU project *"Shaping the future of work in a digitalised services industry through social dialogue"*.



Graphic Design by *Vertigo Creative Studio*

"This project receives support from the European Commission. This publication reflects the views of the authors only and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."



SOMMAIRE

CHAPITRE 1	Changer les règles dans un monde du travail en mutation – les syndicats montrent la voie	6
CHAPITRE 2	Pleins feux sur le travail indépendant : conditions, défis et possibilités de pouvoir collectif	9
	Classement des travailleurs indépendants.....	10
	Les travailleurs indépendants dans la main-d'œuvre européenne.....	12
	Le pouvoir collectif des travailleurs indépendants en pratique	14
	Les plus grands défis auxquels sont confrontés les travailleurs indépendants	16
CHAPITRE 3	Apprendre les uns des autres – renforcer le pouvoir collectif pour garantir un travail décent pour tous	19
	PREMIEREMENT. Aborder le nouveau monde du travail à bras ouverts	22
	DEUXIÈMEMENT. Accueillir les travailleurs indépendants dans les syndicats	23
	TROISIÈMEMENT. Se concentrer sur le faux travail indépendant	25
	QUATRIÈMEMENT. Lutter pour une interprétation plus équitable du droit européen de la concurrence dans tous les États membres	27
	CINQUIÈMEMENT. Renforcer le pouvoir collectif à court terme	28
	SIXIÈMEMENT. Utiliser le pouvoir collectif pour rendre le travail plus décent pour tous.....	31
Conclusion		33
	Quel est ce projet et comment a-t-il été réalisé ?	33
	À propos de Demos Helsinki.....	34
Sources		35
ANNEXE 1	Questions de l'enquête	36
ANNEXE 2	Répondants à l'enquête par pays et affiliation syndicale	38

CHAPITRE I CHANGER LES RÈGLES DANS UN MONDE DU TRAVAIL EN MUTATION – LES SYNDICATS MONTRENT LA VOIE

La transformation du travail a débouché sur un monde où les relations de travail se diversifient et où les rôles traditionnels travailleur-entrepreneur-employeur ne sont plus aussi clairs qu'auparavant. Oui, le travail indépendant existe depuis longtemps et oui, ceux qui travaillent pour différentes plateformes de travail représentent encore une faible proportion de la main-d'œuvre totale des pays. Cela étant, il est grand temps de s'attaquer aux problèmes liés au travail indépendant, tels que les travailleurs faussement classés comme entrepreneurs ou encore les travailleurs véritablement indépendants mais en situation précaire, qui ne peuvent pas participer aux négociations collectives en raison des interprétations nationales du droit européen de la concurrence. Les institutions, les pratiques et les règles du jeu sont en train d'être définies et, comme il se doit, les syndicats montrent la voie dans l'ensemble de l'Europe. Pour répondre aux nouveaux besoins et difficultés des travailleurs indépendants dans un monde du travail en voie de numérisation, il appartient aux syndicats d'apprendre les uns des autres, de partager les expériences positives et de s'unir pour garantir un travail décent pour tous – aujourd'hui et à l'avenir.

Lors de la mutation du monde du travail dans le contexte de l'industrialisation, les syndicats ont offert à de nombreuses personnes la perspective d'un travail équitable et décent. Cette promesse a nécessité un âpre combat et de lourds sacrifices, mais c'est grâce à ces luttes que les conditions de travail, la rémunération, les possibilités de développement personnel et la sécurité sociale se sont lentement améliorées. Même si l'équilibre entre les industriels et les travailleurs est resté incertain et parfois insatisfaisant, de nombreux travailleurs vivent aujourd'hui une vie meilleure que celle dont on aurait pu rêver il y a cent ans.

Les syndicats doivent aujourd'hui faire preuve d'une détermination et d'une vision similaires. Le capitalisme est un système qui encourage l'innovation et libère les gens de leur travail, pour rendre ensuite leur situation encore plus exploitable par les forces du marché. Alors que la technologie s'est améliorée et que le travail a changé, cette évolution s'est souvent traduite par une situation dans laquelle de plus en plus de personnes travaillent en dehors des cadres mutuellement convenus pour la stabilité de l'emploi et des carrières.

Cette situation n'est pas facile pour de nombreuses personnes qui n'ont pas d'autre choix que d'exercer des emplois ponctuels et précaires ou qui travaillent simplement en dehors des conventions applicables aux emplois stables et fiables. D'une part, certains travailleurs ont été faussement classés comme indépendants afin de réduire les coûts et, d'autre part, de nombreux travailleurs véritablement indépendants sont dépourvus des droits fondamentaux liés à la négociation collective et d'une sécurité sociale solide.

Ces faits ne sont pas passés inaperçus des syndicats à travers l'Europe. Des stratégies ont été élaborées et des pratiques affinées pour cibler ce groupe croissant qui a non seulement clairement besoin de l'aide et de la force des syndicats en tant que telles, mais dont le devenir se répercute également sur l'ensemble du monde du travail et ses règles. Afin que le dialogue social et le pouvoir collectif favorisent la mise en place du travail décent pour tous, les syndicats ont de plus en plus souvent commencé à coopérer avec les travailleurs indépendants, en les

associant à leurs initiatives et en renforçant leur légitimité pour représenter l'intérêt collectif de l'ensemble des travailleurs.

Trois grands mots, bien connus, ouvrent la voie au changement : équité, décence et solidarité.

L'équité signifie la prise de conscience à la base des actions des syndicats en Europe qui ouvrent la voie au changement : il s'agit de la vue d'ensemble, elle concerne l'ensemble des travailleurs. La facilité et le développement du travail indépendant recèlent un réel danger de dumping social – une spirale descendante pour tous les travailleurs dont les conditions de travail et la rémunération diminuent à mesure que le travail s'écarte des règles soigneusement établies par le dialogue social. Cela n'est pas équitable, ni pour ceux qui occupent un emploi stable, ni pour ceux qui sont faussement classés comme indépendants, ni pour ceux qui sont réellement indépendants mais ne se trouvent pas en position de négocier.

Le fondement moral de cette équité est la décence élémentaire. Le capitalisme technologique exige une renégociation constante des règles d'équité et de répartition de la valeur produite. La décence est la condition minimale de ces négociations et devrait s'appliquer à tous les travailleurs, quel que soit leur statut juridique. Tout travail devrait être un travail décent.

Le troisième mot clé est la solidarité – cette connaissance que possèdent tous les syndicats et leurs membres depuis toujours, à savoir que le collectif est plus fort que ses parties constitutives. Tous les employés du capitalisme sont contraints de se mesurer à leurs pairs tant pour le travail que pour les emplois (promotions, salaires, etc.). L'objectif du collectif est de veiller à ce que la concurrence, si tant est qu'elle est nécessaire, se fonde sur des conditions égales, entre les individus, entre les travailleurs et les salariés. La situation n'est pas différente en ce qui concerne les travailleurs indépendants. Eux aussi, dans de nombreux cas, font partie de ce groupe de travailleurs contraints à la concurrence entre eux et avec les autres travailleurs. La solidarité doit être établie avec toutes les personnes qui travaillent dans des domaines similaires et entre elles, notamment avec les travailleurs indépendants, en veillant à maintenir la force des syndicats dans le monde du travail en mutation des années 2020, afin qu'ils continuent d'orienter le monde du travail en vue d'un avenir plus juste et décent pour tous.

Ces trois mots sont au cœur des différentes activités et stratégies déjà mises en place par les affiliés d'UNI Europa et d'autres syndicats à travers l'Europe. L'objectif du présent rapport est de présenter ces actions et les idées qui les sous-tendent, d'inspirer de nouvelles actions de la part des syndicats et d'ouvrir une voie pour apprendre les uns des autres. D'importants efforts ont été accomplis, mais il y a aussi beaucoup à partager.

Dans cette optique, le rapport commence par un bref résumé de l'évolution du monde du travail du point de vue des travailleurs indépendants, en ce qui concerne leur position et leur importance au sein de la main-d'œuvre européenne ainsi que leurs plus grands défis. Ensuite, une liste de six actions rend compte de ces conditions et des meilleures pratiques syndicales, mettant en évidence les efforts déjà déployés par les syndicats et leur proposant une nouvelle voie pour orienter l'avenir du travail en général et du travail indépendant en particulier. Ces actions sont les suivantes :

- Aborder le nouveau monde du travail à bras ouverts ;
- Élargir l'éventail de personnes que les syndicats représentent et donc le pouvoir collectif en accueillant les travailleurs indépendants dans les syndicats ;
- Se concentrer sur la lutte contre le faux travail indépendant ;
- Lutter pour une interprétation plus juste du droit européen de la concurrence dans tous les États membres ;
- Renforcer le pouvoir collectif à court terme ;
- Utiliser le pouvoir collectif pour rendre le travail plus décent pour tous.

Si elles sont tournées vers l'avenir, ces actions n'ont toutefois rien d'inattendu, bien au contraire. Fondées sur l'équité, la décence et la solidarité, ces principes sont déjà appliqués par les syndicats dans toute l'Europe. L'heure est simplement venue de s'unir et de contribuer à ouvrir la voie vers un monde du travail plus décent et plus juste pour tous.

Remarque sur le Covid-19

Au moment de l'établissement de ce rapport au printemps 2020, le monde traverse une période de turbulences causées par la pandémie de Covid-19. Le virus a durement touché les économies, provoquant des licenciements collectifs et des réductions d'effectifs à travers le monde. Les syndicats du monde entier ont pris les devants pour offrir un soutien juridique, financier et social à leurs membres pendant la crise, démontrant ainsi que la raison d'être des syndicats demeure pertinente.

Parallèlement, la crise représente clairement un changement dans de nombreuses règles du travail. D'une part, les gouvernements ont offert différentes formes d'aide aux travailleurs indépendants, depuis les premières réflexions sur le revenu de base jusqu'au bénéfice de prestations de chômage similaires à celles des travailleurs occupant un emploi stable. D'autre part, de nombreux travailleurs, notamment dans le secteur des services, ont été classés comme « travailleurs essentiels » et se trouvent littéralement en première ligne de la pandémie, ce qui suscite des conversations sur l'appréciation mais aussi sur les conditions de travail et la rémunération de ces travailleurs, y compris les indépendants.

Au moment de la rédaction du présent document, il est encore trop tôt pour prédire les résultats, mais il est certain qu'un changement semble se produire et qu'il est nécessaire de prêter attention à de nombreuses luttes et de répondre à plusieurs questions pour orienter « la nouvelle normalité » du monde du travail. Il est tout aussi évident que, en pleine crise, les syndicats ont de nouveau montré leur pertinence, en offrant une sécurité, des services et une volonté et une voix collective puissante aux travailleurs touchés.

Aussi occupés que soient les syndicats, c'est aussi le moment de garder un œil sur l'avenir proche : la crise peut être considérée comme un point de changement, une prise de conscience et un signal d'alarme qui a mis en lumière de nombreux aspects injustes du monde du travail et des institutions qui l'encadrent. À une époque où ces institutions et règles du travail sont remises en question, il appartient aux syndicats de maintenir le cap, voire de démultiplier les appels et les idées concrètes en faveur d'un travail plus décent pour tous.

CHAPITRE 2 PLEINS FEUX SUR LE TRAVAIL INDÉPENDANT : CONDITIONS, DÉFIS ET POSSIBILITÉS DE POUVOIR COLLECTIF

Le présent chapitre décrit la réalité du travail indépendant aujourd'hui. Il souligne que les travailleurs indépendants d'aujourd'hui constituent un groupe hétérogène, qu'ils ont des souhaits et des besoins différents, mais qu'ils partagent néanmoins un ensemble de défis communs.

La question du travail indépendant est l'un des problèmes les plus urgents auxquels est confronté le secteur des services et, plus largement, l'avenir du travail. La numérisation, la « servitisation » et la « plateformisation » ont balayé le secteur et ont laissé dans leur sillage un large éventail de questions allant du statut juridique des travailleurs aux droits de négociation collective et de représentation.

UNI Europa, dans le cadre de son projet « Façonner l'avenir du travail dans un secteur des services numérisés, grâce au dialogue social », dont le présent rapport fait partie, a choisi de mettre l'accent sur ce sujet crucial en le désignant comme l'un de ses trois domaines prioritaires. Grâce à une enquête auprès de ses affiliés, à une étude documentaire de la littérature pertinente et à des discussions et entretiens avec des experts clés dans le domaine, UNI Europa souhaite en définitive recenser les principales questions et tensions et constituer une plateforme politique axée sur l'avenir afin d'examiner comment les relations industrielles et la politique publique ainsi que l'action syndicale traditionnelle peuvent relever les défis liés au travail indépendant.

Les résultats de l'enquête, avec les réponses de 22 pays européens, permettent de mieux comprendre le statut actuel des travailleurs indépendants au niveau national, délimitent les principaux problèmes liés au travail indépendant et mettent en évidence certaines bonnes pratiques liées aux stratégies syndicales et aux actions concrètes à l'égard des travailleurs indépendants. Outre le partage des meilleures pratiques à travers l'Europe, les principales conclusions de l'enquête, étayées par des entretiens avec des experts lors d'un atelier d'UNI Europa et par la suite, sont les suivantes :

- Le travail indépendant a légèrement augmenté dans certains secteurs, mais les résultats et les niveaux de départ varient selon les secteurs et les contextes nationaux.
- Les définitions et classifications juridiques, les droits à la sécurité sociale et les droits de négociation collective des travailleurs indépendants varient considérablement d'un pays à l'autre. Cette situation permet d'étendre les meilleures pratiques, mais souligne en même temps la difficulté de trouver un langage commun et des mesures politiques directement applicables ailleurs.
- Les plus grands défis du travail indépendant recensés par les syndicats sont l'absence de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, l'insuffisance de la sécurité sociale et l'insécurité financière.
- De nombreux syndicats coopèrent déjà avec les travailleurs indépendants ; cependant, les syndicats éprouvent des difficultés pour les attirer en tant que membres et leur offrir des services spécialisés.
- Les syndicats réclament clairement une action à l'échelle européenne sur le travail indépendant, en particulier pour l'établissement de règles et d'interprétations communes.

- Une orientation commune à l'échelle de l'UE est importante, et des combats devront nécessairement être menés à cette fin. Les négociations collectives constituent le principal moyen d'améliorer les conditions des travailleurs indépendants

Ces résultats font presque écho aux récents projets de recherche approfondie sur le même thème, menés par des organismes affiliés aux syndicats, des universités et des institutions publiques nationales et européennes : par exemple, l'enquête de la CES sur la protection des travailleurs indépendants par les syndicats (Fulton 2018), l'étude exhaustive intitulée *The Challenges of Self-Employment in Europe* [Les défis du travail indépendant en Europe] qui examine les contextes nationaux et des données d'enquête (Semanza et Pichault, éd. 2019) et le travail d'analyse et de consultation des partenaires sociaux par la Commission européenne autour de l'action visant à relever les défis de l'accès à la protection sociale des personnes dans toutes les formes d'emploi dans le cadre du socle européen des droits sociaux [SWD(2017) 381 final].

Les auteurs du présent rapport souhaitent mettre ouvertement en avant ces travaux fondateurs, en faisant observer que les informations qu'ils fournissent sur les questions relatives au travail indépendant sont nuancées et approfondies. L'enquête et les entretiens réalisés dans le cadre du présent projet complètent et s'inspirent de ce travail antérieur. Le rapport vise par ailleurs à offrir aux syndicats des moyens de poursuivre le travail, en distillant les enseignements antérieurs et en les combinant avec les meilleures pratiques syndicales. Ces enseignements et pratiques sont présentés dans le chapitre qui suit cette vue d'ensemble des travailleurs indépendants au sein de la main-d'œuvre et de leurs principaux défis.

Classement des travailleurs indépendants

Le statut de travailleur indépendant est une caractérisation assez générale, étant donné la grande variété de relations de travail et de styles professionnels différents. De manière générale, le travailleur indépendant peut être défini comme une personne qui travaille pour son propre compte ou qui est propriétaire d'une entreprise. Les titres, détails et définitions couverts par le terme varient selon le pays en question.

Les termes « travailleur indépendant » et « freelance » sont parfois utilisés comme synonymes, mais la différence entre ces deux termes doit être clairement établie : Le travail indépendant est un statut professionnel légal, tandis que le travail en free-lance est une façon de travailler. Les travailleurs indépendants peuvent être tenus de s'enregistrer en tant qu'entité juridique. Dans la plupart des cas, il s'agit de prestataires de services professionnels, tels que des avocats et des médecins.

Un travailleur indépendant est un travailleur engagé par différentes entreprises pour des missions particulières. Dans de nombreux cas, les free-lances ne sont pas tenus de s'enregistrer officiellement comme entités juridiques. Les freelances sont largement considérés comme travaillant dans des secteurs différents de ceux des travailleurs indépendants professionnels. Les missions de freelance sont généralement liées au journalisme, à l'informatique ou au spectacle vivant.

Parmi ces deux classifications figure le statut plus nuancé et controversé des travailleurs indépendants dépendants. Les caractéristiques de la catégorie des travailleurs indépendants dépendants (également appelés non-salariés dépendants ou travailleurs dépendants) varient en Europe. Toutefois, l'Organisation internationale du travail présente une définition complète de ce type de travail :

« Les non-salariés dépendants sont des personnes qui travaillent dans le cadre de dispositions contractuelles de nature commerciale (mais pas dans le cadre d'un contrat d'emploi) pour fournir des biens ou des services pour ou au nom d'une autre unité économique. Ce ne sont pas des salariés de cette unité économique mais ils dépendent d'elle pour l'organisation et l'exécution de leur travail, leur revenu ou l'accès au marché. » – Hunter et Leslie (OIT, 2018)

Ces classifications, le dilemme de « qui est un travailleur » et les contextes et défis réglementaires du droit du travail ont été étudiés dans un récent rapport de la CES (Countouris et Stefano, 2019.). Le rapport présente une évaluation de l'état actuel du droit en ce qui concerne le champ d'application personnel de la législation relative à la protection de l'emploi dans un certain nombre de pays européens et de l'état actuel de la législation dans l'UE. En donnant un aperçu des spécificités au niveau national, le rapport conclut également qu'une partie de la difficulté réside précisément dans le fait que les définitions des termes « travailleur » et « indépendant » n'ont pas été suffisamment étoffées dans les contextes nationaux et européen. Il existe une approche binaire traditionnelle dans les systèmes juridiques qui considère souvent les indépendants comme une « catégorie résiduelle », ce qui a laissé une zone d'ombre dans l'interprétation et un ensemble hétérogène dans de nombreux contextes nationaux.

Ci-dessous quelques exemples de la variété des classifications de travailleurs dans différents États :

Variantes du travailleur indépendant :

- **Norvège** : Une personne qui gère sa propre entreprise, ce qui requiert l'enregistrement de l'entreprise en tant qu'entité juridique. Tout autre statut professionnel doit correspondre à un emploi fixe ou temporaire.
- **Suède** : Connu sous le nom d'« entrepreneur individuel » – Une personne seule qui est considérée comme sa propre entreprise, enregistrée auprès des autorités fiscales et autres institutions publiques compétentes. L'entrepreneur individuel est considéré comme un particulier dans les affaires juridiques, et le système n'établit pas de distinction claire entre l'entrepreneur individuel à titre personnel et son entreprise en ce qui concerne les finances.

Variantes du freelance :

- **France** Connu sous le nom d'« intermittents du spectacle », il s'agit d'une personne qui fournit des services indépendants dans le cadre de contrats à court terme.

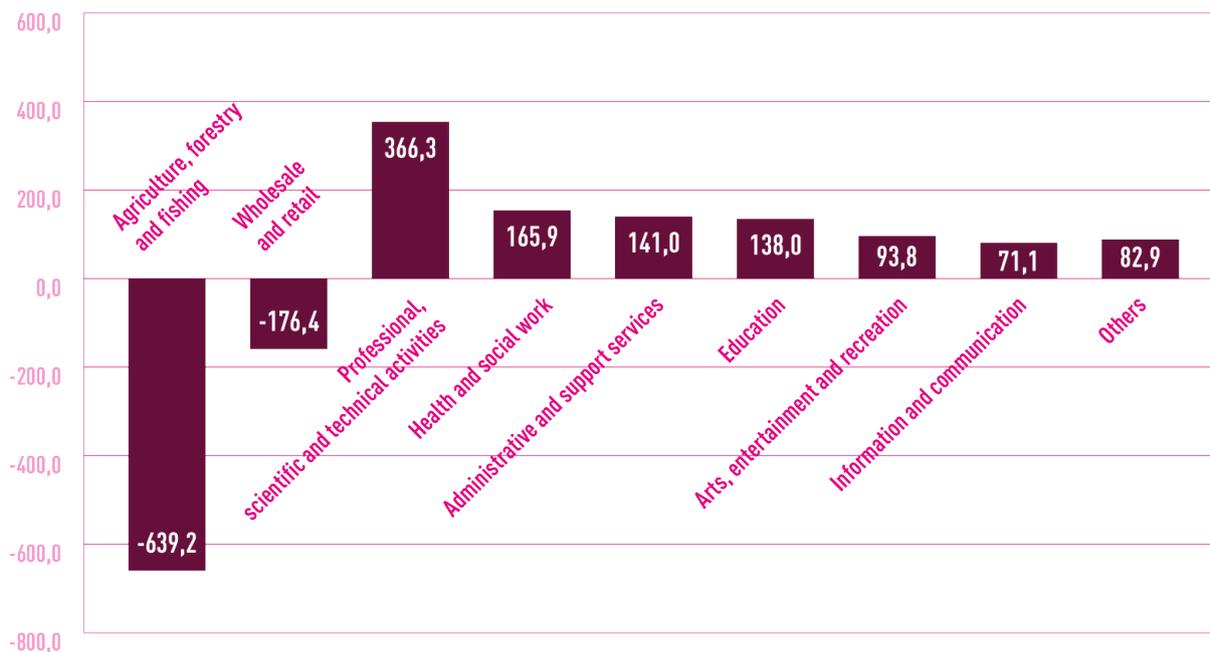
Variantes du non-salarié dépendant :

- **Espagne** : Connu sous le nom de « travailleur indépendant économiquement dépendant » – Un travailleur indépendant consacrant plus de 75 % de son activité à un seul employeur.
- **Allemagne** : Connu sous le nom de « Arbeitnehmerähnliche Personen ou travailleurs assimilés à des salariés » – Celui qui travaille principalement pour une personne ou dont plus de la moitié de la rémunération totale à laquelle ce travailleur a droit pour l'exécution de son travail est versée par une personne/entreprise.
- **Danemark** : Un travailleur indépendant qui travaille dans une entreprise pendant plus d'un mois ou qui effectue plus de 8 heures de travail par semaine.
- **Travailleur indépendant dépendant ayant plus d'un employeur** : Dans de nombreux cas, bien que le travailleur ne soit pas lié à un seul employeur, la question de la subordination peut toujours rendre un non-salarié dépendant. Le cas le plus marquant a été traité dans l'affaire FNV Kunsten Informatie en Media, concernant des musiciens d'orchestre néerlandais remplaçants, en rapport avec l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne sur l'application de l'article 101. Pour plus d'informations, voir le chapitre 3.

Les travailleurs indépendants dans la main-d'œuvre européenne

Le pourcentage moyen de travailleurs indépendants déclarés dans l'UE (que les travailleurs indépendants emploient ou non des salariés) était de 13,6 % en 2018. Il s'agit d'une baisse par rapport au niveau record de 14,7 % enregistré en 2010 (Eurostat 2019). Toutefois, les répondants à l'enquête de certains secteurs font état de pourcentages beaucoup plus élevés (plus de 60 %), notamment dans les secteurs de la beauté et des cosmétiques, et des arts et de la culture. En 2017, 18 % des travailleurs indépendants ont déclaré n'avoir qu'un seul client ou un client dominant. Par ailleurs, en 2017, un tiers des indépendants économiquement dépendants souhaitaient travailler en tant que salarié (Eurostat 2018). Ces statistiques contextualisent l'environnement de travail des indépendants : il s'agit d'un environnement dans lequel les indépendants constituent une minorité de la main-d'œuvre et, dans certains cas, dépendent d'un seul client pour leur sécurité économique, voire souhaitent être officiellement employés par leur employeur potentiel.

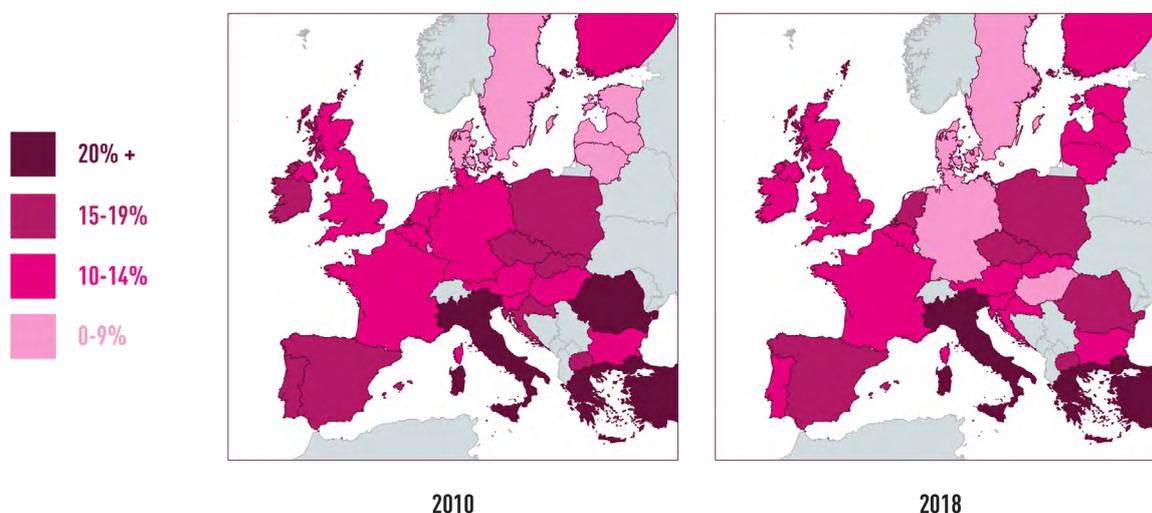
Figure 2 : Le graphique illustre l'évolution du nombre de travailleurs indépendants « à leur compte », par branche d'activité, dans l'UE-28 entre 2011 et 2016 (Fulton, 2018, 21).



Source: Eurostat (figures for those aged 20 to 64)

En Europe, il existe de grandes différences entre les États en ce qui concerne le pourcentage de travailleurs indépendants au sein de la main-d'œuvre nationale. Ces différences sont dues aux attitudes culturelles à l'égard du travail indépendant, ainsi qu'aux structures politiques et économiques qui permettent ou entravent le travail indépendant. Par exemple, en Europe du Sud et dans la région méditerranéenne, les pourcentages de travailleurs indépendants ont toujours été beaucoup plus élevés en raison d'influences culturelles, politiques et économiques. Ces cartes thermiques représentent le pourcentage (%) de travailleurs indépendants déclarés dans les États membres de l'UE :

Figure 3 : L'évolution du nombre de travailleurs indépendants déclarés en Europe (Eurostat, 2018)



Le pouvoir collectif des travailleurs indépendants en pratique

Le pouvoir collectif des travailleurs indépendants n'est pas pleinement réalisé et revêt de nombreuses formes différentes en Europe. **Le pouvoir collectif peut être divisé en trois domaines distincts : 1) la négociation collective, 2) la liberté syndicale et 3) la représentation collective.**

Selon les résultats de l'enquête, dans la plupart des contextes nationaux, les travailleurs indépendants bénéficient de la liberté d'association et du droit à la représentation collective dans le cadre de la protection nationale des droits de l'homme. Cependant, les indépendants sont largement dépourvus du droit de négociation collective car y recourir est interprété comme un comportement d'entente dans de nombreux cadres nationaux du droit de la concurrence, découlant de la mise en œuvre nationale de l'article 101 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (article 101 TFUE). La négociation collective pour les travailleurs indépendants est autorisée dans 12 pays européens, dans de strictes limites : Autriche, Belgique, Danemark, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Serbie, Espagne, Suède, Royaume-Uni et Irlande.

Dans ces pays, il existe deux approches principales pour les travailleurs indépendants : elle peut être limitée à des professions spécifiques ou elle peut être limitée aux travailleurs qui sont définis comme « économiquement dépendants ». En Autriche et en Serbie, les négociations collectives sont limitées à des professions/secteurs spécifiques. En Belgique, au Danemark, en Allemagne, en Italie, aux Pays-Bas, en Espagne, en Suède et au Royaume-Uni, elle est limitée aux indépendants économiquement dépendants. En France et en Irlande, elle est appliquée aux deux. Dans la pratique, la plupart des pays autorisent les journalistes freelances, les artistes-interprètes et les personnes travaillant dans le domaine de la culture et du divertissement à négocier collectivement, mais n'étendent pas ce droit à d'autres professions indépendantes. Parmi les principales exceptions, l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie et les Pays-Bas offrent une plus grande flexibilité dans les négociations collectives ou définissent explicitement les travailleurs dépendants et leur droit de négociation collective. C'est en France, en Italie, aux Pays-Bas et en Espagne que la négociation collective est la plus étendue (Fulton 2018, 42-58.).

Cela étant, de nombreux États continuent de se fonder sur des définitions obsolètes du travail indépendant qui devraient être révisées pour tenir compte des innovations récentes liées aux entreprises de plateformes et autres entreprises de services numériques. Comme l'indique l'OCDE (2019) dans son rapport *Négociation pour avancer ensemble*, un nombre important de travailleurs se trouvent dans une « zone grise » entre le statut traditionnel de salarié et celui de travailleur indépendant. Pour les travailleurs qui partagent des vulnérabilités avec des salariés et qui sont des travailleurs indépendants, mais dans des rapports de force déséquilibrés, il peut être nécessaire d'adapter certaines dispositions du droit du travail ou de créer des dérogations explicites à la législation contre les ententes afin d'étendre les droits de négociation collective.

Liberté syndicale : *Le droit de constituer des organisations d'employeurs et de travailleurs – OIT*

Les travailleurs indépendants ont le droit de créer des associations de travailleurs afin de s'interconnecter, de partager les meilleures pratiques et de fournir des prestations de sécurité sociale comme les caisses de chômage. Dans certains cas, selon le type de travail et le pays, les travailleurs indépendants peuvent s'affilier à des syndicats existants, mais avec un accès limité aux avantages syndicaux. Au sein des syndicats, les travailleurs indépendants sont autorisés à utiliser des services tels que l'assistance informatique ou le conseil mais, dans la plupart des cas, ils sont exclus des conventions collectives en raison des interprétations du droit de la concurrence au niveau national.

Documents et instruments pertinents de l'OIT :

Constitution de l'OIT (1919)

Déclaration de l'OIT de Philadelphie (1944)

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998)

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971

La liberté syndicale est également un droit proclamé dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)

Représentation collective : *La pratique des syndicats qui désignent des représentants pour les négociations sur le lieu de travail, les transactions juridiques et les activités militantes.*

Cette notion est fortement liée aux syndicats et en particulier aux négociations collectives, mais elle n'est pas exclusivement liée aux syndicats car la représentation collective peut se faire dans le cadre d'associations ou de réseaux de travailleurs traditionnels. La plupart des pays européens autorisent les travailleurs indépendants à désigner des représentants collectifs, que ce soit par l'intermédiaire de syndicats ou d'autres associations de travailleurs. La représentation collective est très importante pour les travailleurs indépendants, car les négociations pour de meilleures conditions de travail ou le règlement de litiges juridiques requièrent des moyens de pression qui ne sont pas accessibles aux différents travailleurs indépendants.

Documents et instruments pertinents de l'OIT :

Constitution de l'OIT (1919)

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Négociation collective : La pratique des travailleurs et des employeurs qui négocient les relations de travail
- OIT

Les indépendants sont largement dépourvus du droit de négociation collective dans toute l'Europe en raison des interprétations existantes des lois sur la concurrence, en particulier la décision de la Cour de justice de l'Union européenne de confirmer l'article 101 TFUE. Cela a naturellement exercé un effet paralysant sur les conventions collectives des travailleurs indépendants. Cette interprétation a néanmoins été mise sous pression, notamment par l'essor du faux travail indépendant, lorsque des travailleurs sont traités comme des entrepreneurs indépendants alors qu'ils sont en réalité économiquement dépendants d'un seul employeur ou travaillent dans des conditions similaires à celles des salariés.

Ce problème est devenu de plus en plus prononcé parmi les travailleurs des entreprises de plateformes et a parfois entraîné des groupes de travailleurs apparentés à des salariés à se regrouper au sein d'associations de travailleurs et à exiger des conventions collectives avec leurs employeurs potentiels. Cependant, le regroupement de travailleurs indépendants au sein de syndicats ou d'associations est par définition difficile, notamment pour les travailleurs des entreprises de plateformes numériques, car ils travaillent séparément les uns des autres, de plus en plus souvent dans des environnements transfrontaliers, et interagissent rarement. Il est essentiel de combler cette lacune pour permettre aux travailleurs indépendants de mener des négociations collectives.

C'est grâce aux syndicats existants que des succès ont été enregistrés dans les négociations collectives pour les travailleurs indépendants. En Suède, par exemple, Unionen a contribué à la conclusion de conventions collectives dans les entreprises de plateformes.

Documents et instruments pertinents de l'OIT :

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978

Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981

Les plus grands défis auxquels sont confrontés les travailleurs indépendants

Dans le cadre de l'enquête menée auprès des syndicats affiliés à UNI Europa, les personnes interrogées ont été invitées à indiquer ce qu'elles considéraient comme les plus grands défis pour les travailleurs indépendants dans leur pays. Elles pouvaient décrire librement autant de défis qu'elles le souhaitaient dans la question ouverte. L'enquête a reçu 39 réponses. Les résultats révèlent quelques lignes claires dans les défis auxquels les différents pays sont confrontés.

Selon les répondants à l'enquête, les plus grands défis auxquels les travailleurs indépendants sont confrontés en Europe sont liés à l'absence de droit de négociation collective et d'accès aux protections légales (mentionné par 41 % des répondants), à une sécurité sociale insuffisante (26 %), à l'insécurité financière (13 %) et au déséquilibre entre les paiements et les prestations (10 %). D'autres défis mentionnés par les différents répondants étaient liés

à l'insuffisance des ressources des travailleurs indépendants pour obtenir une formation et développer leur entreprise et à l'incapacité des syndicats à attirer les travailleurs indépendants comme membres et à leur offrir des services qui répondent à leurs besoins particuliers.

L'absence de négociation collective et d'accès aux protections légales a été perçue comme le principal défi des travailleurs indépendants (41 %). Les négociations collectives pour les indépendants sont interprétées dans différents États membres de l'UE comme étant contraires au droit européen de la concurrence et comme une action d'entente. Cette interprétation a naturellement eu un effet dévastateur sur les conventions collectives pour les travailleurs indépendants. Il existe des exceptions à ces interprétations au sein des États membres de l'UE, comme mentionné dans la section précédente.

L'enquête montre que l'exclusion des travailleurs indépendants d'une sécurité sociale appropriée est perçue comme un problème grave par les syndicats (26 %). Les systèmes de sécurité sociale actuels en Europe ont été établis principalement pour les personnes travaillant à temps plein pour un seul employeur et ne prennent pas suffisamment en compte les indépendants.

Les systèmes de protection sociale obligatoire en Europe peuvent être divisés en systèmes d'assurance maladie et en systèmes de service national de santé financés par la fiscalité générale et donc non liés au statut d'emploi. Selon une étude commandée par la Commission européenne, la majorité des systèmes de sécurité sociale des 35 pays étudiés se fondent sur l'assurance, bien que nombre d'entre eux intègrent des éléments des deux systèmes. Les systèmes de service national de santé sont plus courants dans les pays nordiques et dans certains États du sud, comme l'Italie et le Portugal (Spasova et al. 2017, 22). L'étude a recensé les différentes prestations (couvrant par exemple les soins de santé et la maladie, le congé de maternité et de paternité, les pensions, le chômage, l'invalidité et les accidents) et a découvert que les soins de santé sont la prestation la plus accessible pour les indépendants et les allocations de chômage la moins accessible. Les prestations liées aux accidents du travail et aux congés de maternité/paternité figurent également parmi les moins disponibles pour les travailleurs indépendants (Fulton 2018, 12).

L'insécurité et la faiblesse des indemnités ont été mentionnées comme le principal défi par 13 % des répondants. Des répondants (10 %) ont également souligné le déséquilibre entre les impôts et autres paiements et les prestations que les travailleurs indépendants reçoivent en retour. Ces résultats sont conformes à une autre enquête comparant les problèmes perçus des « professionnels autonomes » dans huit pays européens : La faiblesse des rémunérations, la concurrence déloyale, la charge fiscale et le manque de missions ont été le plus souvent signalés comme les plus grands défis (Soru et al. 2019). Les retards de paiement des clients ont été mentionnés comme un problème, ainsi que la question de l'inflexibilité des systèmes de sécurité sociale, qui entraîne des problèmes de revenus : Lorsqu'une personne travaille en partie comme salarié et en partie comme indépendant, cette situation peut entraîner des décalages considérables dans les paiements de sécurité sociale.

D'autres défis mentionnés par les répondants ont mis en évidence le manque de ressources des travailleurs indépendants pour développer leurs compétences et leur entreprise, ainsi que les difficultés des syndicats à attirer les travailleurs indépendants en vue de leur affiliation. Dans la plupart des pays européens, les syndicats sont légalement autorisés à recruter et à syndiquer des travailleurs indépendants. Dans certains cas, cependant, les règles et les attitudes des syndicats peuvent rendre plus difficile/impossible l'affiliation des indépendants aux syndicats (Fulton 2018, 30-33.) Selon cette enquête, 22 syndicats sur 39 ont collaboré d'une manière ou d'une autre avec les travailleurs indépendants, par exemple en leur fournissant des conseils juridiques. Il convient toutefois

de noter que la prévalence du travail indépendant varie considérablement d'un pays à l'autre, de 4,6 % des travailleurs étant indépendants à leur compte au Danemark à 22,3 % en Grèce (la moyenne de l'UE-28 étant de 10,1 %) (Fulton 2018, 9.)

CHAPITRE 3 APPRENDRE LES UNS DES AUTRES – RENFORCER LE POUVOIR COLLECTIF POUR GARANTIR UN TRAVAIL DÉCENT POUR TOUS

Le présent chapitre décrit les actions et stratégies innovantes des syndicats concernant les travailleurs indépendants en les résumant en six actions pour entraîner une chaîne de réaction favorable au renforcement du pouvoir collectif afin de permettre la négociation collective pour un travail décent pour tous.

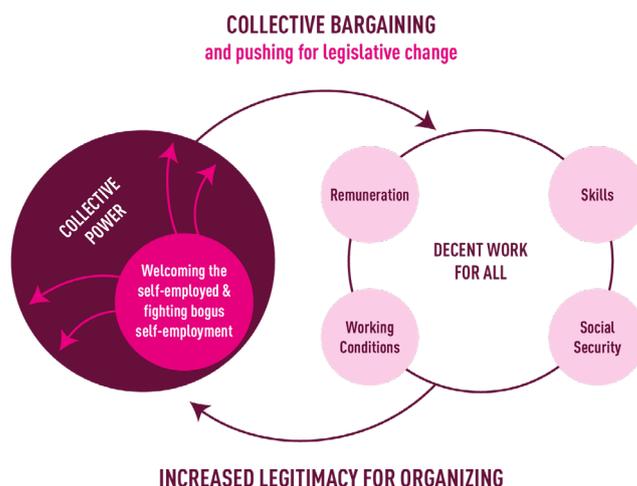
Deux scénarios peuvent être élaborés pour les syndicats dans les années 2020.

Dans le premier scénario, les syndicats ne parviennent pas à étendre systématiquement leur soutien et leurs services aux travailleurs dans des relations de travail non traditionnelles. Ils accueillent parfois les travailleurs indépendants comme membres de leur syndicat, mais ne leur fournissent pas l'éventail de services dont ils pourraient avoir besoin. Alors que le travail s'oriente inexorablement vers des formes plus indépendantes et plus fragmentées, les taux de syndicalisation diminuent et avec eux, le pouvoir des syndicats et leur capacité à ouvrir la voie vers un monde du travail plus juste.

Dans le second scénario, les syndicats poursuivent et redoublent leurs efforts pour prendre des mesures énergiques : en attirant les indépendants en nombre croissant, le pouvoir collectif des travailleurs indépendants et salariés augmente, et avec lui la capacité de négocier collectivement pour un travail plus décent pour tous – afin d'éviter la possibilité de dumping social et de conditions de travail inévitables partout.

Le deuxième scénario est déjà en train de se concrétiser, de nombreux syndicats montrant la voie en formulant une stratégie et des pratiques concrètes pour aider les travailleurs indépendants. Cette situation entraîne une chaîne de réaction favorable : le renforcement du pouvoir collectif par des actions et des stratégies ciblées sur les travailleurs indépendants crée les conditions permettant de garantir un travail décent pour tous par l'intermédiaire de la négociation collective (et en faisant pression pour des changements législatifs). De même, se concentrer sur la lutte pour les droits des travailleurs indépendants à une rémunération et à des conditions de travail décentes, à l'accès à la reconversion et à l'amélioration des compétences et aux différents aspects de la sécurité sociale accroît la légitimité des syndicats aux yeux des travailleurs indépendants. Cette dynamique accroît le désir de différents types de travailleurs de devenir membres du syndicat, ce qui renforce encore leur pouvoir de négociation.

Ce modèle, comme illustré ci-dessous, n'est pas inconnu des syndicats : ils recrutent, négocient collectivement et acquièrent ainsi un pouvoir et une légitimité collectifs accrus, entraînant un accroissement de la syndicalisation et le renforcement de la négociation collective. Cette méthode ancienne et éprouvée fonctionne aussi bien au niveau de l'entreprise qu'au niveau sectoriel – et est d'ailleurs déjà utilisée pour les travailleurs indépendants dans différents syndicats en Europe.



Le fait de se concentrer sur le renforcement du pouvoir collectif en recrutant activement les travailleurs indépendants et en luttant contre le faux travail indépendant améliore les possibilités de négociation collective pour un travail décent ; et cela crée à son tour une légitimité pour recruter et renforcer encore le pouvoir collectif.

Que pourraient donc faire les syndicats pour accélérer cette dynamique et faire en sorte qu'ils s'engagent dans la direction décrite dans le deuxième scénario ?

PREMIEREMENT. Aborder le nouveau monde du travail à bras ouverts.

Le travail est devenu plus multiforme et, à bien des égards, la logique dominante des relations entre employés et employeurs sur le marché du travail a été remise en question – non pas pour la majorité, mais pour beaucoup. S'il est essentiel de lutter contre les cas de faux travail indépendant, il est également crucial de réaliser que pour certains, le travail indépendant est un véritable souhait. Pour ces deux catégories, l'objectif devrait être de construire une solidarité entre les personnes se trouvant dans une telle situation de vie. Il existe de nombreuses motivations pour que les gens s'auto-emploient. Par exemple, le travail de plateforme peut fonctionner comme un emploi de premier échelon et un tremplin vers des emplois plus protégés. Il existe un grand besoin de ce type de travail, mais actuellement, dans de nombreux cas, il ne s'agit pas d'un travail décent qui assure une rémunération adéquate ou une voie vers de meilleurs emplois. L'enjeu n'est donc pas d'interdire le travail de plateforme ou d'autres types de travail indépendant, mais de veiller à ce qu'il soit effectué selon des règles équitables.

DEUXIÈMEMENT. Accueillir les travailleurs indépendants dans les syndicats.

C'est une position pratique et morale à adopter : un pouvoir collectif accru a la possibilité de garantir des conditions de travail plus décentes aux indépendants et de lutter contre le faux travail indépendant, tout en contribuant à établir des règles équitables pour le monde du travail en général et en prévenant les effets négatifs à grande échelle du dumping social par l'intermédiaire des indépendants. En effet, de nombreux syndicats le font déjà, lorsque cela est possible : en invitant les indépendants, en offrant des services sur mesure et en trouvant des orientations pour les négociations collectives.

TROISIÈMEMENT. Se concentrer sur le faux travail indépendant.

Le fait de masquer les tâches qui sont réellement effectuées dans le cadre d'un emploi traditionnel en tant que travail indépendant est une manière typique de contourner les règles convenues d'un commun accord. Cela porte préjudice aux entreprises, aux salariés et aux autres personnes qui sont en fait des travailleurs indépendants de leur propre volonté.

QUATRIÈMEMENT. Lutter pour une interprétation plus équitable du droit européen de la concurrence dans tous les États membres.

L'interprétation de plusieurs États membres de l'UE selon laquelle le droit européen de la concurrence interdit les négociations collectives pour les travailleurs indépendants est un obstacle majeur à la promotion du travail décent pour les travailleurs indépendants.

CINQUIÈMEMENT. Renforcer le pouvoir collectif à court terme.

D'autres objectifs importants tels que la capacité de négocier une meilleure sécurité sociale, une meilleure rémunération, de meilleures conditions de travail ou des possibilités d'épanouissement personnel suivront, mais ils n'ont de sens que si le syndicat dispose d'un mandat fort dans les anciennes et les nouvelles formes de travail. À une époque où la pandémie de Covid-19 a révélé la force et la sécurité durables qu'offrent les syndicats à bien des égards pour les travailleurs de toutes tendances, les syndicats devraient chercher à profiter de cet élan pour recruter davantage de travailleurs.

SIXIÈMEMENT. Utiliser le pouvoir collectif pour rendre le travail plus décent pour tous.

D'autres objectifs importants tels que la capacité de négocier une meilleure sécurité sociale, une meilleure rémunération, de meilleures conditions de travail ou des possibilités d'épanouissement personnel suivront, mais ils n'ont de sens que si le syndicat dispose d'un mandat fort dans les anciennes et les nouvelles formes de travail. La pandémie de Covid-19, s'avère une toile de fond vraiment regrettable, mais pertinente. D'une part, de nombreuses formes d'aide aux indépendants sont réexaminées, au moins temporairement. D'autre part, un grand nombre de personnes employées dans les secteurs des services, y compris des indépendants, sont classées comme « travailleurs essentiels » et font face à la pandémie de manière très concrète tous les jours – en démasquant non seulement les conditions de travail dangereuses, mais aussi en suscitant un débat sur la nature nécessaire, mais la faible rémunération, de nombre de ces emplois.

Le socle européen des droits sociaux – convergence ascendante des droits sociaux en Europe

Les syndicats européens doivent se battre pour un travail décent principalement par l'intermédiaire des négociations collectives, mais ils doivent également s'efforcer d'influencer les politiques aux niveaux national et européen. Le socle européen des droits sociaux offre le cadre pour ce travail au niveau européen.

Proclamé en 2017, cet ensemble de 20 principes et droits a été élaboré pour soutenir des marchés du travail et des systèmes de protection sociale équitables et efficaces dans l'UE. Il est divisé en trois catégories : l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, les conditions de travail équitables et la protection sociale et l'inclusion sociale. Conçu dans l'intention d'être une « boussole pour un processus renouvelé de convergence ascendante vers l'avenir de l'Europe sociale », le socle a fait avancer l'action au niveau de l'UE, bien qu'il ne constitue pas une législation contraignante applicable aux États membres.

Le 14 janvier 2020, la Commission von der Leyen a publié une communication intitulée « Une Europe sociale forte pour des transitions justes », dans laquelle elle expose ses plans pour la poursuite de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. Cette communication comprend des idées sur les conditions de travail des travailleurs des plateformes, une nouvelle législation relative aux services numériques et un

sommet sur le travail via une plateforme, qui sera organisé par la Commission en 2020. L'objectif du sommet est de discuter des questions prioritaires et des solutions possibles, y compris par exemple le statut d'emploi, les conditions de travail et l'accès à la protection sociale des travailleurs des plateformes, l'accès à la représentation et aux négociations collectives, ainsi que les aspects transfrontaliers du travail de plateforme.

La recommandation de la Commission sur l'accès à la protection sociale pour les travailleurs et les indépendants fait partie de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. La recommandation s'appuie sur le dialogue des partenaires sociaux et vise à encourager les pays de l'UE à améliorer l'accès à la sécurité sociale, sa transparence et la portabilité des droits de sécurité sociale pour les personnes exerçant un travail atypique. Malgré le poids politique de la recommandation et des autres actions inspirées par le socle des droits sociaux, du point de vue de la législation réelle, l'attente se poursuit.

Autres initiatives récentes au niveau de l'UE en matière de changements législatifs

Initiative sur l'accès à la protection sociale

La tentative la plus complète à ce jour pour promouvoir la protection sociale à l'échelle européenne des travailleurs ayant un statut non traditionnel. En décembre 2018, les ministres européens de l'emploi et des affaires sociales ont adopté à l'unanimité une recommandation visant à fournir une protection sociale à tous les travailleurs (y compris les indépendants), en ce qui concerne le chômage, les soins de santé, la sécurité sociale, etc. Cette initiative se fonde explicitement sur le socle européen des droits sociaux. (Commission européenne)

Garantir des conditions de travail plus transparentes et plus prévisibles

En avril 2019, le Parlement européen a adopté une législation qui garantit un niveau de droits fondamentaux à tous les travailleurs, à condition qu'ils dépassent le seuil de 3 heures de travail par semaine et de 12 heures par 4 semaines en moyenne. Cela comprendrait un large éventail d'emplois non traditionnels, en particulier les travailleurs de plateforme, les travailleurs à court terme et les travailleurs intermittents. Le niveau de base des droits comprend la garantie d'un horaire de travail prévisible et une plus grande transparence des contrats de travail en ce qui concerne la rémunération, la durée et la description des tâches. (Parlement européen)

PREMIEREMENT. Aborder le nouveau monde du travail à bras ouverts

Le travail ne change pas – il a déjà changé. De nombreux aspects de l'emploi et de la protection de l'emploi ont changé de forme. Par exemple, un travail plus diversifié remet en question les conventions collectives traditionnelles. En outre, la réduction des emplois à revenus moyens et l'augmentation des emplois à revenus élevés et faibles remettent en question le partage de la richesse entre les propriétaires et les travailleurs. En outre, la mondialisation, la privatisation et l'externalisation remettent en question les conditions de travail précédemment convenues. Enfin, l'environnement politique dans de nombreux pays européens pose des problèmes de légitimité des avantages sociaux actuels. Tous ces changements et d'autres encore ont un impact sur le mode de fonctionnement des syndicats.

L'économie de plateforme fait référence à l'activité économique facilitée par les plateformes numériques qui permettent des interactions directes entre deux (ou plusieurs) acteurs distincts et font correspondre l'offre et la demande de tâches. Elle remet en question les relations de travail et les responsabilités traditionnelles car il n'est pas toujours évident de savoir qui est l'employeur sur une plateforme – l'entreprise de la plateforme ou la personne qui commande le service via la plateforme ?

Une étude réalisée dans le cadre du projet « Empreinte numérique » par la Fondation européenne d'études progressistes, UNI Europa et l'Université du Hertfordshire (2017) a comparé sept pays européens et a révélé que 9 % de la population de ces pays avait effectué un certain travail sur des plateformes, mais qu'il ne s'agissait le plus souvent que d'un complément occasionnel à d'autres revenus. Le nombre de personnes qui gagnent plus de la moitié de leurs revenus sur des plateformes est faible, variant de 1,6 % de la population adulte aux Pays-Bas à 5,1 % en Italie.

Bien que le nombre d'indépendants ou de travailleurs dans l'économie de plateforme soit faible, la fragmentation des emplois à carrière unique vers une incertitude et une responsabilité accrues s'est déjà produite. Bien entendu, les syndicats ont eux aussi évolué pour s'attaquer à ces problèmes. Les syndicats doivent rester sur cette voie, en apprenant les uns des autres, afin de continuer à faire pression pour un travail équitable et décent. Les luttes concernant la reconnaissance, la rémunération, le temps libre et d'autres sujets importants doivent être menées à nouveau sur de nouveaux fronts.

Le travail indépendant est et à la fois n'est pas l'un de ces nouveaux fronts. Ce travail a existé dans le passé et se poursuivra. Cependant, tout comme avec l'essor du travail intérimaire dans le secteur des services auparavant, l'augmentation du travail indépendant et des technologies et entreprises qui le permettent pose de nouveaux défis aux syndicats.

Dans ce nouveau paysage, il existe certainement des cas où l'on tente d'utiliser les protections moindres offertes aux travailleurs indépendants pour augmenter les marges bénéficiaires des entreprises. Il faut lutter contre cela. Néanmoins, il existe aussi des cas où le travail indépendant est une situation véritablement souhaitée. Il s'agit néanmoins d'un travail, et l'objectif des syndicats ne devrait pas être d'en interdire la possibilité, mais plutôt de construire une solidarité, en veillant à ce que le travail indépendant soit un travail décent et repose sur des règles équitables qui empêchent le dumping social et ne portent pas atteinte aux droits et conditions régissant l'emploi régulier.

DEUXIÈMEMENT. Accueillir les travailleurs indépendants dans les syndicats

Les syndicats doivent représenter ceux qui accomplissent l'acte de travailler – quel que soit leur statut juridique. C'est une position pratique et morale à adopter : un pouvoir collectif accru a la possibilité de garantir des conditions de travail plus décentes aux indépendants et de lutter contre le faux travail indépendant, tout en contribuant à établir des règles équitables pour le monde du travail en général, en prévenant les effets négatifs à grande échelle du dumping social par l'intermédiaire des indépendants. En effet, de nombreux syndicats le font déjà, lorsque cela est possible : en invitant les indépendants, en offrant des services sur mesure et en trouvant des orientations pour les négociations collectives.

Environ la moitié des syndicats ayant répondu au questionnaire d'enquête pour ce rapport prévoient de travailler ou travaillaient déjà avec des indépendants. Ces réponses comprenaient des travailleurs indépendants en général et des travailleurs de plateforme. Les réponses montrent que si nombreux sont ceux qui s'efforcent effectivement de rendre le travail plus décent pour les indépendants également (et certains le font depuis un certain temps déjà), la question pourrait être abordée avec encore plus de détermination par davantage de syndicats, et les bonnes pratiques pourraient être plus largement diffusées.

Comment les syndicats travaillant avec les travailleurs indépendants les aident-ils ? Les pratiques sont diverses. Certains syndicats permettent aux travailleurs indépendants de s'affilier et d'utiliser certains de leurs services tout en ne pouvant pas les associer à la négociation collective en raison des interprétations nationales du droit européen de la concurrence. À titre d'exemple de pratiques assurées par les syndicats au bénéfice des travailleurs indépendants, en Suisse, le syndicat syndicom a mis en place une caisse de retraite pour les travailleurs indépendants. En Allemagne, ver.di leur offre des services de conseil et leur permet de s'affilier au syndicat. Et au Luxembourg, l'ALEBA aide les indépendants à répondre à leurs besoins en matière de marketing et d'informatique.

En ce qui concerne les activités de syndicalisation ciblant le travail de plateformes, quelques exemples intéressants sont ressortis. En Suède, le syndicat Unionen est parvenu à signer des conventions collectives avec des entreprises de plateforme locales. En Norvège, pays voisin, Fellesforbundet a utilisé la pression des consommateurs comme outil pour organiser une grève contre Foodora et a ainsi obtenu la signature d'une convention collective.

Outre les activités de syndicalisation, les politiques et stratégies des syndicats à l'égard des travailleurs indépendants diffèrent également dans les pays représentés dans l'enquête. En Suède, par exemple, Unionen se concentre sur le renforcement de la sécurité sociale des travailleurs dénommés « entrepreneurs individuels » (c'est-à-dire les travailleurs indépendants). En Espagne, la Federación de Servicios CCOO s'efforce de dénoncer les faux travailleurs indépendants. L'objectif final est de forcer les employeurs de ces faux indépendants à les embaucher officiellement, ce qui a été le cas lorsque, à la suite des actions du syndicat, une entreprise sous-traitante de l'une des plus grandes compagnies d'assurance espagnoles a été contrainte d'embaucher des travailleurs en tant que salariés. Au Danemark, Forsikringsforbundet incite les entreprises à embaucher des travailleurs organisés et tente également de rendre leurs conventions collectives plus flexibles pour inclure les travailleurs indépendants – sans les considérer comme une menace en soi, mais en travaillant d'arrache-pied avec les employeurs également pour s'assurer que le marché du travail basé sur les conventions collectives reste solide. En outre, certains syndicats, comme Unionen en Suède, estiment que malgré l'improbabilité de trouver une solution commune à l'échelle européenne aux divers défis et contextes des travailleurs indépendants, les syndicats devraient essayer de trouver des principes directeurs communs, qui pourraient ensuite être utilisés pour orienter l'action au niveau national, sectoriel et local, en s'adaptant aux défis spécifiques.

Des actions concrètes pour accueillir les indépendants dans les syndicats

Offrir des services sur mesure

Un grand nombre de syndicats offrent déjà des services spécifiquement adaptés aux besoins des travailleurs indépendants. Bien que les travailleurs indépendants ne puissent pas participer aux négociations collectives en raison des interprétations du droit de la concurrence dans certains pays, les syndicats aident les indépendants, par exemple en leur fournissant des fonds de pension, en leur offrant des services de conseil, en les aidant dans le domaine du marketing, des affaires juridiques et des besoins informatiques.

Soutien public aux campagnes

En Finlande, par exemple, le syndicat des services United PAM a non seulement collaboré avec le mouvement des livreurs de denrées alimentaires Justice4Couriers en donnant des conseils juridiques et des formations, mais a également soutenu publiquement la campagne. Ce soutien a en même temps accru la visibilité de la lutte et peut également être considéré comme un geste indiquant aux livreurs que leurs préoccupations sont très partagées par le syndicat.

Les réseaux sociaux comme outils de diffusion du message

Plusieurs syndicats ont utilisé les médias sociaux pour entrer en contact avec les travailleurs indépendants travaillant notamment sur des plateformes. Par exemple, en France, le groupe VTC 75 (Officiel) est le plus ancien groupe dans lequel les conducteurs Uber partagent des problèmes et discutent. De tels groupes peuvent être utilisés par les syndicats pour entrer en contact avec les personnes éventuellement faussement qualifiées d'indépendants, mais aussi pour contribuer de manière générale à entrer en contact avec les indépendants.

TROISIÈMEMENT. Se concentrer sur le faux travail indépendant

Si les syndicats doivent intégrer des travailleurs indépendants dans leurs rangs, cela ne signifie pas que le travail qui est masqué comme étant du travail indépendant ne doit pas être dénoncé et combattu.

Le faux travail indépendant – qui consiste à masquer des tâches qui sont en réalité effectuées dans le cadre d'un emploi traditionnel mais en tant qu'indépendant – est une façon typique de contourner les règles convenues d'un commun accord. Cela porte préjudice aux entreprises, aux salariés et aux autres personnes qui sont en fait des travailleurs indépendants de leur propre volonté.

En offrant de vastes services aux travailleurs indépendants, il est beaucoup plus facile de découvrir quelles tâches constituent en fait des emplois traditionnels sous une forme déguisée et quelles tâches sont de véritables nouvelles façons d'organiser et de faire le travail. En outre, lorsque les frontières entre les différents types de structures de travail commencent à se confondre, il devient plus difficile de contourner les règles communes en évitant les classifications traditionnelles.

Les syndicats doivent lutter contre la mauvaise classification du travail. Dans cette tâche, ils doivent collaborer avec les gouvernements et les autorités fiscales. En outre, les entreprises devraient également éprouver un intérêt à dénoncer les concurrents qui se livrent à une concurrence déloyale.

Protection contre le faux travail indépendant et clarification des statuts des travailleurs

France

La France a maintenu un modèle de double classification : Les travailleurs sont soit salariés, soit indépendants. Plutôt que d'adopter une troisième classification, le droit du travail français a tenté de situer les travailleurs indépendants économiquement dépendants dans le modèle à deux classifications en précisant ce que signifie être un salarié. Le droit du travail français s'est prononcé sur la notion de subordination dans la définition d'un salarié. Par conséquent, si un travailleur indépendant économiquement dépendant peut prouver qu'il travaille dans un rôle subordonné à son employeur potentiel, il sera traité comme un salarié. (Bureau et al., dans Semanza, R. et Pichault, F, édés., 2019) Ce principe est mis en évidence par la décision de la Cour de cassation française en mars 2020 de considérer les conducteurs Uber comme des salariés.

C'est une approche utilisée dans de nombreux États européens qui tentent d'éradiquer le faux travail indépendant.

Italie

Les révisions apportées au droit du travail italien ont permis de résoudre certains problèmes de faux travail indépendant parmi les travailleurs qui étaient engagés dans des projets spécifiques, en mettant en place de nouvelles normes sur ce que le travail de projet implique. Ces révisions ont codifié la notion selon laquelle un contractant de projet véritablement indépendant doit pouvoir gérer de manière autonome ses propres objectifs, et que le contrat de projet ne peut exiger exclusivement l'exécution de tâches déterminées. (Mori, dans Semanza, R. et Pichault, F, édés., 2019)

Californie

En Californie, aux États-Unis, l'État a promulgué en septembre 2019 le California Assembly Bill 5 (AB5), également connu sous le nom de « gig worker bill ». Le projet de loi oblige les entreprises qui emploient des contractants indépendants à les classer comme salariés, à moins qu'elles ne puissent prouver, au moyen d'un test en trois points, que la personne en question est effectivement un contractant indépendant. Le test implique que l'entreprise doit prouver que

« Le travailleur est libre de fournir des services sans le contrôle ou la direction de l'entreprise.

Le travailleur accomplit des tâches professionnelles qui sortent du cadre habituel des activités de l'entreprise.

Le travailleur exerce habituellement un métier, une profession ou une entreprise de même nature que celle liée au travail effectué, établi de manière indépendante ».

L'AB5 est entré en vigueur au début du mois de janvier 2020. (Projet de loi n° 5 de l'Assemblée de l'État de Californie, chapitre 296)

Espagne

Deux des plus grands syndicats espagnols, dont CCOO / UGT, ont engagé des poursuites judiciaires pour faire reconnaître comme salariés les livreurs de denrées alimentaires qui travaillent pour les entreprises de la plate-forme. Les décisions de justice ont favorisé les syndicats et les livreurs de denrées alimentaires

sont désormais considérés comme des salariés, ce qui permet de conclure des conventions collectives entre les livreurs de denrées alimentaires et leurs employeurs. (Données d'enquête)

Suisse

En Suisse, le syndicat Unia s'est surtout concentré sur la lutte contre le faux travail indépendant. Si le droit suisse offre quelques outils préliminaires (par exemple, les prestataires de services indépendants doivent prouver leur indépendance sur demande), le syndicat demande également une présomption en faveur de la dépendance dans une relation de travail – en déplaçant la charge de la preuve sur celui qui fournit le travail que la relation n'est pas une relation de patron à employé. Parallèlement, d'un autre point de vue, le syndicat demande un allègement de la charge de la preuve de l'existence d'une relation de travail.

QUATRIÈMEMENT. Lutter pour une interprétation plus équitable du droit européen de la concurrence dans tous les États membres

Le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne fixe des règles de concurrence sur le marché intérieur visant à interdire les accords anticoncurrentiels entre entreprises (articles 101 et 109.) Dans plusieurs États membres de l'UE, les législations européennes sur la concurrence ont été interprétées de manière restrictive au niveau national, de sorte que les travailleurs indépendants se heurtent à des obstacles lors des négociations collectives. Dans ces pays, la négociation collective des travailleurs indépendants est considérée comme une action d'entente. Les travailleurs indépendants n'ont légalement pas le droit de s'affilier à des syndicats (cas de la Bulgarie et de la Hongrie, par exemple), ou ne sont pas en droit de négocier collectivement leurs droits et leur rémunération (Allemagne, Espagne, Suède, par exemple), ou n'ont pas accès aux allocations de chômage (Belgique, France, Italie, par exemple). Lorsque la négociation collective est autorisée, le droit s'applique souvent aux travailleurs de secteurs tels que le journalisme, le spectacle ou la culture et le divertissement. Il existe néanmoins un grand nombre d'indépendants travaillant dans d'autres domaines, tels que l'agriculture, la construction et le commerce de gros (Fulton 2018.)

Les syndicats doivent unir leurs forces pour supprimer tous les obstacles aux négociations collectives : pour pousser les gouvernements nationaux à modifier leur législation et à mettre en place un cadre juridique commun qui mettrait fin à l'inégalité de traitement des travailleurs indépendants dans les différents pays européens.

Arrêt de la CJUE sur l'application de l'article 101, paragraphe 1, du TFUE aux conventions collectives de travail des prestataires de services indépendants

Le 4 décembre 2014, la Cour de justice de l'UE a rendu un arrêt sur l'article 101 du TFUE relatif aux conventions collectives de travail pour les prestataires de services indépendants (affaire C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media). La question centrale de l'affaire était de savoir si les remplaçants indépendants au sein d'un orchestre néerlandais, pour lesquels des honoraires fixes avaient été convenus dans une convention collective de travail, devaient être considérés comme des salariés ou des entreprises (entrepreneurs).

En mettant en évidence la catégorie de « faux travail indépendant », la Cour a décidé que le droit de la concurrence ne s'applique pas aux accords entre les musiciens d'orchestre remplaçants – s'ils se trouvent dans une situation semblable à celle de salariés, ils peuvent donc être considérés comme des « travailleurs ». Dans le raisonnement de la Cour, la clé pour établir la distinction est la relation de subordination, la possibilité de se comporter librement sur le marché et le fait que le risque financier naisse ou non de manière indépendante. Dans sa décision, la Cour a souligné que si les travailleurs sont classés comme faux indépendants, alors toute convention collective de travail qui contribue à « l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des remplaçants » pourrait être exclue des règles de concurrence de l'UE.

La décision de la Cour est une étape bienvenue dans la reconnaissance de la nécessité de lutter contre le dumping social et de s'attaquer au problème du faux travail indépendant, tout en soulignant les avantages d'une approche de négociation collective pour les travailleurs indépendants également. Néanmoins, avec la décision de laisser la détermination du faux travail indépendant au cas par cas, l'élimination des cas de faux travail indépendant prend encore du temps et les personnes peuvent encore être facilement classées comme « entreprises » dans de nombreux cas.

SOURCE : <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=160305&doclang=fr>

CINQUIÈMEMENT. Renforcer le pouvoir collectif à court terme

Les syndicats devraient lancer la chaîne de réaction favorable du pouvoir collectif et du travail décent en se concentrant sur le renforcement du pouvoir collectif à court terme. D'autres objectifs importants tels que la capacité de négocier une meilleure sécurité sociale, une meilleure rémunération, de meilleures conditions de travail ou des possibilités d'épanouissement personnel suivront, mais ils n'ont de sens que si le syndicat dispose d'un mandat fort dans les anciennes et les nouvelles formes de travail.

Les résultats de l'enquête montrent que les négociations collectives pour les travailleurs indépendants ont connu le plus de succès dans les situations où les syndicats existants ont activement inclus les travailleurs indépendants dans leurs efforts de négociation collective. De cette manière, le savoir-faire en matière de négociation et d'action collective au sein des syndicats peut être utilisé au profit des travailleurs indépendants également. Les négociations collectives pour les travailleurs des plateformes restent un sujet très controversé, avec des litiges juridiques et des protestations dans toute l'Europe. En comparaison, les négociations collectives entre les

journalistes indépendants et les sociétés de radiodiffusion ont une histoire de succès bien plus longue. Cette distinction montre que les meilleures pratiques de négociation collective pour les indépendants varient non seulement en fonction du pays ou de la description de poste, mais aussi en fonction du secteur. Les syndicats et les travailleurs indépendants syndiqués ont réussi à obtenir des conventions collectives par divers moyens. Vous trouverez ci-dessous quelques-unes de ces approches en action.

L'approche « Naming and Shaming » [dénoncer et condamner]

Syndicat des livreurs Bologna :

En mai 2018 à Bologne (Italie), une charte a été signée entre le syndicat des livreurs Bologna, les trois principales confédérations syndicales, le conseil municipal de centre-gauche et la plateforme locale de livraison de nourriture Sgnam e MyMenu. La charte, intitulée Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano (Charte des droits fondamentaux du travail numérique dans un contexte urbain), fixe, sur une base volontaire, un cadre de normes minimales couvrant la rémunération, le temps de travail et la couverture d'assurance à respecter par les plateformes signataires. Les plateformes Deliveroo, Foodora et JustEat n'ayant pas signé la charte, le maire de Bologne a appelé les clients à les boycotter. Dans le cadre d'une opération de dénonciation, les plateformes signataires et non signataires seront répertoriées sur le site web de la ville. D'autres villes italiennes, comme Milan, sont susceptibles de suivre l'exemple de Bologne. (Vandaele et al., 2019).

Campagnes médiatiques ciblées

Plusieurs syndicats ont déclaré avoir planifié et mené des campagnes médiatiques pour cibler en particulier les entreprises de plateforme qui opèrent selon des règles injustes et qui, dans certains cas, utilisent clairement de faux travailleurs indépendants. Le syndicat suisse Unia, par exemple, a ciblé en particulier les clients actuels et futurs des plateformes avec des actions d'information, espérant ainsi susciter un soutien.

L'approche de la négociation d'entreprise unique

Unionen :

Le plus grand syndicat d'employés de Suède a négocié avec succès avec les entreprises de plateforme pour qu'elles considèrent en interne tous les travailleurs de leurs entreprises de plateforme respectives comme des salariés, sauf s'ils sont clairement définis comme « entrepreneur individuel ». En conséquence, ces nouveaux salariés ont été autorisés à conclure des conventions collectives. Unionen a eu un poids important dans ces négociations car elles permettent aux entrepreneurs individuels de s'affilier à leur syndicat. Unionen propose également des régimes d'assurance et de retraite, ainsi que des conseils juridiques et un encadrement des entreprises. (Données d'enquête)

Ver.di :

Le deuxième plus grand syndicat allemand qui a conclu des conventions collectives au nom des travailleurs assimilés à des salariés dans le secteur de la radiodiffusion de service public. Il s'agissait en grande partie de journalistes indépendants en Allemagne. Ver.di offre également à ses membres indépendants un accès à des conseils juridiques, à une représentation juridique, aux cotisations de sécurité sociale et à des séminaires (Dietl et Birner, 2019)

syndicom

En Suisse, syndicom a conclu une convention collective par laquelle, depuis mai 2019, environ 600 livreurs sont couverts par l'accord qui donne droit à un salaire minimum et à un meilleur salaire pour les livraisons de nuit et le dimanche. En outre, il existe par exemple une meilleure protection en cas de maladie.

L'approche associative

Les exemples ci-dessous s'apparentent à une longue ligne d'action de la part des travailleurs indépendants : la création d'associations consacrées au partage des connaissances et à l'assistance. Les associations n'ont pas le droit de négocier collectivement. Comme pour ces associations plus récentes, de nombreux syndicats ont coopéré et continuent de coopérer avec elles, même dans les cas où elles ne sont pas officiellement constituées sous l'égide d'un syndicat.

CLAP (Chambres des indépendants et du travail précaire) :

Créée à Rome en 2013, CLAP est une fédération d'associations indépendantes et autogérées qui offrent des services et des informations et aident à l'auto-syndicalisation des travailleurs indépendants et précaires. Bien qu'elle ne vise pas elle-même à participer aux processus de négociation collective, elle vise, par les services qu'elle offre, à améliorer la situation des travailleurs indépendants.

Justice4Couriers

Une campagne organisée à l'initiative des livreurs de denrées alimentaires en Finlande, Justice4Couriers vise à faire pression sur Foodora et Wolt, deux entreprises de plateforme de livraison de denrées alimentaires, pour qu'elles améliorent les conditions de travail. Lancée en 2018 après d'importantes réductions de salaire pour les personnes travaillant avec Foodora, la campagne a continué à demander aux entreprises de négocier pour fournir par exemple des indemnités de maladie et des assurances et pour reconnaître les livreurs et les chauffeurs comme des salariés. Le syndicat des services United PAM a coopéré à la campagne.

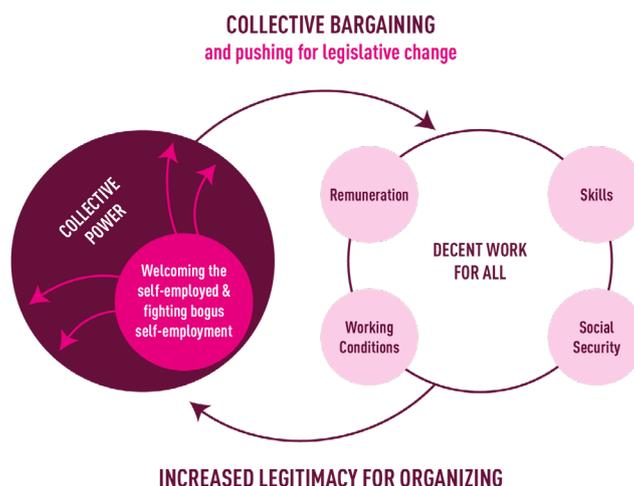
SIXIÈMEMENT. Utiliser le pouvoir collectif pour rendre le travail plus décent pour tous

L'utilisation du pouvoir collectif est le moyen de rendre le travail plus décent, y compris pour les travailleurs indépendants. C'est moralement la bonne chose à faire et cela aide aussi les syndicats à acquérir plus de pouvoir collectif.

La base morale et la légitimité des syndicats reposent sur leur capacité à rendre le travail à la fois décent et équitable. L'équité présuppose l'inclusion : peu importe l'affiliation juridique de la personne qui travaille. L'inclusion est cependant difficile. Elle exige une solidarité envers des personnes qui viennent d'horizons différents, avec des valeurs et des objectifs différents. Le travail doit être décent pour tous.

En plus de la base morale de la décence, il est également rationnel que les syndicats utilisent leur pouvoir collectif pour développer autant que possible la décence. Viser et réussir à rendre le travail décent pour tous permet non seulement de garantir des conditions de concurrence équitables et d'éviter le dumping social, mais aussi de créer une légitimité pour les syndicats aux yeux de tous les travailleurs, y compris les indépendants. Cela renforce encore le pouvoir collectif du syndicat.

Une telle solidarité n'émerge pas. Elle doit être construite. C'est le rôle et le cycle vertueux du syndicat dans les années 2020 : construire la solidarité pour le pouvoir collectif en augmentant la décence du travail – et augmenter la décence de tout travail en renforçant le pouvoir collectif.



Le cycle vertueux est bien connu des syndicats et fonctionne également pour les travailleurs indépendants : élargir la base du pouvoir collectif par la syndicalisation, utiliser ce pouvoir collectif pour garantir un travail décent par la négociation collective et ainsi construire une légitimité accrue pour l'organisation.

Quelles sont les conditions nécessaires pour un travail décent ? Bien qu'il existe de nombreuses approches utiles du travail décent (voir par exemple [OIT – Travail décent](#)), selon les travaux menés pour cette publication, quatre aspects doivent être mis en évidence pour garantir un travail décent dans le monde du travail en mutation : la rémunération, les conditions de travail, la sécurité sociale et le développement des compétences. Lorsque ces aspects du travail décent sont protégés pour les travailleurs indépendants, les syndicats protègent simultanément les rémunérations, les conditions de travail, les garanties et les compétences dans les formes de travail plus traditionnelles en élevant le seuil de décence dans tous les travaux.

D'autres aspects importants à considérer sont le rôle des emplois indépendants en tant qu'emplois de premier échelon et tremplins vers un meilleur travail. Actuellement, il existe trop peu d'emplois d'entrée sur de nombreux marchés du travail, et lorsque de tels emplois existent, ils n'offrent pas d'augmentation des perspectives de carrière positives. Ainsi, mettre l'accent non seulement sur la rémunération mais aussi sur les possibilités de développer de nouvelles compétences est un aspect nécessaire de la décence dans le nouveau monde du travail.

Bien entendu, ces objectifs à long terme ne sont pas distincts des actions menées à l'heure actuelle, par lesquelles les syndicats de toute l'Europe ont montré la voie. Les conventions collectives visant à améliorer les conditions de travail, les objectifs politiques au niveau législatif à l'échelle nationale et européenne, les différents services qui aident concrètement les travailleurs indépendants au quotidien, la lutte contre le faux travail indépendant et l'invitation à participer à la négociation collective au moyen de différentes stratégies de recrutement sont autant d'étapes d'un long voyage. Le chemin vers un travail décent pour tous n'est certainement pas facile, mais comme le montrent les exemples des syndicats, il est possible et il est déjà en marche. Apprendre les uns des autres et se réunir pour se motiver mutuellement sur une direction commune n'est pas un exercice ponctuel vers cet objectif commun, mais un processus continu et nécessaire.

CONCLUSION

Les relations de travail se diversifient et il existe déjà 30,5 millions d'indépendants en Europe (dont 21,8 millions sont des indépendants « à leur compte », sans salariés) Le travail indépendant n'est pas un phénomène négatif en soi, et il existe de nombreuses motivations pour qu'une personne décide de travailler à son compte. Cependant, à l'heure actuelle, les indépendants ne se trouvent pas souvent sur un pied d'égalité avec les salariés. Ils sont confrontés à plusieurs défis, tels que l'absence de droit de négociation collective et d'accès aux protections légales, l'insuffisance de la sécurité sociale et l'insécurité financière. La question du « faux travail indépendant » est tout aussi pertinente pour ces défis : il s'agit de cas où un travailleur se trouve de fait dans une relation de travail semblable à celle d'un salarié, mais est forcé d'exécuter des services en tant qu'indépendant. Dans ce cas, la voie à suivre devrait être d'éliminer ces situations et de définir clairement des lignes directrices pour le type de relation de travail qui constitue véritablement un travail indépendant.

Face à ces défis et à l'évolution du monde du travail, les syndicats ne sont pas restés inactifs pour soutenir les « travailleurs atypiques ». Les réponses fournies par les affiliés d'UNI Europa dans l'enquête menée pour le présent rapport montrent que nombreux sont ceux qui se trouvent sur la bonne voie pour faire face à ces problèmes et qu'il y a beaucoup à apprendre les uns des autres. Les syndicats offrent déjà, par exemple, des services d'orientation, de conseil juridique et de formation pour les travailleurs indépendants. En outre, nombre d'entre eux (et certains le font depuis longtemps) coopèrent activement et recrutent des travailleurs indépendants dans les syndicats. Cela crée une légitimité pour les syndicats dans le monde du travail en mutation et aux yeux des travailleurs indépendants, renforçant le pouvoir collectif et donc les capacités à faire pression en faveur d'un travail décent pour tous. L'outil le plus puissant pour garantir cet aspect et les droits des travailleurs indépendants en général est la négociation collective.

Même si de grands obstacles se dressent devant nous, par exemple les interprétations du droit européen de la concurrence dans certains États membres, il existe des moyens prometteurs et motivants pour aller de l'avant : les syndicats invitent les travailleurs indépendants à se joindre à eux, luttent contre le faux travail indépendant, fournissent des services, négocient et défendent leurs intérêts. Ces exemples sont importants et doivent être partagés et utilisés comme source d'apprentissage. En fin de compte, même si certains d'entre eux sont nouveaux, ils partagent tous une pensée fondamentale, aussi ancienne que les syndicats eux-mêmes : le travail décent devrait être un droit pour tous.

Quel est ce projet et comment a-t-il été réalisé ?

Le projet d'UNI Europa « Façonner l'avenir du travail dans un secteur des services numérisés, grâce au dialogue social » a choisi de mettre l'accent sur le travail indépendant comme un sujet crucial en le désignant comme l'un de ses trois domaines prioritaires. Grâce à une enquête menée auprès de ses affiliés, à une étude documentaire de la littérature pertinente et à des discussions et entretiens avec des experts clés dans le domaine, UNI Europa souhaite en définitive recenser les principales questions et tensions et constituer une plateforme politique axée sur l'avenir, afin d'examiner comment les relations industrielles et la politique publique ainsi que l'action syndicale traditionnelle peuvent relever les défis liés au travail indépendant.

L'objectif de l'enquête à la base de cette étude était de fournir une compréhension commune parmi les membres d'UNI Europa du statu quo perçu par les travailleurs indépendants dans les différents pays européens. L'enquête visait également à recueillir les meilleures pratiques et les politiques intéressantes de différents États afin d'inspirer UNI Europa dans l'élaboration de politiques et de recommandations novatrices, tournées vers l'avenir. Les résultats de l'enquête et une première analyse documentaire ont été présentés aux affiliés d'UNI Europa lors d'un atelier thématique à Rome en octobre 2019, après examen des résultats par l'équipe de projet de Demos Helsinki avec différents experts dans le domaine. Ces idées issues des discussions et des résultats de l'enquête ont été développées dans le présent rapport final.

Méthodes d'enquête

L'enquête a été créée avec une série de questions ouvertes auxquelles les personnes interrogées devaient répondre (voir l'annexe 1 pour les questions de l'enquête). L'enquête a été envoyée à 238 affiliés d'UNI Europa en juillet 2019 et a été clôturée au début septembre 2019. À la fin de l'enquête, 42 réponses au total ont été reçues, dont 40 sont restées utilisables pour l'analyse. Les réponses à l'enquête provenaient de plusieurs pays européens, la plupart des grands États européens étant représentés. C'est la Suède qui nous a fourni le plus grand nombre de réponses, soit 6 au total, de nombreux autres États étant représentés avec 1 à 3 réponses. Toutefois, les États non représentés dans notre enquête sont la Lituanie, le Royaume-Uni, l'Autriche, la République tchèque, l'Estonie, la Pologne et la Slovénie. Voir ci-dessous, en annexe 2, un tableau des répondants :

À propos de Demos Helsinki

Demos Helsinki est un groupe de réflexion indépendant qui œuvre à la construction de sociétés plus justes et plus durables. Ayant nos racines dans les pays nordiques, mais agissant au niveau mondial, nous travaillons avec les gouvernements, les entreprises, les syndicats, les ONG, les chercheurs et les militants pour relever certains des défis les plus redoutables de notre époque, qu'il s'agisse de questions sur l'avenir du travail ou de rassembler les gens pour lutter contre la crise climatique. Nous sommes un groupe d'environ 50 experts de différents domaines qui utilise la prospective, la cocréation, la recherche et la stratégie pour travailler ensemble avec nos partenaires et la société afin d'imaginer les futurs que nous aimerions voir et de concevoir les éléments de base pour y parvenir.

SOURCES

L. Beuker, P. Borghi, M. Bureau, A. Corsani, B. Gazier, A. Godino, B. Koene, A. Martin-Artiles, O. Molina, A. Mori, A. Mori, F. Naedenoen, M. Norbäck, K. Siroc, M. Stanic, et L. Walter (2019) : *The place of self-employment in the European context. Evidence from nine country case studies: Belgium, France, Germany, Italy, the Netherlands, Slovenia, Spain, Sweden and the United Kingdom*. Dans : R. Semenza et F. Pichault, éd. « The Challenges of Self-Employment in Europe », 1re éd. Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, p. 74-144.

Projet de loi n° 5, chapitre 296, de l'Assemblée de l'État de Californie
https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5

N. Countouris et V. De Stefano (2019) : *New trade union strategies for new forms of employment [De nouvelles stratégies syndicales pour de nouvelles formes d'emploi]*. CES Bruxelles

S. Dietl et K. Birner (2019) : *The Missing Link? – Gig/Crowd Workers And German Unions*.
<https://stefandietl.net/2019/03/31/the-missing-link-gigcrowd-workers-and-german-unions/>

CJUE, C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media contre Staat der Nederlanden (2014)
<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-413/13>

Union européenne, Traité sur l'Union européenne (version consolidée), Traité de Maastricht, 7 février 1992, Journal officiel des Communautés européennes, C 326/47, 26 octobre 2012.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=FR>

Eurostat (2019) : *Pourcentage de travailleurs indépendants par sexe, groupe d'âge et composition du ménage*.
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_hhsety&lang=en

Eurostat (2018) : *Statistiques sur le travail indépendant. Statistics Explained*,
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-employment_statistics

Fondation européenne d'études progressistes et al. (2017) : *Work in the European Gig Economy. Résultats de recherches menées au Royaume-Uni, en Suède, en Allemagne, en Autriche, aux Pays-Bas, en Suisse et en Italie*. Bruxelles : Fondation européenne d'études progressistes.

L. Fulton (2018) : *Les syndicats s'engagent pour la protection des travailleurs indépendants*, CES, Bruxelles.

D. Hunter et K. Leslie (2018) : [Définition et mesure statistiques de l'emploi « indépendant » en situation de dépendance](#), Organisation internationale du travail, Genève, Suisse.

OCDE (2019): *Négocier pour avancer ensemble – La négociation collective dans un monde du travail en mutation*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.

A. Moazed et N. Johnson (2016) : *Modern Monopolies: What It Takes to Dominate the 21st Century Economy*

G. Parker, M. Van Alstyne, S.P. Choudary (2016) : *Platform Revolution: How Networked Markets Are Transforming the Economy – and How to Make Them Work for You* Hardcover

S. Spasova, D. Bouget, D. Ghailani, et B. Vanhercke (2017) : *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies*. Réseau européen de politique sociale (ESPN), Bruxelles, Commission européenne,

A. Soru, E. Sinibaldi, C. Zanni, (2019) : *Working conditions and needs: results of a European survey* dans « The Challenges of Self-Employment in Europe », éd. R. Semanza et F. Pichault, Edward Elgar Publishing, Cheltenham.

Suomen virallinen tilasto (SVT) : *Työvoimatutkimus [publication en ligne]*. ISSN=1798-7830.

K. Vandaele, A. Piasna et J. Drahokoupil (2019) : *'Algorithm breakers' are not a different 'species': attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium. [L'attitude envers les syndicats des livreurs Deliveroo en Belgique]* ETUI, Working Paper 2019.06. <https://www.etui.org/content/download/36345/364997/file/WP-2019-06-web.pdf>

J. Van Dijck, T. Poell et M. De Waal (2018) : *The Platform Society: Public Values in a Connective World*.

ANNEXE I QUESTIONS DE L'ENQUÊTE

Informations générales :

- Nom du syndicat :
- Secteur(s) :
- Pays :

Coordonnées pour plus d'informations :

- Nom :
- Fonction :
- Courriel :
- Téléphone :

Les travailleurs indépendants de votre/vos secteur(s) et de votre pays :

1. Quel pourcentage de la main-d'œuvre de votre pays et/ou de votre/vos secteur(s) relève de la catégorie des indépendants ?
2. Quels sont les différents statuts juridiques des travailleurs indépendants dans votre pays (p. ex. indépendant, contractant dépendant avec des droits de salarié partiels, freelance) ?
3. Comment la liberté d'association et les droits de négociation collective et de représentation sont-ils actuellement appliqués dans votre pays pour les travailleurs indépendants ?
 - Liberté d'association :
 - Négociation collective :
 - Représentation collective :
4. Selon vous, le nombre de travailleurs indépendants actifs et l'incidence du travail indépendant ont-ils augmenté sur les plateformes en ligne ?
5. Quels sont, selon vous, les plus grands défis en ce qui concerne les travailleurs indépendants dans votre pays ?
 - Initiatives, stratégies et politiques syndicales:

6. OUI/NON : Votre syndicat a-t-il coopéré ou envisage-t-il de coopérer avec les indépendants (p. ex. avec les freelances ou les personnes qui travaillent par l'intermédiaire des plateformes) ?

OUI / NON

- 6.a. Si oui, de quelle manière ? Veuillez décrire, et n'hésitez pas à partager les liens vers d'éventuels documents ou déclarations (si possible en anglais)
 - 6. b. Les syndicats ont-ils tenté de recruter les indépendants qui travaillent par l'intermédiaire de plateformes ? Si oui, veuillez décrire ces tentatives et leurs éventuels succès et échecs.
7. Quelle est la politique et la stratégie de votre syndicat en ce qui concerne les travailleurs indépendants ?
- Pistes pour aller de l'avant :
8. Quel type de mesures politiques pourrait améliorer le statut des travailleurs indépendants dans votre pays / en Europe ?
9. Comment les syndicats pourraient-ils mieux contribuer à l'amélioration du statut des travailleurs indépendants ?
10. Avez-vous connaissance de pratiques et/ou de réflexions innovantes en matière de négociation collective en ce qui concerne les travailleurs indépendants ? Veuillez développer et partager les liens et documents, si possible.

ANNEXE 2 RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE PAR PAYS ET AFFILIATION SYNDICALE

Belgique	VSOA-SLFP Poste Centrale Générale FGTB ACV Puls	France	SNRT-CGT Audiovisuel FO COM
Bulgarie	Fédération syndicale des communications	Allemagne	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Croatie	Union croate des petites entreprises	Grèce	FÉDÉRATION GRECQUE DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR PRIVÉ (OIYE)
Chypre	EPOET	Hongrie	TAVSZAK
Danemark	Syndicat des services financiers Danemark Forsikringsforbundet	Irlande	CWU Irlande
Finlande	TEME, Syndicat du théâtre et des médias de Finlande Trade Union Pro PAM / Service Union United	Italie	Snfia FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI Fisac Cgil
Luxembourg	ALEBA	Lettonie	Syndicat du secteur de la culture de Lettonie (LKDAF) Syndicat du secteur de la culture de Lettonie (LKDAF)
Pays-Bas	CNV Vakmensen	Suède	Fastighets Unionen Syndicat suédois des travailleurs du secteur des transports Fastighets Le syndicat de l'artisanat (Handelsanställdas förbund) Finansförbundet
Norvège	Fellesforbundet Fagforbundet Frisørenes fagforening HK en Norvège	Suisse	syndicom Unia
Portugal	SINTTAV		
Roumanie	ANTIC		
Slovénie	Odborový zväz pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva		
Espagne	Fédération des services CCOO CCOO Construcción y Servicios		

* Outre les réponses des syndicats d'Europe, une réponse à l'enquête nous est également parvenue du syndicat PPSWU de Palestine.



"This project receives support from the European Commission. This publication reflects the views of the authors only and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."