

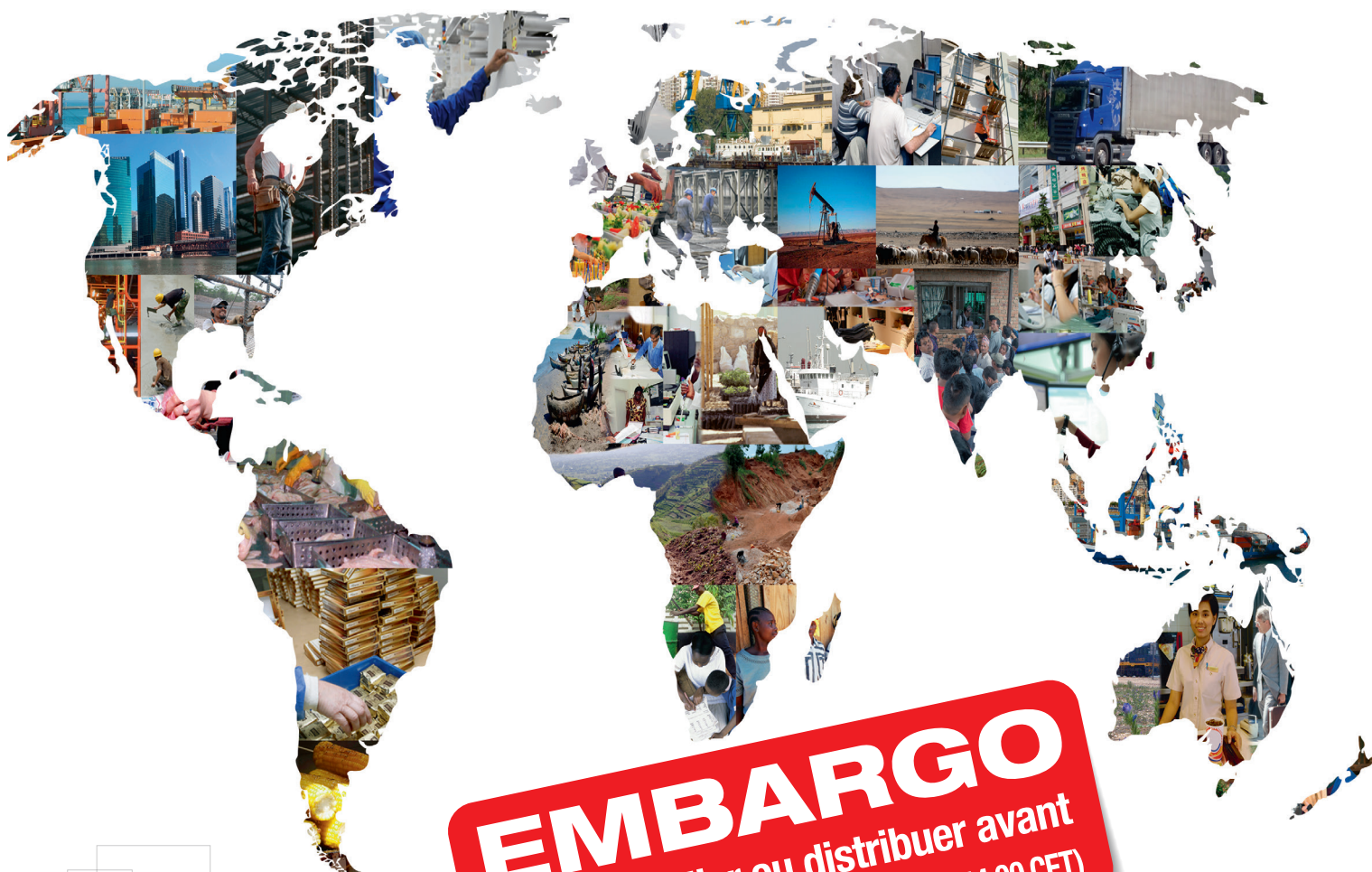
VUE
D'ENSEMBLE



Organisation
internationale
du Travail

L'EMPLOI ATYPIQUE DANS LE MONDE

Identifier les défis, ouvrir des perspectives



EMBARGO
Ne pas publier ou distribuer avant
le lundi 14 novembre 2016 à 13:00 GMT (14:00 CET)

VUE
D'ENSEMBLE

L'EMPLOI ATYPIQUE DANS LE MONDE

Identifier les défis, ouvrir des perspectives

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble

Bureau international du Travail – Genève: BIT, 2016

ISBN 978-92-2-231155-2 (imprimé)

ISBN 978-92-2-231156-9 (PDF)

emploi précaire / emploi à temps partiel / emploi temporaire / emploi informel / marché du travail / conditions de travail / normes internationales du travail / rôle de l'OIT

13.01.3

Également disponible en anglais: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Overview* (ISBN 978-92-2-130941-3), Genève, 2016; espagnol: *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe* (ISBN 978-92-2-331207-7), Genève, 2016; et russe: *Нестандартные формы занятости: Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия* (ISBN 978-92-2-431001-0), Genève, 2016

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression
et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.

*Création graphique, conception typographiques, mise en pages, préparation des manuscrits,
lecture et correction d'épreuves, impression, édition électronique et distribution*

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon
qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: DTP-JMB-CORR-REP

PRÉFACE

En février 2015, l'Organisation internationale du Travail a tenu une réunion tripartite d'experts sur les formes atypiques d'emploi. Cette réunion a rassemblé des experts désignés après consultation respectivement des gouvernements, du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs du Conseil d'administration du BIT, qui ont débattu pendant plus de quatre jours des défis que les formes atypiques d'emploi peuvent représenter pour l'Agenda du travail décent.

Les conclusions de la réunion ont appelé les États Membres, ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs, à élaborer des politiques à même de combler les déficits de travail décent associés aux formes atypiques d'emploi, de sorte que tous les travailleurs – quelles que soient leurs modalités d'emploi – bénéficient d'un travail décent. Plus précisément, les gouvernements et les partenaires sociaux ont été invités à travailler de concert pour mettre en œuvre des mesures visant à remédier aux conditions de travail inadéquates, faciliter les transitions efficaces sur le marché du travail, promouvoir l'égalité et le principe de non-discrimination, garantir une couverture de sécurité sociale appropriée pour tous, promouvoir des lieux de travail sûrs et salubres, assurer l'accès à la liberté syndicale et à la négociation collective, améliorer l'inspection du travail, combattre les formes d'emploi extrêmement précaires et promouvoir les droits fondamentaux au travail¹.

Le Bureau international du Travail, qui est le Secrétariat de l'Organisation, a été invité à soutenir ces efforts. Une partie centrale de son mandat est d'améliorer la connaissance et la compréhension de cette question qui revêt une grande importance pour le monde du travail. Le rapport intitulé *L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives* ainsi que cette vue d'ensemble qui l'accompagne et met en évidence les principales conclusions et recommandations du rapport ont été préparés en réponse à cette demande. Le rapport se fonde sur les préparatifs effectués pour la réunion d'experts de 2015. Il intègre les résultats d'un grand nombre d'études portant sur les aspects économiques et juridiques des formes atypiques d'emploi dans de nombreux pays et régions du monde, ainsi que sur des sujets spécifiques présentant un intérêt, et notamment l'impact sur les entreprises et la sécurité et la santé au travail².

Le rapport constitue aussi une contribution aux travaux menés par le Bureau à l'appui de l'initiative du centenaire sur l'avenir du travail, qui a été lancée par le Directeur général

du BIT. Les transformations du monde du travail ont fait naître de nouveaux défis, tout en rendant plus ardues les défis déjà existants, et l'Organisation doit se préparer si elle veut pouvoir y répondre efficacement en s'acquittant de son mandat en faveur de la justice sociale tout au long de son deuxième siècle d'existence.

Nous espérons que ces publications constitueront des références utiles pour tous ceux et celles qui désirent rendre le monde du travail meilleur.

PHILIPPE MARCADENT

Chef de service

Service des marchés du travail inclusifs,
des relations professionnelles
et des conditions de travail (INWORK)

NOTES

1 Pour de plus amples détails, voir *Conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi*, document GB.323/POL/3, disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting_document/wcms_354088.pdf.

2 Une grande partie de ces études ont été publiées sous forme de documents de travail du BIT, et peuvent être consultées à l'adresse <http://www.ilo.org/travail/info/working/lang--en/index.htm>.



Usine textile, zone industrielle d'Ad-Dulayl, près de Zarka, Jordanie

© OIT/Jared J. Kohler



Personne assurant le service traiteur à un mariage, États-Unis

© Jessica Maida

VUE D'ENSEMBLE

Dans la plupart des régions du monde, les lois qui réglementent le travail s'appliquent à un type d'emploi continu, à plein temps et s'inscrivant dans une relation directe de subordination entre employeur et salarié, que l'on appelle communément «relation d'emploi typique». Celle-ci confère d'importantes protections aux travailleurs, mais est aussi utile aux employeurs, qui peuvent s'appuyer sur une main-d'œuvre stable, mettre à profit et maintenir à leur service le talent de cette dernière, tout en exerçant leur autorité et autres prérogatives patronales pour diriger et organiser le travail de leurs salariés.

Au cours des dernières décennies, tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement, on a observé un passage marqué de l'emploi typique vers l'emploi atypique. Les formes d'emploi atypiques (ci-après l'emploi atypique) regroupent diverses modalités d'emploi qui se démarquent de l'emploi typique: travail temporaire; travail à temps partiel; travail intérimaire et autres relations d'emploi multipartites; relation de travail déguisée et emploi juridiquement indépendant mais économiquement dépendant (ci-après emploi ou travail économiquement dépendant) (voir figure 1 et encadré 1).

La montée de l'emploi atypique ressort des statistiques de nombreux pays industrialisés. Dans les pays en développement, les travailleurs en situation atypique ont toujours constitué une importante part de la main-d'œuvre, nombre d'entre eux étant des travailleurs occasionnels recrutés sur une base temporaire. Toutefois, l'emploi atypique s'est aussi développé sur des segments du marché du travail antérieurement associés à l'emploi typique. On manque de données sur certaines formes d'emploi atypique pour mettre des tendances en évidence, mais leur croissance est discernable du fait de la montée de l'anxiété que ressentent de nombreux travailleurs quant à leur emploi, qu'il soit typique ou atypique.

La croissance de l'emploi atypique est une source de préoccupation, parce que, pour les travailleurs, ces modalités d'emploi sont associées à une plus grande insécurité que celle qui prévaut dans l'emploi typique. Cette évolution a aussi des conséquences importantes, et sous-estimées, pour les entreprises, lesquelles peuvent sous-évaluer les exigences de l'emploi atypique en termes de gestion, tout particulièrement si celui-ci concerne une part importante de leurs effectifs. En outre, ce qui peut être souhaitable et profitable pour le travailleur ou l'entreprise à titre individuel, surtout à court terme, peut avoir des conséquences négatives pour l'économie dans son ensemble: sous-investissement

dans l'innovation, ralentissement des gains de productivité, risques pour la viabilité à long terme des systèmes de sécurité sociale, volatilité exacerbée sur les marchés du travail, médiocrité des performances économiques. Il existe d'importantes conséquences sociales, qui appellent une attention approfondie.

L'Organisation internationale du Travail reconnaît que le travail peut être organisé selon diverses modalités contractuelles. Le but n'est pas de rendre tout l'emploi typique, mais plutôt de faire en sorte que tout travail soit un travail décent¹. Le présent rapport s'appuie sur les normes internationales du travail et les expériences nationales pour proposer des orientations quant à la réglementation et à la gouvernance de l'emploi atypique en vue d'établir un équilibre entre les besoins des travailleurs, des entreprises et des pouvoirs publics.

Figure 1. Les différentes formes d'emploi atypique



Encadré 1. Qu'est-ce que l'emploi atypique?²

On dénombre quatre grandes catégories d'emploi atypique: 1) le travail temporaire; 2) le travail à temps partiel; 3) le travail intérimaire et autres relations d'emploi multipartites; 4) les relations de travail déguisées et l'emploi économiquement dépendant. Cette classification découle des conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi qui a eu lieu en février 2015³. Au sein de chacune de ces catégories, on trouve divers arrangements dont certains sont des spécificités nationales (figure 1).

Le *travail temporaire*, dans le cadre duquel les travailleurs sont engagés pour une période prédéfinie, comprend les contrats de durée déterminée (CDD), ceux conclus pour la réalisation d'une tâche ou d'un projet définis, ainsi que le travail saisonnier ou occasionnel, y compris le travail journalier. Dans la majorité des pays, les CDD sont régis par des dispositions spécifiques précisant leur durée maximale, le nombre de renouvellements possibles et les motifs justifiant d'y recourir. Le travail occasionnel peut se définir comme l'embauche de travailleurs pour une courte durée ou sur une base ponctuelle et intermittente, souvent pour un certain nombre d'heures, de jours ou de semaines, en contrepartie d'un salaire convenu aux termes d'un accord de travail journalier ou périodique. Le travail occasionnel est une composante majeure de l'emploi salarié informel dans les pays en développement à faible revenu, mais, récemment, il a aussi fait son apparition dans les pays industrialisés, notamment sous la forme d'emplois associés à l'économie des plates-formes numériques (la *gig economy*).

Dans le cas du *travail à temps partiel*, la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable. De nombreux pays ont établi dans la législation des seuils permettant de distinguer le travail à temps partiel du travail à plein temps. À des fins statistiques, on considère généralement qu'à une durée de travail hebdomadaire inférieure à 35 heures, ou à 30 heures, correspond un travail à temps partiel. Dans certains cas, la durée du travail est très courte, ou alors les horaires de travail ne sont pas fixés à l'avance et l'employeur n'est pas tenu d'offrir un nombre donné d'heures de travail. Ces arrangements contractuels sont communément qualifiés de travail «sur appel» ou «à la demande» et peuvent prendre différentes formes selon les pays, y compris les contrats «zéro heure».

Lorsque les travailleurs ne sont pas directement employés par l'entreprise à laquelle ils fournissent leurs services, ils se situent dans le cadre d'*arrangements contractuels multipartites*, par exemple lorsqu'ils sont mis à disposition et rémunérés par une *agence de travail temporaire*, mais que le travail est réalisé pour le compte d'une entreprise utilisatrice. Dans la plupart des pays, le travailleur et l'agence sont liés par un contrat ou une relation de travail, tandis que l'agence et l'entreprise utilisatrice sont liées par un contrat commercial. S'il n'existe généralement aucune relation de travail entre les travailleurs intérimaires et l'entreprise utilisatrice, certains pays imposent à cette dernière des obligations juridiques à l'égard de ces travailleurs, plus particulièrement en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail.

Selon le BIT, établir une *relation de travail déguisée* «consiste à lui donner une apparence différente de la réalité afin d'annuler ou de diminuer la protection assurée par la loi»⁴. Cela peut consister à cacher l'identité de l'employeur, à embaucher le travailleur par l'intermédiaire d'un tiers, ou à engager le travailleur dans le cadre d'un contrat commercial ou coopératif plutôt que d'un contrat de travail, tout en contrôlant et en dirigeant son activité d'une façon incompatible avec son statut de travailleur indépendant. En outre, une relation de travail peut être ambiguë lorsque les obligations et droits respectifs des parties concernées ne sont pas définis clairement, ou lorsque la législation est inadéquate ou lacunaire, y compris en ce qui concerne l'interprétation ou l'application de la loi.

Enfin, il existe parfois un flou en ce qui concerne les *travailleurs économiquement dépendants* qui fournissent des services en vertu d'un contrat commercial, mais dont les revenus dépendent d'un très faible nombre de clients – voire d'un seul – qui, en outre, leur donnent directement des instructions sur l'exécution du travail. Ces travailleurs ne sont généralement pas couverts par la législation du travail ou les régimes de sécurité sociale fondés sur l'emploi, même si quelques pays ont adopté des dispositions spécifiques pour leur assurer une certaine protection.

APPRÉHENDER L'ÉVOLUTION DU TRAVAIL ATYPIQUE

Même s'il est peu probable qu'à l'avenir tous les travailleurs soient employés à titre temporaire, à temps partiel, ou dans le cadre de l'emploi économiquement dépendant, il reste que l'emploi atypique prolifère dans des secteurs et des professions dont il était antérieurement absent et que, depuis quelques décennies, son poids augmente sur les marchés du travail de la plupart des pays du monde.

Les raisons de cette prolifération sont multiples et varient sensiblement d'un pays à l'autre. On peut toutefois affirmer que les transformations que connaît le monde du travail, les évolutions réglementaires ainsi que les fluctuations et crises macroéconomiques ont toutes contribué à ce mouvement.

Un monde du travail en mutation

Parmi les transformations du monde du travail qui ont un impact sur le recours au travail atypique figurent l'évolution de la structure des économies – avec la diminution du poids de l'agriculture et l'augmentation de celui de l'industrie et des services –, les pressions exercées par la mondialisation, et le changement technique avec ses conséquences sur les stratégies organisationnelles des entreprises.

- *La montée des services.* Depuis quelques décennies, on observe partout une expansion du secteur des services, qui représentait en 2013 près de la moitié de l'emploi total à l'échelle mondiale⁵. Dans les activités de services, les pics de la demande peuvent être plus fréquents et moins prévisibles que dans l'industrie, ce qui accentue la pression sur les entreprises pour qu'elles fassent preuve de «flexibilité organisationnelle»⁶. Certains sous-secteurs des services ont des caractéristiques particulières qui favorisent le recours à l'emploi atypique, comme l'hôtellerie-restauration ou le tourisme, qui se caractérisent par une forte fragmentation, l'existence de chaînes hôtelières mondiales, la pratique des franchises et de la sous-traitance, une activité saisonnière et la nécessité d'assurer les services en dehors des horaires de travail traditionnels⁷. En outre, la croissance du commerce de détail, accompagnée d'une extension des heures d'ouverture, a stimulé le recours au travail à temps partiel, car les entreprises recrutent souvent des travailleurs à temps partiel pour assurer les horaires supplémentaires. Cette croissance a des conséquences sur l'emploi des femmes, qui sont plus présentes dans les services, et en particulier dans le commerce de détail⁸.
- *Les pressions de la mondialisation.* Parallèlement, l'industrie a été mise sous pression par la mondialisation, avec une intensification permanente de la concurrence internationale et un impératif de réduction des coûts. La fragmentation de la production, associée à la sous-traitance, a conduit à une accélération des échanges de biens intermédiaires et à la multiplication des chaînes d'approvisionnement mondiales. La compétition féroce que se livrent les fournisseurs, et les pressions toujours plus fortes exercées sur eux par les acheteurs pour qu'ils réduisent les coûts et garantissent le respect des délais de production, se traduisent par une incitation des fournisseurs locaux à l'externalisation et à la sous-traitance de la main-d'œuvre afin d'utiliser les travailleurs sur des périodes brèves en enchaînant les contrats de courte durée⁹. Ain-

si, la sous-traitance de main-d'œuvre peut être considérée comme un prolongement logique de la sous-traitance à l'échelle mondiale¹⁰.

- *Le changement technique.* L'expansion des services et des chaînes d'approvisionnement mondiales est indissociable du changement technique. Les nouvelles technologies de l'information, la qualité supérieure et le moindre coût des infrastructures, ainsi que les progrès de la logistique et des transports, ont permis aux entreprises de comparer leurs opérations, puis d'organiser, de gérer et de répartir leur production à l'échelle mondiale¹¹. Les nouvelles technologies ont aussi induit l'apparition de nouvelles formes de travail, comme le travail sur les plates-formes Internet ou le travail sur appel par l'intermédiaire d'applications mobiles.
- *Nouvelles stratégies organisationnelles.* Si ces forces qui agissent à l'échelle mondiale exercent une forte influence sur les pratiques des entreprises, en définitive le choix des arrangements contractuels n'appartient qu'à elles seules. Au début des années 1990, les entreprises ont commencé à recourir de plus en plus à la sous-traitance et à d'autres arrangements atypiques pour se concentrer sur leurs compétences «centrales», avec l'objectif déclaré de concentrer les moyens de gestion sur les activités essentielles pour leur avantage comparatif¹². Le nettoyage des bureaux a été l'une des premières tâches sous-traitées, suivi par d'autres fonctions de soutien, comme l'informatique ou la paie du personnel. Si certaines entreprises ont limité la sous-traitance aux fonctions périphériques, d'autres en sont venues à recourir à l'emploi atypique pour assurer des fonctions que l'on peut qualifier de «centrales»¹³. Dans certaines industries, les fonctions essentielles elles-mêmes ont été éclatées. Ainsi, de grandes chaînes hôtelières ont sous-traité les services d'accueil et de nettoyage à des entreprises tierces, tandis que des entreprises de téléphonie sous-traitaient l'installation et la réparation à domicile à des quantités de travailleurs «indépendants»¹⁴.

Réduction des coûts et réglementation

De nombreuses entreprises recourent à l'emploi atypique car il est souvent moins coûteux, les salaires comme les coûts non salariaux étant inférieurs¹⁵. Dans certains cas, la réglementation peut, intentionnellement ou non, encourager le recours aux formes atypiques d'emploi, par exemple lorsque le recours aux contrats de durée déterminée est autorisé pour l'exécution de tâches permanentes ou lorsque les travailleurs à temps partiel n'atteignent pas les seuils ouvrant droit aux prestations de sécurité sociale.

- *Déréglementation partielle.* À partir des années 1970, nombre de pays européens ont partiellement déréglementé les marchés du travail avec pour objectif d'accentuer la flexibilité et de stimuler la création d'emplois. Les réformes ont permis un recours plus large à l'emploi temporaire, en l'étendant à des travaux qui n'étaient pas temporaires par nature, et en augmentant leur durée maximale et le nombre des renouvellements possibles. Il en a résulté une croissance de l'emploi temporaire dans maints pays européens. Des réformes du même ordre ont eu lieu dans certains pays en développement dans les années 1990, notamment dans la région andine¹⁶. Depuis, certains pays d'Europe ont engagé des réformes en sens contraire pour limiter la croissance de l'emploi temporaire, mais dans bien des cas la tendance a été difficile à renverser.

- *Incitations faussées.* Les différences de protection en matière de sécurité sociale pour les travailleurs qui n'atteignent pas certains seuils de rémunération ou de durée du travail ont incité les entreprises à recourir à des arrangements atypiques à des fins de réduction des coûts. Ainsi, en Allemagne, avant la réforme de 2013, les travailleurs engagés dans des «mini-emplois» dont la rémunération était inférieure à 400 euros par mois ne versaient pas de cotisations de sécurité sociale, et les employeurs versaient des cotisations à taux réduit. Un autre type d'exclusion peut découler du fait que la législation du travail ne s'applique qu'aux entreprises dépassant une certaine taille. Tel est le cas en Inde, avec pour résultat que les travailleurs employés dans des petites entreprises et la plupart des travailleurs occasionnels sont exclus du champ d'application de la réglementation.
- *Déclin de la syndicalisation et du rôle normatif de la négociation collective.* Une autre évolution souvent sous-estimée est le déclin de la syndicalisation qu'ont connu certains pays au cours des dernières décennies. Ce déclin signifie que moins de conventions collectives ont été négociées, surtout dans les pays où le niveau prépondérant de la négociation collective est celui de l'entreprise. En outre, l'absence de syndicats a permis aux entreprises de développer des modalités d'emploi alternatives, ce qui n'était pas interdit par les lois applicables, mais allait à l'encontre des pratiques en vigueur. Par exemple, la multiplication des contrats «zéro heure» au Royaume-Uni et des contrats «si et quand» en Irlande, ou la progression de la gestion des effectifs «à flux tendu» aux États-Unis ou au Canada ne sont pas la conséquence d'une nouvelle législation. Elles découlent plutôt du fait que les entreprises ont réalisé qu'il n'était pas nécessaire de garantir un nombre minimal d'heures dans le contrat de travail, et qu'elles pouvaient recourir à de nouvelles modalités pour accroître leurs possibilités d'employer la main-d'œuvre de façon plus flexible.

Fluctuations et crises macroéconomiques

Les conditions macroéconomiques, y compris les crises économiques, ont une influence sur la proportion d'emplois atypiques dans l'emploi total. Toutefois, les résultats peuvent différer selon les réglementations et les politiques menées:

- *Déclin de l'emploi atypique.* Les travailleurs temporaires et ceux qui sont engagés dans des relations d'emploi multipartites sont les premiers licenciés lorsque la situation macroéconomique se dégrade. Ainsi, durant la récession de 2008-09 aux États-Unis, les travailleurs intérimaires ont représenté 10,6 pour cent des pertes nettes d'emplois alors qu'ils ne constituaient que 2 pour cent de la main-d'œuvre. De même, l'emploi temporaire a chuté en Espagne, passant de 29 pour cent en 2008 à 22 pour cent en 2013 en raison de la crise économique.
- *Réduction temporaire de la durée du travail.* Dans d'autres cas, les entreprises, plutôt que de licencier, réorganisent le travail de façon interne en réduisant la durée du travail, selon la formule «partager l'emploi pour sauver des emplois». En conséquence, une plus forte proportion de la main-d'œuvre travaille à temps partiel. Durant la dernière crise économique, ces programmes de partage du travail ont été soutenus par des mesures financées en partie par l'assurance-chômage et visant à compléter le revenu des travailleurs concernés. En Allemagne, à l'apogée de la crise économique

en 2009, environ 1,2 million de travailleurs avaient une durée du travail réduite, d'un tiers en moyenne, tout en conservant leur relation de travail. On trouve aussi des exemples de réduction temporaire de la durée du travail dans certaines entreprises de Bulgarie, d'Estonie, d'Indonésie et de la Fédération de Russie.

- *Accroissement de l'emploi atypique en raison de l'incertitude économique.* Les pré-occupations relatives à la situation économique après une récession peuvent inciter les entreprises à faire preuve de précaution en matière de recrutement, et donc à recourir plutôt à des contrats temporaires. Cela s'est produit, par exemple, en République de Corée après la crise financière qui a frappé l'Asie à la fin des années 1970, et aux États-Unis dans le sillage de la Grande Récession.

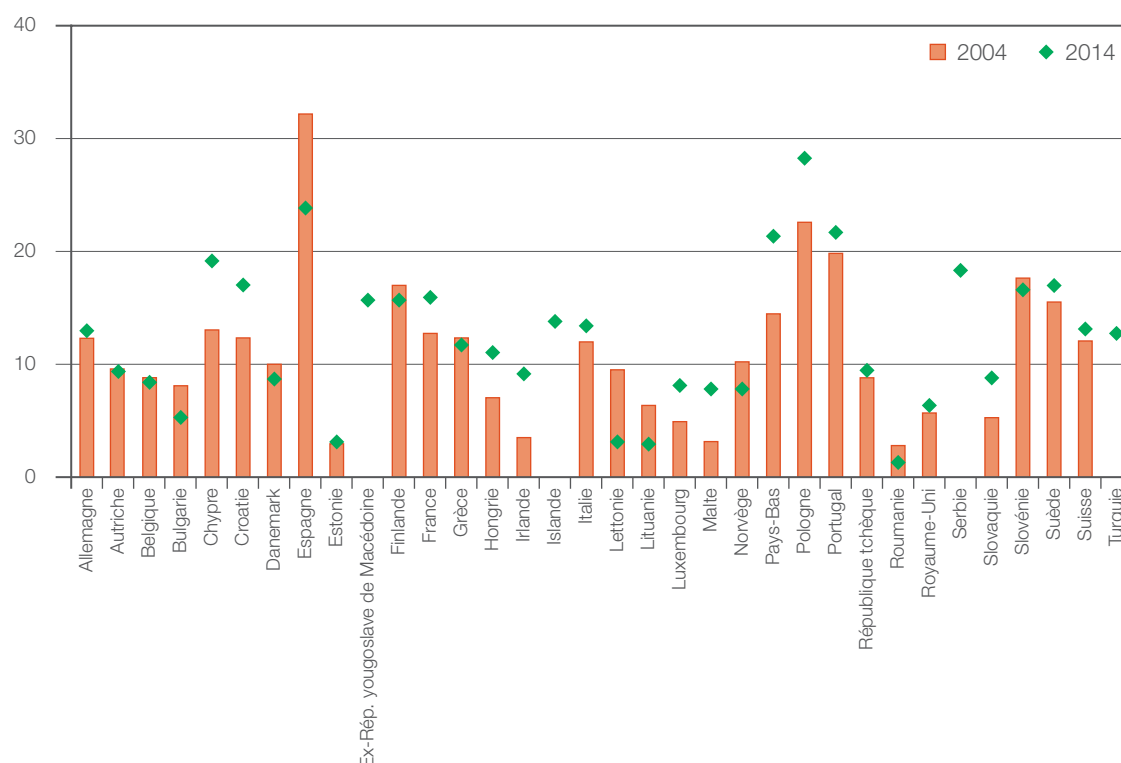
FRÉQUENCE ET ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ATYPIQUE

Étant donné la multiplicité des déterminants de l'emploi atypique, il n'est guère surprenant que l'intensité avec laquelle on y recourt soit très inégale d'un pays à l'autre. Les comparaisons internationales en la matière ne sont pas aisées, car les définitions statistiques, qui reflètent les pratiques nationales, diffèrent d'un pays à l'autre. En outre, on pâtit d'un manque de données en ce qui concerne les arrangements multipartites, la relation de travail déguisée et l'emploi économiquement dépendant, ce qui empêche une quantification complète à l'échelle mondiale. Toutefois, à partir des données limitées dont on dispose, il est possible de tracer les grandes lignes de l'évolution en cours.

- En général, dans les pays industrialisés, l'emploi atypique se rencontre dans pratiquement toutes les branches d'activité et prédomine dans les professions faiblement rémunérées. Dans les pays en développement, l'emploi occasionnel continue de constituer une part considérable de l'emploi salarié, mais on observe aussi une prolifération des formes atypiques d'emploi dans les secteurs où l'emploi typique était plus fréquent, comme l'industrie ou le secteur public.
- Les femmes, les jeunes et les migrants ont une probabilité supérieure à celle des autres catégories de la population de se trouver en situation d'emploi atypique. Cette surreprésentation traduit une difficulté d'accéder au marché du travail et de s'y maintenir. S'agissant des femmes, elle reflète aussi la répartition inégale du travail domestique non rémunéré et les conséquences de cette inégalité sur la possibilité d'obtenir un emploi typique, à cause des exigences de ce dernier en termes de disponibilité et d'horaires. Exigences qui expliquent aussi la réticence de certains employeurs à recruter des femmes.

Emploi temporaire

L'emploi temporaire a toujours existé et il est courant dans certaines branches d'activité sujettes à des fluctuations saisonnières, comme l'agriculture, la construction et le transport. En outre, les entreprises y recourent pour faire face à des besoins spécifiques de main-d'œuvre sur de courtes périodes: remplacement d'un travailleur absent, pics de demande, évaluation d'un travailleur nouvellement recruté avant de lui proposer un contrat de durée indéterminée. Voici quelques observations clés relatives à l'emploi temporaire:

Figure 2. L'emploi temporaire en Europe, en pourcentage des salariés, 2004 et 2014

Source: Eurostat.

- En Europe, les données portant sur 33 pays indiquent qu'en moyenne 12,3 pour cent des salariés détenaient des contrats temporaires en 2014. Les pays où ce type d'emploi est le plus fréquent sont l'Espagne, la Pologne et le Portugal, où il concerne au moins 20 pour cent des salariés (figure 2). Au cours de la dernière décennie, l'emploi temporaire a pratiquement doublé à Malte et en Slovaquie, tandis qu'il triplait en Irlande. En Europe, les raisons du recours au travail temporaire sont diverses: en 2014, 62 pour cent des salariés concernés déclaraient ne pas pouvoir trouver un emploi permanent, 9 pour cent être en période d'essai.
- En Australie, un salarié sur quatre est employé de façon occasionnelle. Dans ce pays, l'emploi occasionnel est une catégorie particulière d'emploi qui ne donne pas droit à des congés annuels payés ni à des congés de maladie, mais dont le taux de salaire horaire est majoré à titre de compensation par une «prime de travail occasionnel». Cette forme d'emploi est courante dans les activités faiblement rémunérées.
- En République de Corée, les travailleurs occasionnels (définis comme les salariés ayant un contrat de durée déterminée) ont vu leur part de l'emploi salarié passer de 14 à 19 pour cent entre 2001 et 2013. Ailleurs en Asie, la fréquence de l'emploi temporaire est élevée en comparaison internationale et ses différentes formes – CDD, travail saisonnier ou occasionnel – sont largement répandues. Il représente entre 24 pour cent de l'emploi salarié aux Philippines et 67 pour cent au Viet Nam, sa part étant également importante en Chine, en Inde, en Indonésie et en Malaisie. Le

travail occasionnel représente près des deux tiers de l'emploi salarié au Bangladesh et en Inde, plus de 40 pour cent au Pakistan.

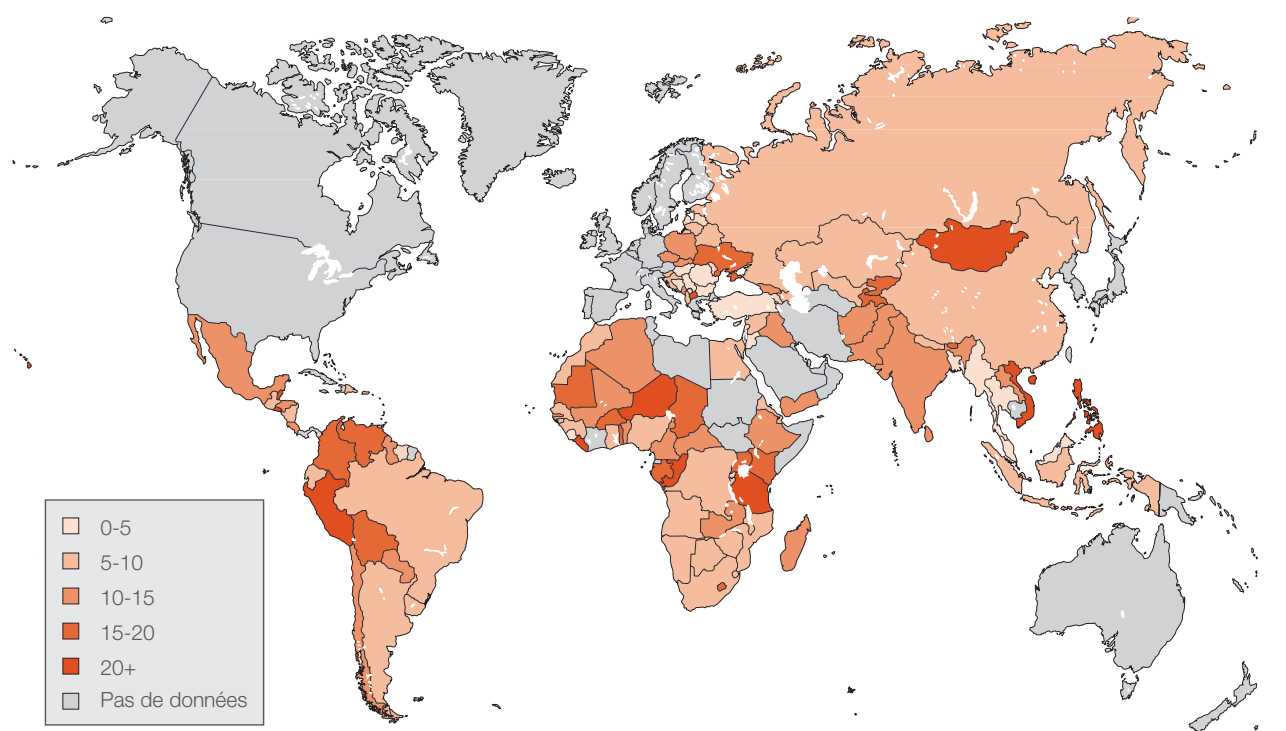
- En Amérique latine, la situation est contrastée. En Argentine et au Brésil, le recours à l'emploi temporaire est contenu au-dessous de 10 pour cent, mais il avait atteint 20 pour cent de l'emploi salarié en Argentine au cours des années 1990, lorsqu'il avait été facilité par une réforme de la législation qui en avait abaissé le coût. Les autres pays de la région présentent des proportions relativement élevées, et croissantes, d'emploi temporaire, l'Équateur et le Pérou se situant en haut de la liste avec plus de 50 pour cent de salariés au titre d'arrangements temporaires. Le caractère informel de l'emploi reste une question importante tant en Amérique latine qu'en Asie, où de nombreux pays connaissent un problème de double segmentation du marché du travail, entre emploi formel et emploi informel, d'une part, et entre contrats permanents et contrats temporaires, d'autre part.
- En Afrique, la forme la plus répandue d'emploi temporaire est l'emploi occasionnel. Ce dernier concerne un salarié sur quatre au Kenya, et plus d'un sur trois au Zimbabwe et au Mali. La proportion d'emplois temporaires atteint près de 60 pour cent en Éthiopie et en République-Unie de Tanzanie; elle est en général particulièrement élevée dans les régions rurales. La croissance de l'une de ses modalités spécifiques – les contrats de durée déterminée – s'observe aux deux extrémités géographiques du continent: l'Afrique du Sud et le Maroc.

Les données relatives aux entreprises enregistrées du secteur privé dans 132 pays en développement et en transition indiquent que la part moyenne de l'emploi temporaire dans leur effectif est de 11 pour cent, environ un tiers des pays se situant à proximité de cette moyenne (figure 3)¹⁷. On observe toutefois aussi une forte dispersion de cette fréquence, qui va de 5 pour cent en Jordanie et en Sierra Leone à plus de 25 pour cent en Mongolie et au Pérou. On constate en outre une forte variabilité d'une entreprise à l'autre (encadré 2).

- *Les migrants.* En 2015, on dénombrait 232 millions de migrants internationaux, soit 3,2 pour cent de la population mondiale¹⁸. Ces travailleurs migrants sont souvent employés dans la construction, les travaux agricoles saisonniers, le travail domestique et les soins à la personne, l'hôtellerie-restauration et les services de nettoyage, toutes activités associées à l'emploi atypique, et plus particulièrement à l'emploi temporaire et aux relations d'emploi multipartites. Ils sont quelquefois recrutés par l'intermédiaire d'agences de placement temporaire ou dans le cadre de programmes bilatéraux de migration temporaire. Ces modalités d'emploi conditionnent, depuis le début de l'expérience migratoire, l'engagement des travailleurs migrants dans des formes atypiques d'emploi.
- *Les jeunes.* Les jeunes sont couramment engagés dans des emplois temporaires ou à temps partiel. Ils occupent quelquefois des emplois temporaires pour concilier travail et programme d'éducation ou de formation, comme c'est le cas pour 29 pour cent des jeunes travailleurs en Europe. Cependant, les jeunes sont aussi de nouveaux arrivants sur le marché du travail et sont donc souvent embauchés dans le cadre de contrats temporaires à des fins de sélection et d'évaluation, mais aussi de réduction des coûts. Au Pérou, en Égypte et au Malawi, moins de 50 pour cent des jeunes

salariés avaient des contrats stables en 2012; les données disponibles pour 21 pays européens montrent que 45 pour cent des jeunes en moyenne travaillaient en 2014 au titre de contrats temporaires faute de trouver un emploi permanent.

Figure 3. Part de l'emploi temporaire dans l'emploi salarié total (en pourcentages), dans les entreprises du secteur privé, pays en développement et en transition, autour de 2010



Source: Calculs des auteurs à partir de l'enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, 2014.

Encadré 2. Une petite proportion d'entreprises recourent intensément à l'emploi temporaire

On observe de grandes différences entre les entreprises dans le recours à l'emploi temporaire. Les données tirées de deux enquêtes auprès des entreprises, couvrant 150 pays au total, révèlent que la majorité des entreprises ne recourent pas au travail temporaire (y compris par l'intermédiaire d'agences de travail temporaire) et qu'une petite proportion d'entreprises y recourent de façon intensive, c'est-à-dire qu'elles emploient plus de 50 pour cent de leurs effectifs au titre de contrats temporaires (figure 4).

Parmi les 73 000 entreprises qui figurent dans la base de données sur les pays en développement et en transition, 7,2 pour cent étaient des utilisateurs «intensifs», avec en moyenne 63 pour cent de leur effectif en situation d'emploi temporaire. En fait, 5 pour cent de l'ensemble des entreprises employaient 57 pour cent de la main-d'œuvre temporaire¹⁹. En outre, on observe des différences au sein d'une même branche d'activité et d'un même pays, ce qui montre que des

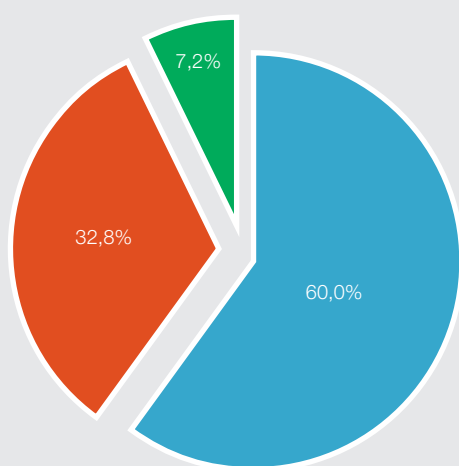
entreprises soumises aux mêmes contraintes de production choisissent tout de même des façons différentes d'organiser leur main-d'œuvre. Enfin, les utilisateurs «intensifs» se rencontraient dans toutes les branches d'activité et n'étaient pas cantonnés à des activités saisonnières.

Dans les 22 pays européens étudiés²⁰, 77 pour cent des entreprises observées n'employaient aucun travailleur temporaire, 16,3 pour cent en employaient dans une proportion inférieure à 50 pour cent de leur effectif («recours régulier») et 6,8 pour cent y recouraient de façon intensive; 5 pour cent des entreprises employaient 76 pour cent de la main-d'œuvre temporaire. Toutefois, on observe de fortes variations d'un pays à l'autre. Ainsi, en Espagne, 16 pour cent des entreprises recouraient intensément à de la main-d'œuvre temporaire en 2010 (proportion qui était de 19,4 pour cent en 2006), alors que cette proportion n'était que de 1,8 pour cent en Norvège.

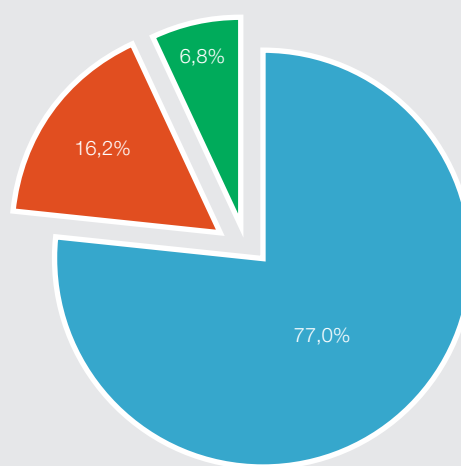
Ces résultats ont d'importantes implications politiques, car il apparaît clairement que toutes les entreprises ne recourent pas de la même façon à l'emploi temporaire, et qu'au sein des branches d'activité on observe des choix différents dans l'organisation de la production. En outre ces résultats donnent à penser que certaines entreprises font un usage excessif de l'emploi temporaire.

Figure 4. Recours au travail temporaire dans les entreprises du secteur privé, autour de 2010

132 pays en développement et en transition



22 pays européens

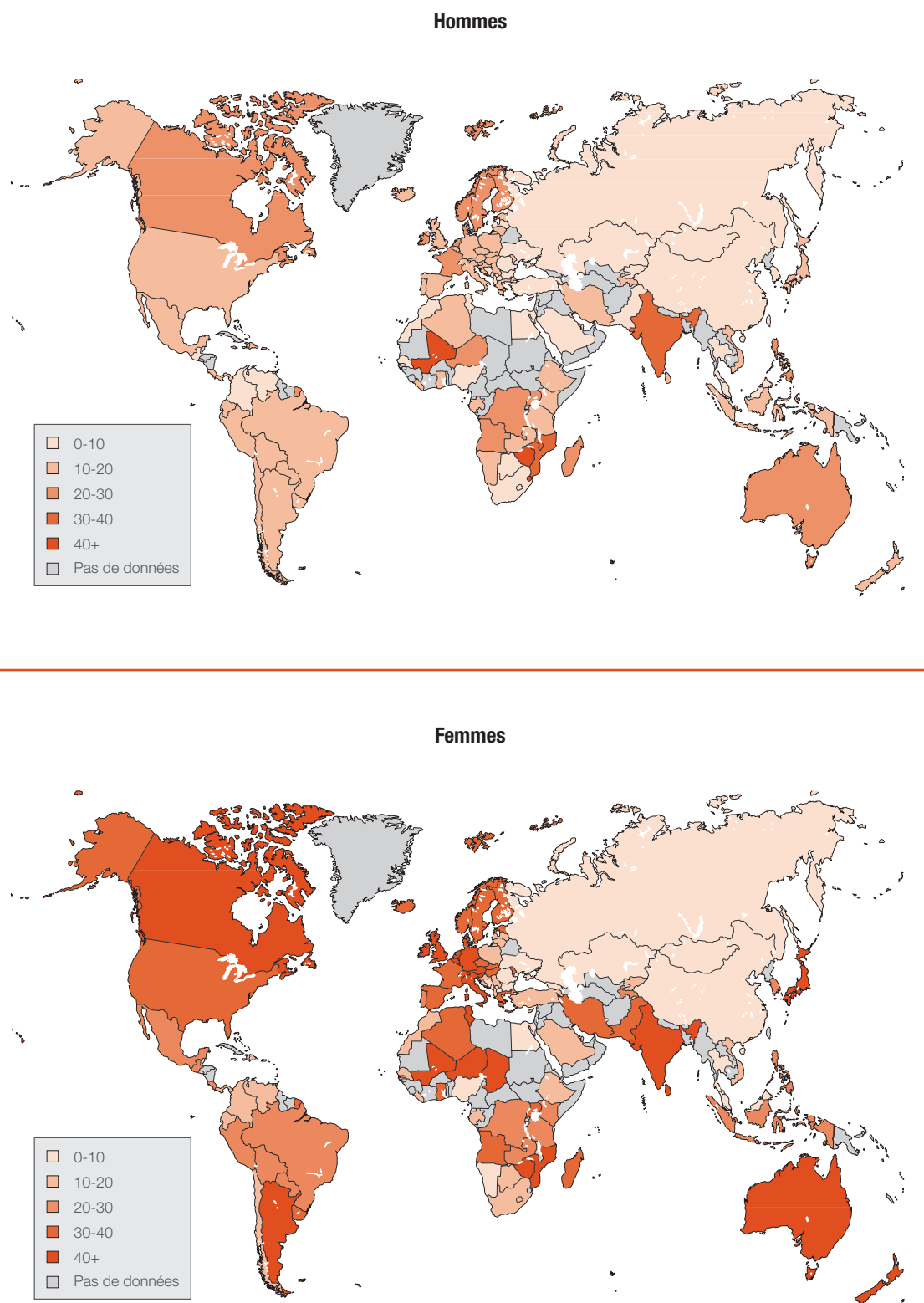


■ Aucun recours ■ Recours régulier ■ Recours intensif

Note: Il y a usage régulier lorsque la proportion des travailleurs sous contrat temporaire est située entre 0 et 50 pour cent des effectifs; il y a usage intensif lorsque cette proportion excède 50 pour cent.

Source: Calculs des auteurs. Les données sur les pays en développement et en transition proviennent de l'enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises qui portent sur les entreprises du secteur privé enregistrées et employant cinq salariés ou plus (132 pays); les données sur les 22 pays européens proviennent de l'enquête sur la structure des salaires de l'Union européenne, qui porte sur les entreprises du secteur privé employant dix salariés ou plus.

Figure 5. Pourcentage de salariés travaillant à temps partiel (moins de 35 heures par semaine), hommes et femmes, 2014



Source: ILOSTAT.

Emploi à temps partiel et travail sur appel

Depuis quelques décennies, le travail à temps partiel est en augmentation dans de nombreuses parties du monde. Cette forme d'emploi peut jouer un rôle important dans l'intégration à la main-d'œuvre de femmes qui, en raison de leurs responsabilités domestiques et familiales, ne seraient pas en mesure d'occuper d'autres formes d'emploi. Toutefois, la contribution du travail à temps partiel au progrès de l'égalité entre hommes et femmes dépend de sa qualité. Les politiques publiques, notamment en matière de sécurité sociale et de fiscalité, ont pu, parfois, accentuer les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail, mais elles peuvent aussi être conçues pour promouvoir un travail à temps partiel de bonne qualité.

- À l'échelle mondiale, les femmes sont surreprésentées dans l'emploi salarié à temps partiel (figure 5). Alors qu'elles représentent moins de 40 pour cent de l'emploi salarié total, leur proportion dans l'emploi salarié à temps partiel atteint 57 pour cent. On observe, chez les salariés, une différence de plus de 25 points de pourcentage entre les proportions de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel dans les pays suivants: Allemagne, Argentine, Autriche, Belgique, Inde, Italie, Japon, Niger, Pakistan, Pays-Bas et Suisse.
- En Europe, près d'un salarié sur cinq travaillait à temps partiel en 2014. Proportion qui atteignait 45 pour cent aux Pays-Bas, parfois appelés première «économie à temps partiel» du monde. Cette proportion était aussi relativement élevée dans les pays nordiques, ainsi qu'en Autriche, en Irlande, à Malte, au Royaume-Uni et en Suisse: dans tous ces pays, le travail à temps partiel concerne près d'un tiers des salariés. En 2014, 27 pour cent des femmes en Europe déclaraient travailler à temps partiel parce que cela leur permettait de concilier travail et responsabilités familiales, et 26 pour cent faute de trouver un travail à plein temps. Quant aux hommes, ils déclaraient travailler à temps partiel faute d'emploi à plein temps dans 40 pour cent des cas, et parce qu'ils étaient scolarisés ou en formation dans 19 pour cent des cas.
- La part de l'emploi à temps partiel reste élevée et stable en Australie, où c'est le lot de nombreux travailleurs occasionnels. Tel est également le cas au Canada, en Israël et en Nouvelle-Zélande, pays dans lesquels près d'un tiers des salariés travaillaient à temps partiel en 2014. Aux États-Unis, c'était le cas d'un salarié sur quatre cette même année, alors que la proportion n'était que de 19,6 pour cent en 2009.
- Au Japon, la proportion de l'emploi à temps partiel est passée de 27 pour cent en 2009 à 30 pour cent 2014. Il s'agit d'une catégorie spécifique d'emploi souvent associée aux contrats de courte durée. Un tiers des travailleurs classés comme travaillant à temps partiel effectuaient le même nombre d'heures que les travailleurs à plein temps.
- En Afrique, les pays où le travail à temps partiel est le plus répandu sont Madagascar, le Mozambique, l'Ouganda et le Zimbabwe, mais cela reflète le caractère occasionnel de cette forme d'emploi et le manque de travail en général. En effet, l'Afrique connaît le taux de sous-emploi lié à la durée du travail (situation dans laquelle les travailleurs sont désireux d'effectuer plus d'heures, et disponibles pour le faire) le plus élevé du monde: 12 pour cent des travailleurs et 16 pour cent des travailleuses

déclarent vouloir travailler plus. En Ouganda, 26 pour cent des salariés à temps partiel déclarent souhaiter effectuer plus d'heures.

- En Amérique latine, le travail à temps partiel n'est pas très répandu parmi les salariés en situation d'emploi formel et se rencontre surtout dans les professions à qualifications élevées. Environ 16 pour cent des salariés travaillent à temps partiel au Brésil, tandis qu'au Chili cette proportion est passée de 10 pour cent en 2009 à 15 pour cent en 2014.

Au cours des dernières décennies, le travail à temps partiel n'a pas seulement progressé en quantité, mais il s'est aussi diversifié, pour prendre des formes telles que le «travail à temps partiel de très courte durée» (moins de 15 heures par semaine) ou les arrangements sans fixation d'aucun minimum d'heures, comme le travail sur appel, contrats «zéro heure» compris.

- Selon le Bureau de statistique du Royaume-Uni, 2,5 pour cent des salariés de ce pays travaillaient au titre de contrats zéro heure au quatrième trimestre de 2015. Presque 40 pour cent d'entre eux travaillaient moins de 16 heures par semaine, la durée hebdomadaire moyenne de travail étant de 21,3 heures.
- On estime qu'environ 10 pour cent de la main-d'œuvre des États-Unis a des horaires de travail irréguliers ou «sur appel». Ce sont les travailleurs ayant les plus faibles revenus qui ont les horaires de travail les plus irréguliers²¹. Au Mexique, 2,1 pour cent des salariés travaillent moins de 15 heures par semaine et 6,7 pour cent d'entre eux n'ont pas d'horaires déterminés.

Travail intérimaire et autres relations d'emploi multipartites

Le travail intérimaire et les autres relations d'emploi impliquant plusieurs parties représentent une part de l'emploi salarié encore faible, mais en croissance. L'emploi intérimaire va de 1 à 6 pour cent de l'emploi salarié dans les pays pour lesquels on dispose de données.

- Selon la World Employment Confederation (précédemment désignée par l'acronyme CIETT), 40 millions de travailleurs dans le monde étaient employés par l'intermédiaire d'agences d'emploi privées en 2013, les marchés les plus importants se situant aux États-Unis, en Chine, en Europe et au Japon.
- Le travail par l'intermédiaire de ces agences représentait 1,3 pour cent de l'emploi salarié sur un ensemble de 34 pays européens en 2010. Alors que cette proportion se situait au-dessous de 1 pour cent dans plusieurs pays – Albanie, Allemagne, Finlande, Hongrie, Italie, Malte, Monténégro, Turquie –, il atteignait 2,2 pour cent aux Pays-Bas et 2,4 pour cent en Bulgarie, à Chypre et en Espagne. En Israël, 5 pour cent des travailleurs étaient embauchés par l'intermédiaire de pourvoyeurs de main-d'œuvre.
- Ces dernières décennies, les pays d'Asie ont connu une croissance des arrangements multipartites sous des dénominations diverses: travail intérimaire, détaché, en sous-traitance ou externalisé. En République de Corée, les travailleurs intérimaires et détachés constituaient 4,4 pour cent de l'emploi salarié en 2013. En outre, la

«sous-traitance interne», par laquelle les travailleurs sont recrutés par l'intermédiaire d'un sous-traitant mais travaillent dans les locaux de l'entreprise principale, est très courante dans les grandes entreprises. Lors d'une enquête de 2009 sur cette pratique, portant sur 1 764 entreprises occupant plus de 300 salariés, 55 pour cent d'entre elles ont déclaré y recourir et, dans 8 pour cent des cas, plus de 50 pour cent de leur main-d'œuvre travaillaient selon cette modalité²².

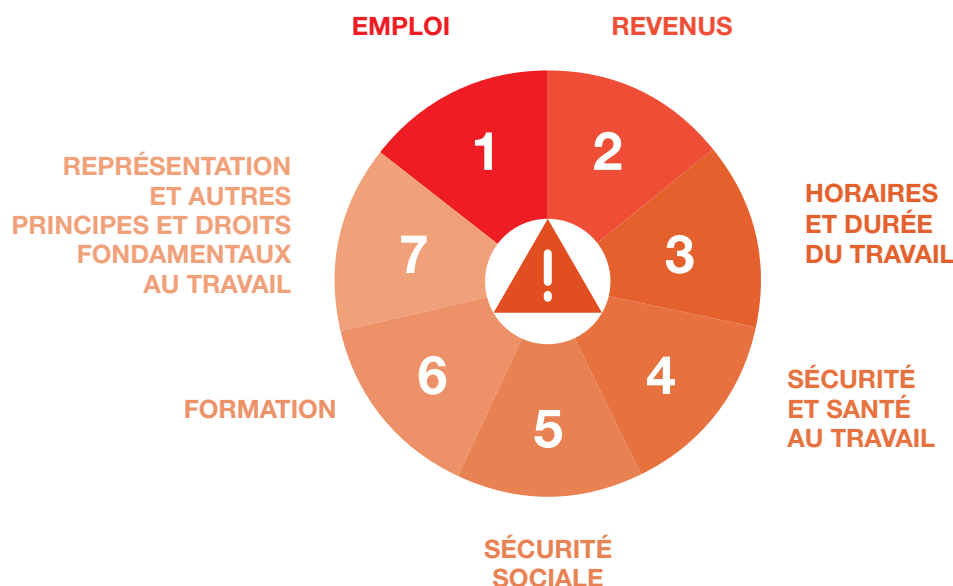
- Aux Philippines, 62 pour cent des entreprises enregistrées occupant plus de vingt salariés avaient recours en 2014 à des travailleurs recrutés par l'intermédiaire d'agences, lesquels représentaient 12,2 pour cent de leurs effectifs globaux. Dans l'industrie manufacturière indienne, la main-d'œuvre en sous-traitance atteignait une proportion de 35 pour cent en 2011-12, contre 15 pour cent dans les années 1990.
- Les données sur l'Afrique sont rares, sauf pour certains secteurs et professions. En 2010, selon l'Association nationale des conseils de négociation d'Afrique du Sud (National Association of Bargaining Councils), 6,5 pour cent de la population active totale étaient employés par des courtiers de main-d'œuvre²³. En Zambie, 48 pour cent des travailleurs de l'industrie minière étaient employés par des sous-traitants et des courtiers de main-d'œuvre en 2009, essentiellement en vertu de contrats de courte durée²⁴.

Relations de travail déguisées et emploi économiquement dépendant

Les données relatives aux relations de travail déguisées et à l'emploi économiquement dépendant doivent être obtenues en croisant les réponses aux enquêtes sur la main-d'œuvre ou par le moyen d'audits.

- La Slovaquie est l'un des rares pays qui publient des statistiques sur le «faux emploi indépendant». Au début de 2015, 3,6 pour cent des travailleurs, soit 86 500 personnes, étaient de faux indépendants.
- Au Chili, en 2011, 12 à 17 pour cent des entreprises sous-traitantes étaient, soit entièrement soit partiellement, constituées d'anciens salariés de l'entreprise principale, ce qui est un indice de possibles relations de travail déguisées.
- En 2014, 2,3 pour cent des travailleurs argentins et 4,1 pour cent des travailleurs mexicains décrivaient leur relation d'emploi comme juridiquement indépendante mais économiquement dépendante.
- Les audits menés dans le secteur de la construction de six États des États-Unis dans les années 2000 ont montré que, dans 8 à 13 pour cent des cas, l'emploi des travailleurs était qualifié d'indépendant à tort.
- Dans l'économie des plates-formes numériques, de nombreuses entreprises ont choisi de recruter leurs travailleurs en tant qu'«entrepreneurs indépendants». Cette pratique a fait l'objet de différends du travail marquants par lesquels les travailleurs ont contesté cette qualification. Bien que l'économie des plates-formes numériques ne concerne encore qu'une petite part de la main-d'œuvre, on s'attend à ce qu'elle s'étende significativement dans les années à venir. La question de la qualification risque donc d'avoir des effets importants sur le marché du travail tout entier.

Figure 6. Sept domaines d'insécurité potentielle au travail



EFFETS DE L'EMPLOI ATYPIQUE SUR LES ENTREPRISES, LES TRAVAILLEURS ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le recours à l'emploi atypique a des conséquences importantes pour les travailleurs, mais aussi pour l'entreprise et le marché du travail, ainsi que pour l'économie et la société dans leur ensemble.

Les travailleurs

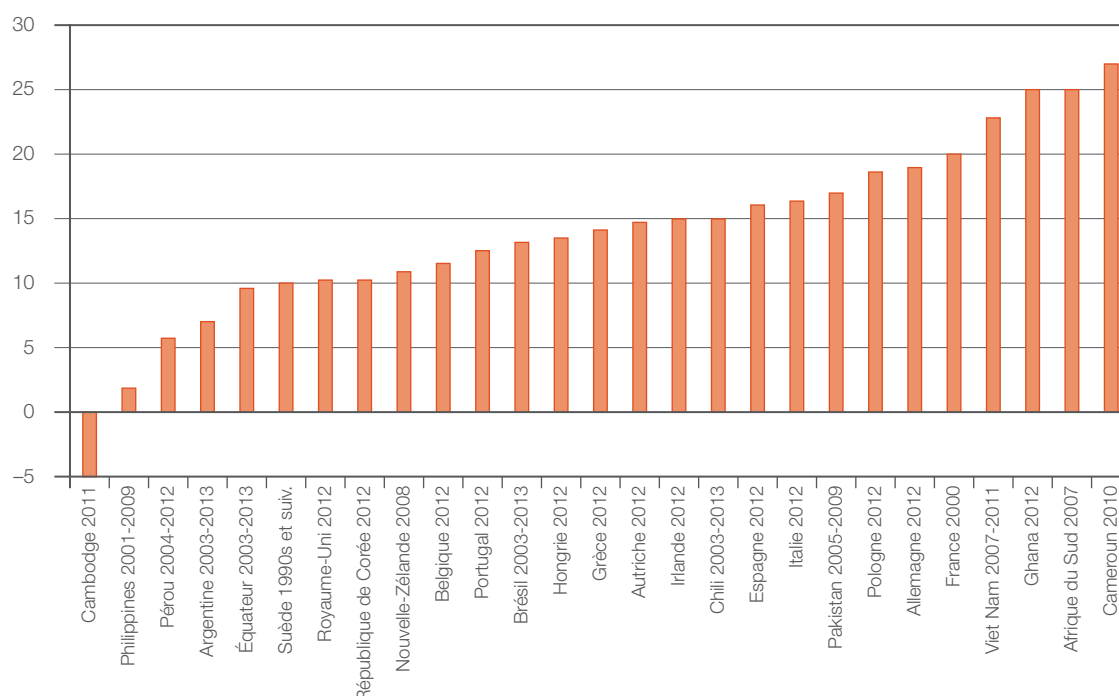
L'emploi atypique a des conséquences sur pratiquement toutes les composantes des conditions de travail: emploi, gains, horaires et durée du travail, sécurité et santé au travail, sécurité sociale, formation, représentation et autres principes et droits fondamentaux au travail (figure 6). Si les relations d'emploi typique ne sont pas exemptes de motifs d'insécurité dans ces domaines, ceux-ci sont en général moins marqués que dans les diverses formes d'emploi atypique.

Le fait que des motifs d'insécurité dans ces domaines affectent ou non les travailleurs en situation d'emploi atypique dépend des caractéristiques du travailleur et de l'entreprise, ainsi que de la branche d'activité et du contexte national. Il est important de noter que la qualité de l'emploi atypique dépend aussi de son caractère volontaire ou subi. Voici quelques observations importantes relatives à l'insécurité des travailleurs:

- *Sécurité de l'emploi et transitions sur le marché du travail.* La facilité avec laquelle s'effectue la transition entre emploi atypique et emploi typique est particulièrement importante pour les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires, ainsi que ceux qui sont engagés dans d'autres relations d'emploi multipartites ou dans l'em-

ploi économiquement dépendant. Elle est moins préoccupante pour les travailleurs à temps partiel s'ils sont employés au titre de contrats de durée indéterminée, même s'ils se trouvent généralement dans une situation moins favorable que leurs homologues à plein temps en ce qui concerne la sécurité de l'emploi²⁵. Les transitions entre emploi temporaire et emploi permanent sont en général peu fréquentes, allant de 10 à 50 pour cent par an dans les pays pour lesquels on dispose de données. Toutefois, plutôt que d'être au chômage, le fait de détenir un emploi temporaire peut augmenter la probabilité d'obtenir un emploi permanent. Le travail temporaire peut donc être un «tremplin» pour les jeunes diplômés, les migrants et les travailleurs initialement défavorisés par leur faible niveau de formation ou de salaire. Ces travailleurs sont les plus susceptibles de bénéficier de moindres exigences au moment du recrutement pour un emploi atypique, de l'acquisition d'une expérience de travail générale plutôt que spécialisée, et de l'élargissement de leur réseau social et professionnel. Toutefois, lorsque le travail temporaire se propage, les données à long terme donnent à penser que, comme on l'a observé en Espagne et au Japon, comparés aux travailleurs qui ont initialement un contrat de durée indéterminée, les travailleurs qui commencent par occuper un emploi temporaire sont plus susceptibles d'alterner, au cours de leur vie professionnelle, des périodes de travail atypique et de chômage. Le travail temporaire cesse alors d'être un tremplin. Dans la majorité des pays étudiés, et ce même si l'effet «tremplin» fonctionne, le taux de transition entre l'emploi et les périodes de chômage ou d'inactivité des travailleurs en situation d'emploi atypique est nettement plus élevé – dans certains cas, près de dix fois – que celui des travailleurs ayant un emploi typique.

- *Écarts salariaux.* On parle d'écart salarial lorsque deux travailleurs ayant des caractéristiques similaires réalisent un travail similaire mais sont payés différemment. Le travail temporaire donne généralement lieu à une pénalisation salariale qui peut aller jusqu'à 30 pour cent (figure 7). Au contraire, le travail à temps partiel s'accompagne quelquefois d'une prime salariale. C'est le cas des salariés en situation d'emploi formel en Amérique latine, mais c'est rarement le cas en Europe et aux États-Unis où il est généralement associé à une pénalisation salariale. Les écarts salariaux associés à l'emploi atypique varient en fonction du niveau de revenu. Ainsi, en Italie, les pénalisations salariales associées aux emplois temporaires sont nettement plus fortes dans les emplois à bas salaires, mais pratiquement inexistantes lorsque les salaires sont élevés²⁶. Dans certains cas, les écarts salariaux peuvent s'élargir avec l'âge, comme pour les travailleurs japonais titulaires de contrats de durée déterminée. Ils peuvent aussi diminuer avec l'ancienneté dans le secteur, comme dans le travail intérimaire en Allemagne. Dans les pays en développement, les travailleurs titulaires de contrats écrits de durée déterminée pâtissent en général d'une pénalisation salariale par rapport aux titulaires de contrats permanents, mais cette pénalisation tend à être plus faible que celle subie par les travailleurs sans contrat écrit.
- *Horaires et durée du travail.* Certaines formes de travail atypique, en particulier le travail temporaire, sont associées à une durée et une intensité du travail supérieures. Des données concernant la Nouvelle-Zélande, la Suisse, la Thaïlande et le Viet Nam indiquent que les travailleurs titulaires de contrats de durée déterminée et les travailleurs intérimaires ont une probabilité supérieure de faire des heures supplémentaires

Figure 7. Pénalisation salariale du travail temporaire, sélection de résultats empiriques

Note: Les données font apparaître une pénalisation salariale du travail temporaire par rapport au travail permanent pour les hommes seulement. Coefficients partiels d'une régression avec contrôle des effets de l'âge, du niveau d'instruction, de la profession et de la branche d'activité (plus d'autres variables de contrôle selon les études). Les années sont celles des données sur lesquelles l'analyse est fondée. Une pénalisation «négative» signifie l'existence d'une prime salariale.

Source: Calculs des auteurs à partir d'une revue de la littérature disponible. Voir annexe du chapitre 5 du rapport (tableau A5.2).

non rémunérées, souvent dans la perspective d'un renouvellement de leur contrat. En outre, pour compenser l'insuffisance de leurs revenus, de nombreux travailleurs en situation d'emploi atypique ont plusieurs emplois. Les autres grandes préoccupations relatives à la durée du travail se rapportent au travail sur appel, y compris les contrats zéro heure et autres arrangements occasionnels. L'une des caractéristiques de ces arrangements est que les travailleurs ne maîtrisent que partiellement les moments auxquels ils travaillent, avec des conséquences sur l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle, mais aussi sur la sécurité de leur revenu, étant donné que la rémunération est incertaine. La variabilité des horaires réduit aussi la possibilité d'avoir un deuxième emploi.

- *Sécurité et santé au travail.* Il existe quatre grandes catégories de risques associés à l'emploi atypique: risques de lésions et d'accidents; risques pour la santé mentale et de harcèlement; exposition à des conditions de travail dégradées et à des dangers; problèmes de fatigue. Ces risques découlent de la combinaison d'un manque d'initiation à l'emploi, de formation et d'encadrement, ainsi que de défauts de communication (surtout dans les arrangements multipartites) et d'obligations juridiques fragmentées ou contestées²⁷. Le taux de lésions professionnelles peut être significativement plus élevé chez les travailleurs temporaires ou intérimaires que chez les travailleurs permanents²⁸. Ce taux est presque deux fois plus élevé en Nouvelle-

Zélande, et il est nettement plus élevé en Italie, en Inde et au Japon, même pour les travailleurs en emploi atypique qui travaillent côte à côte avec les travailleurs ayant un emploi typique. L'externalisation et la sous-traitance ont aussi joué un rôle dans plusieurs accidents catastrophiques²⁹. En plus des problèmes de sécurité et de santé physique, l'emploi atypique est associé à des facteurs psychologiques qui aggravent les risques pour la santé des travailleurs. Ainsi, le fait d'occuper contre leur gré un emploi temporaire ou à temps partiel peut renforcer leur perception négative quant à l'insécurité d'emploi, spécialement chez les personnes appartenant à des catégories plus vulnérables sur le marché du travail et lorsque les possibilités sont rares de passer de contrats temporaires à des contrats de durée indéterminée³⁰. Une plus forte insécurité de l'emploi est associée à toute une série d'effets négatifs qui affectent la satisfaction au travail, le bien-être psychologique et mental et la qualité de vie en général.

- *Sécurité sociale.* Souvent, les travailleurs en situation d'emploi atypique ont une protection sociale insuffisante, soit parce que les dispositions réglementaires les excluent du droit à certaines prestations de sécurité sociale, soit parce que leur manque d'ancienneté ou bien la faiblesse de leur revenu ou de leur durée du travail limitent leurs droits, voire les en privent totalement. Ainsi, en Afrique du Sud, en République de Corée et au Japon, l'ouverture des droits aux prestations de chômage est limitée aux salariés qui effectuent un nombre minimal d'heures, avec des conséquences évidentes pour les travailleurs à temps partiel dont la durée du travail se situe au-dessous du seuil fixé³¹. En Europe, la plupart des travailleurs temporaires ont droit à l'assurance-chômage de par la loi mais, dans les faits, la rotation élevée de leurs emplois et leur plus grand nombre de périodes de chômage en raison du non-renouvellement de leurs contrats réduisent leur droit aux prestations³².
- *Formation.* La formation dont bénéficient les travailleurs temporaires et intérimaires varie selon l'entreprise et la branche d'activité. Elle dépend aussi du fait que le contrat temporaire est associé à un apprentissage ou bien encore est utilisé comme mode de sélection des travailleurs en vue d'un emploi permanent, auxquels cas le travailleur en emploi atypique bénéficiera d'une formation. Inversement, s'il s'agit de productions fortement standardisées pour lesquelles les salariés sont facilement remplaçables, il n'y aura guère de formation, si ce n'est pour les tâches spécifiques à exécuter. En général, les travailleurs à temps partiel bénéficient de moins de possibilités de formation que leurs homologues à plein temps³³. Ces pénalisations peuvent être associées à des perceptions selon lesquelles les travailleurs à temps partiel ont moins le souci de faire carrière.
- *Représentation et autres principes et droits fondamentaux au travail.* Les travailleurs en situation d'emploi atypique peuvent être privés de leurs droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective, soit parce que la loi leur interdit d'adhérer à un syndicat, soit parce que leurs liens avec le lieu de travail sont plus ténus, ce qui rend difficile cette adhésion, surtout s'ils craignent des représailles de l'employeur³⁴. Les travailleurs engagés dans des relations d'emploi multipartites n'ont pas toujours le droit de participer à la négociation collective avec l'entreprise principale. Aux Philippines, les travailleurs recrutés pour un chantier dans le secteur du bâtiment peuvent adhérer au syndicat reconnu, mais ne peuvent pas constituer une unité de

négociation collective³⁵. En Indonésie³⁶, les travailleurs externalisés ou en sous-traitance ne peuvent pas adhérer au syndicat des travailleurs réguliers et, en République de Corée, ils peuvent uniquement négocier avec le sous-traitant³⁷. Dans certains cas, l'existence de seuils peut empêcher les travailleurs de former des syndicats. Ainsi, au Viet Nam, les travailleurs titulaires de contrats de moins de six mois ne peuvent se syndiquer³⁸. En outre, les travailleurs indépendants sont souvent exclus du droit d'organisation ou du champ d'application de la législation protégeant ce droit, avec des conséquences pour les travailleurs engagés dans des relations de travail déguisées ou dans l'emploi économiquement dépendant³⁹. Ces difficultés sont confirmées par les statistiques qui montrent que le taux de syndicalisation des travailleurs en situation d'emploi atypique est plus faible⁴⁰. Par ailleurs, des pratiques de travail forcé sont quelquefois masquées par le recours à des arrangements multipartites. On peut les rencontrer dans des chaînes d'approvisionnement mondiales, notamment dans les maillons inférieurs de la chaîne de sous-traitance⁴¹. Les effets potentiellement discriminatoires des formes atypiques d'emploi ont été mentionnés comme un sujet de préoccupation par les organes de contrôle de l'OIT, dans des cas concernant la République de Corée, Madagascar et la Turquie⁴².

Effets sur les entreprises, le marché du travail et la société

Compte tenu de l'ampleur croissante de l'emploi atypique, il est important d'en comprendre les conséquences pour les entreprises.

- *Évolution des stratégies en matière de ressources humaines.* Les entreprises qui recourent massivement à l'emploi atypique doivent adapter leur stratégie en matière de ressources humaines⁴³. Celle-ci doit passer d'activités de formation et de développement du personnel interne à l'entreprise à l'identification et à la recherche sur le marché des qualifications dont l'entreprise a besoin, et ce sous des contraintes d'efficacité et de temps⁴⁴. Cette évolution suppose que l'entreprise dispose d'un bon système de gestion des ressources humaines permettant l'évaluation en temps utile des besoins de qualifications et de compétences spécifiques.
- *Effets sur les qualifications dans l'entreprise.* Pour une entreprise, dépendre d'un approvisionnement extérieur en qualifications, plutôt que de développer elle-même les compétences dont elle a besoin, est susceptible de l'affecter de deux façons. Premièrement cela peut induire une érosion progressive des qualifications spécifiques à l'entreprise⁴⁵. Les entreprises qui décrivent leurs ressources humaines comme l'un de leurs actifs essentiels voient alors ces actifs ne plus guère différer de ceux de leurs concurrents, ce qui diminue le rôle du personnel en tant que source d'avantage comparatif. Une seconde implication du recours à de la main-d'œuvre temporaire ou en sous-traitance est de limiter la capacité qu'a l'entreprise de réagir aux évolutions du marché. Dans la mesure où elles accordent moins d'importance aux qualifications par la formation et davantage aux qualifications par le recrutement, les entreprises peuvent voir leur capacité de changement limitée par les qualifications disponibles sur le marché.
- *Gains à court terme, pertes à long terme.* Pour les entreprises, l'emploi atypique peut avoir des avantages en termes de réduction des coûts et de flexibilité, en particulier

si les travailleurs effectuent des tâches routinières et très structurées. Néanmoins, ces gains à court terme peuvent être surpassés à plus long terme par des pertes de productivité causées soit par la productivité moindre des travailleurs en situation d'emploi atypique, soit par des effets d'entraînement négatif sur la productivité des autres travailleurs, soit par les coûts de transaction élevés qu'implique la gestion d'une main-d'œuvre disparate, c'est-à-dire où travailleurs en situations d'emploi typique et atypique travaillent côte à côte. Sans une bonne gestion, une telle main-d'œuvre peut connaître des conflits et une détérioration du moral⁴⁶.

- *Innovation et productivité.* En outre, il existe des éléments de preuve tendant à montrer que les entreprises qui recourent davantage à une main-d'œuvre atypique sous-investissent dans la formation, pour leur personnel tant permanent que temporaire, comme dans les techniques qui induisent des gains de productivité et dans l'innovation⁴⁷. Si la majorité de l'effectif est en situation d'emploi atypique, les performances peuvent aussi pâtir de ruptures dans l'accumulation de connaissances spécifiques à l'entreprise et dans la transmission de ces connaissances aux nouveaux salariés. Des études ont montré qu'en Italie et aux Pays-Bas les gains de productivité sont inférieurs dans les entreprises où la proportion de main-d'œuvre flexible est la plus élevée⁴⁸. De même, une analyse du recours à la main-d'œuvre temporaire dans les entreprises de 132 pays en développement et en transition a montré que les entreprises les moins productives sont aussi celles qui recourent intensément à de la main-d'œuvre temporaire (50 pour cent ou plus des effectifs sous contrats temporaires). Ces entreprises ont tendance à recourir à l'emploi temporaire pour réaliser des économies sur les coûts du travail et n'investissent pas dans la formation⁴⁹.
- *Segmentation du marché du travail.* Le recours à l'emploi atypique sur une grande échelle peut accentuer la segmentation du marché du travail, ce qui signifie qu'un segment de ce marché (les travailleurs en situation d'emploi atypique, la «frange la plus vulnérable») pâtit de moins bonnes conditions de travail et d'une plus grande insécurité dans l'emploi, tandis que l'autre segment jouit d'une situation plus favorable, même lorsque les travailleurs de l'un et l'autre segment ont des emplois similaires. L'une des caractéristiques des marchés du travail segmentés est la difficulté de passer d'un segment à l'autre. La segmentation entraîne aussi une répartition inégale des risques entre les travailleurs en situation d'emploi typique et atypique en matière de chômage et de sécurité du revenu. Le risque est aussi inégalement réparti entre les employeurs et les travailleurs en situation d'emploi atypique en ce qui concerne le coût de l'ajustement économique, lequel se traduit essentiellement par des pertes d'emploi pour ces derniers. En conséquence, on observe une volatilité élevée de l'emploi sans avantages en termes de création d'emplois⁵⁰ (encadré 3). La segmentation du marché du travail peut aussi accentuer les inégalités de salaires et de revenus.
- *Conséquences sociales.* Deux aspects essentiels de l'emploi atypique – l'insécurité de l'emploi et des rémunérations plus faibles – peuvent avoir des répercussions sur les modes de consommation et de socialisation des travailleurs. Les travaux de recherche montrent que les travailleurs qui ont des emplois temporaires ou sur appel ont plus de difficultés à obtenir un crédit ou à trouver un logement parce que les banques et les propriétaires préfèrent généralement traiter avec des personnes qui ont un emploi stable et un revenu régulier. Ainsi, en France, les jeunes travailleurs

Encadré 3. La déréglementation du recours aux contrats temporaires accroît-elle l'emploi?⁵¹

Un des objectifs déclarés de la déréglementation du recours aux contrats de travail temporaire est la création de nouveaux emplois. Mais les réformes qui ont facilité ce recours ont-elles effectivement accru le nombre d'emplois? On trouve des indications à ce propos dans deux pays d'Europe, l'Italie et l'Espagne. Au cours des dernières décennies, ces deux pays ont adopté des réformes qui ont facilité le recours au travail temporaire et intérimaire, suivies par des réformes pour en réduire l'usage. Les données portant sur une période de trente ans et les résultats des travaux de recherche visant à évaluer ces réformes démontrent les effets de celles-ci.

Lorsqu'elle a eu lieu au cours de périodes de stabilité et de prospérité économique relatives, la déréglementation de l'emploi temporaire a stimulé la croissance de l'emploi, surtout parmi les jeunes, les femmes et les migrants, car les employeurs ont profité de la flexibilité offerte dans le recours aux contrats temporaires pour recruter lorsque les affaires allaient bien. Toutefois, les embauches ont pris de façon disproportionnée la forme de l'emploi temporaire, qui s'est répandu dans tous les secteurs de l'activité économique et s'est substitué à l'emploi permanent.

En outre, de nouveaux problèmes se sont posés lors des récessions économiques. Lorsque les crises ont frappé, les employeurs ont choisi de ne pas renouveler les contrats temporaires. En conséquence, les gains en termes d'emploi découlant de la déréglementation se sont révélés transitoires et ont précédé une forte montée du chômage, ce que l'on a appelé l'«effet lune de miel»⁵². En outre, lorsque l'activité économique a repris, cela s'est généralement traduit par des embauches au titre de contrats temporaires de courte durée afin de préserver la flexibilité en termes de coûts, avec des conséquences sur la stabilité économique d'ensemble.

Un autre problème que pose la déréglementation est qu'elle n'est guère réversible. Les entreprises se sont très rapidement accoutumées à recourir au travail temporaire dans l'exercice de leurs activités et comme premier moyen d'ajustement conjoncturel. Aussi, les «contre-réformes» visant à durcir le recours aux contrats temporaires ont eu un succès limité, car les entreprises ont trouvé d'autres moyens d'employer de la main-d'œuvre «flexible».

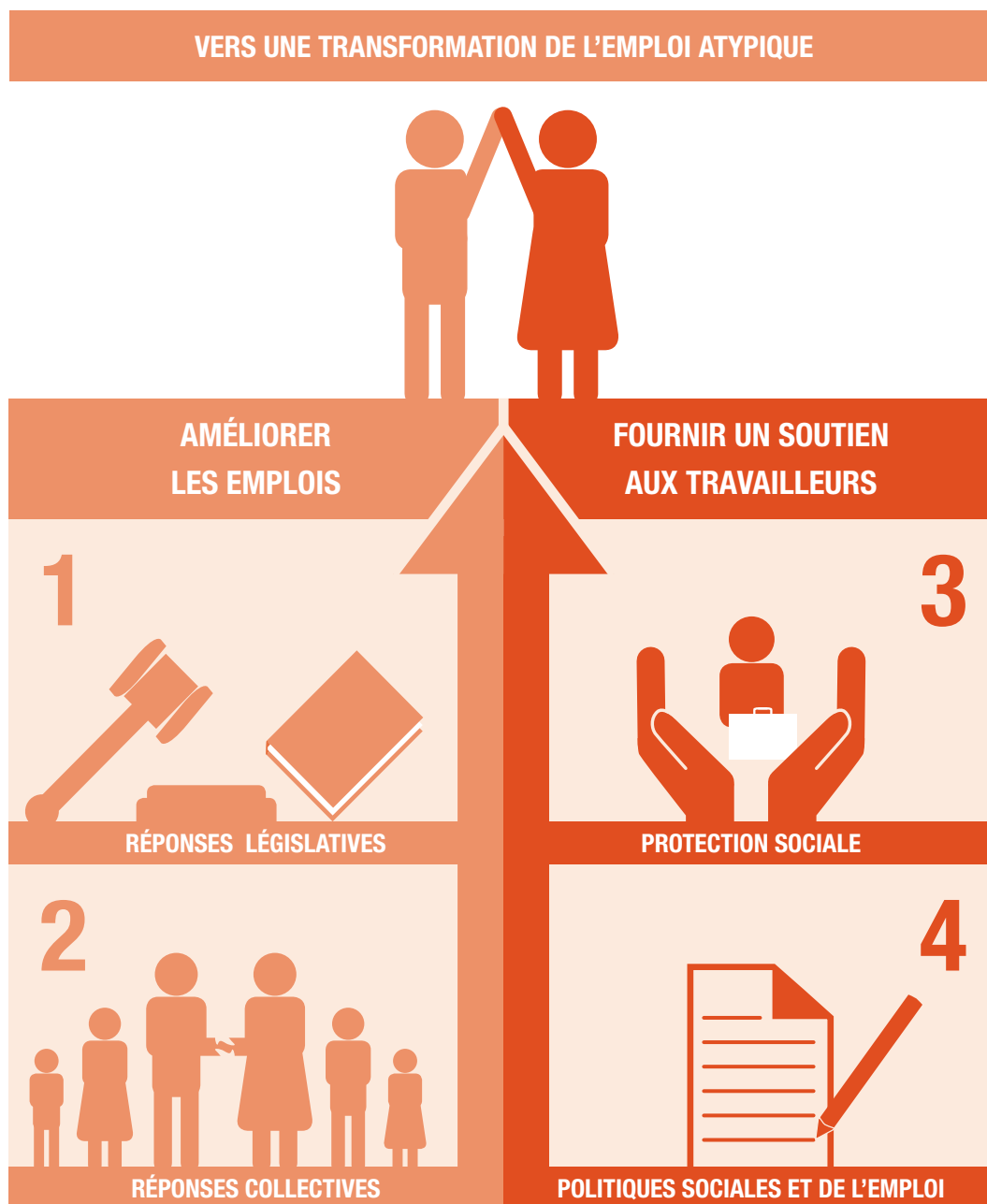
qui ont un emploi stable ont une probabilité plus élevée que ceux qui ont des contrats temporaires de ne plus vivre chez leurs parents⁵³. On fait la même constatation pour les travailleurs en situation d'emploi atypique aux États-Unis⁵⁴. Les travailleurs temporaires qui ont de la difficulté à obtenir un emploi permanent déclarent aussi devoir reporter leur décision de se marier et d'avoir des enfants tant qu'ils n'ont pas trouvé un emploi stable.

REMÉDIER AUX DÉFICITS DE TRAVAIL DÉCENT DANS L'EMPLOI ATYPIQUE

Comme on l'a vu, le monde du travail n'est pas statique et de nouveaux défis appellent une action politique. En conséquence, il faut sans cesse adapter les réglementations et les politiques pour garantir un travail décent à tous. De plus, il faut déployer davantage d'efforts pour s'assurer que les réglementations sont effectivement appliquées. Cela est particulièrement vrai dans les secteurs et les professions où le contrôle de l'application de la réglementation est traditionnellement faible et où la couverture de la négociation collective est restreinte.

Sur la base des orientations fournies par les normes internationales du travail et les pratiques nationales, ce rapport contient des recommandations suivant quatre grandes lignes d'action: 1) combler les lacunes dans la réglementation; 2) renforcer la négociation

Figure 8 Améliorer les emplois et fournir un soutien aux travailleurs



collective; 3) consolider la protection sociale; 4) mener des politiques sociales et de l'emploi pour faire face aux risques sociaux et accompagner les transitions (voir figure 8). Ces recommandations se fondent sur la conviction que la sécurité du revenu tient d'abord au travail et que, sans «emplois décents», les travailleurs ne seront jamais suffisamment armés face à l'insécurité. Toutefois, il faut reconnaître qu'un travailleur occupant un emploi précaire ressentira moins d'insécurité s'il vit dans un pays où la protection sociale est développée et où la satisfaction des besoins essentiels est assurée grâce à la protection sociale et aux autres politiques sociales⁵⁵.

Réponses législatives: combler les lacunes dans la réglementation

L'analyse des réponses législatives est centrée sur cinq grandes mesures destinées à combler les lacunes dans la réglementation en matière d'emploi atypique. L'objectif de ces mesures est d'aligner, dans la mesure du possible, les protections des travailleurs en situation d'emploi atypique sur celles des autres travailleurs, en sorte qu'ils bénéficient d'une meilleure protection en général, mais aussi pour éviter les abus de certains employeurs qui recourent à ces modalités d'emploi en les détournant de leur objectif légitime⁵⁶. Dans de nombreux cas, il existe des normes internationales du travail qui fournissent des orientations pour élaborer ces mesures.

Égalité de traitement. Il est important de garantir l'égalité de traitement des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, non seulement par souci d'équité et pour éviter toute discrimination fondée sur le statut professionnel, mais aussi pour s'assurer que les modalités d'emploi atypique ne sont pas utilisées dans le seul but d'abaisser le coût de la main-d'œuvre en détériorant les termes et conditions d'emploi de certaines catégories de travailleurs. En cela, garantir l'égalité de traitement est aussi un moyen de mettre les employeurs sur un pied d'égalité dans la concurrence. Étant donné la surreprésentation des femmes, des jeunes et des migrants dans l'emploi atypique, il est important de garantir l'égalité de traitement aux travailleurs engagés dans ce type d'emploi afin de lutter contre les discriminations, au travail comme dans la société en général. En plus des normes internationales du travail qui prohibent la discrimination au travail, d'autres instruments traitent spécifiquement de l'emploi atypique et établissent le principe de non-discrimination à l'encontre des travailleurs qui y sont engagés⁵⁷. L'égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires, à temps partiel et titulaires de contrats de durée

Tableau 1. Application du principe de l'égalité de traitement aux travailleurs à temps partiel

Dispositions	Pays
Clause générale de non-discrimination	Arménie, Bulgarie, Chili, Espagne, Ex-République yougoslave de Macédoine, France, Hongrie (prohibition de la discrimination directe et indirecte), Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg (sous réserve de dispositions spécifiques dans les conventions collectives), Mali, République de Moldova, Norvège, Roumanie, Sénégal, Slovaquie, Slovénie, Tunisie (sous réserve de dispositions particulières), Viet Nam (droit à l'égalité de chances et de traitement)
Égalité de traitement sauf pour raisons objectives	Allemagne, Autriche, Belgique, Cabo Verde, Chypre, Estonie, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Malte, Mozambique, Pays-Bas, Portugal (raisons objectives déterminées par voie de convention collective), Royaume-Uni, Suède, Turquie (prohibition de traitement motivé uniquement par le fait que le travailleur est employé à temps partiel et sauf cause justifiée)
Prestations monétaires proportionnelles	Allemagne, Argentine, Autriche, Brésil, Cabo Verde, Chypre, République de Corée, Équateur, Espagne, France, Grèce, Iran, Irlande, Islande, Italie, Lituanie, Luxembourg, Mali, Malte, Maurice (avec une augmentation d'au moins 5 pour cent), Mozambique, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Sénégal, Seychelles, Slovaquie, Tunisie, Turquie, République bolivarienne du Venezuela

déterminée est inscrite dans des directives de l'Union européenne⁵⁸, ainsi que dans des législations nationales, même si sa portée et son application varient sensiblement d'une juridiction à l'autre. Le tableau 1 présente des exemples d'application du principe de l'égalité de traitement dans le cas du travail à temps partiel.

Toutefois, même lorsque le principe d'égalité de traitement est formellement établi, il peut exister des exceptions ou des vides juridiques qui limitent sa portée et son effectivité. Il serait donc de bonne pratique de réexaminer régulièrement les exceptions à ce principe, et notamment d'en contrôler les effets, pour s'assurer qu'elles demeurent justifiées.

Dans certains cas, la réglementation limite les droits et la protection des travailleurs en situation d'emploi atypique. Par exemple, l'existence de périodes de carence ou de conditions de continuité minimale de l'emploi peut priver de protections importantes certains travailleurs, en particulier ceux dont le travail est intermittent, même s'ils travaillent auprès du même employeur depuis très longtemps, mais de façon discontinue⁵⁹. Pour traiter des problèmes du même ordre, les pays industrialisés pourraient s'inspirer de la législation sur le travail occasionnel adoptée dans certains pays en développement, comme les Philippines, qui traite de la question de la continuité de l'emploi des travailleurs dont le travail est intermittent.

Durée minimale du travail et autres garanties relatives au travail à temps partiel, occasionnel ou sur appel. Il arrive que les travailleurs à temps partiel n'effectuent qu'un très faible nombre d'heures, avec par conséquent un revenu lui aussi très faible, surtout s'ils ne bénéficient pas de l'égalité de traitement avec les travailleurs à plein temps en matière de rémunération. S'agissant des travailleurs occasionnels ou sur appel, la sécurité de leur revenu et l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle seront mis à mal s'ils peuvent être appelés au gré de l'employeur et n'ont pas l'assurance d'effectuer un nombre minimal d'heures ou de percevoir une rémunération minimale. Ces problèmes sont aggravés si les travailleurs craignent de ne plus se voir offrir de travail en cas de refus d'une tâche ou d'un horaire donnés, ou bien s'ils sont appelés et se présentent au travail, mais que la prestation est annulée au dernier moment.

Les mesures visant à garantir aux travailleurs un nombre minimal d'heures et à leur donner voix au chapitre en ce qui concerne les horaires de travail, notamment pour limiter la variabilité de ceux-ci, sont donc d'importants moyens de protection. Toutefois, seuls quelques pays ont établi une durée minimale du travail pour les salariés à temps partiel afin de leur garantir un revenu minimum. Au début des années 2010, la législation française a été modifiée pour garantir aux travailleurs à temps partiel un minimum de 24 heures de travail par semaine, avec des exceptions possibles. En Allemagne, au Canada, aux États-Unis (District de Columbia et huit États seulement), en Papouasie-Nouvelle-Guinée, ainsi qu'aux Pays-Bas, la législation impose aux employeurs de rémunérer les travailleurs pour un nombre minimal d'heures lorsqu'ils se présentent pour une période de travail programmée ou bien lorsqu'ils sont appelés, et ce même en cas d'annulation ou de réduction de l'horaire annoncé.

Remédier à la qualification fictive ou erronée des relations d'emploi. Dans l'immense majorité des systèmes juridiques, on observe une dichotomie stricte entre salariat et emploi indépendant, le premier déterminant le champ de la législation du travail⁶⁰. Ainsi, la

définition de l'emploi salarié et la classification d'une relation d'emploi comme «relation de travail» sont des éléments centraux de la protection des travailleurs.

La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, de l'OIT fournit des orientations sur la réglementation du champ de la relation de travail et les mesures propres à décourager les contournements des droits en matière de sécurité sociale et de protection des droits des travailleurs qui y sont attachés⁶¹. Elle énonce une série de principes de grande portée qui peuvent guider les pays pour concevoir leur politique visant à remédier au problème de la qualification fictive ou erronée des relations d'emploi. Ces principes comprennent les éléments suivants:

- a) Établir le principe de la «prépondérance des faits», selon lequel la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée par la réalité de l'exécution du travail, plutôt que par la description qu'en donnent les parties. Ce principe est établi dans de nombreux pays du monde, soit dans la législation, soit par la jurisprudence. Il existe tant dans les systèmes de droit civil que dans ceux de *common law* et peut être expressément mentionné dans la législation (par ex. Argentine, Mexique, Panama et Pologne), parfois même dans la Constitution de certains pays (par ex. Colombie et République bolivarienne du Venezuela). Dans d'autres cas, il constitue en outre un principe général du droit des contrats (par ex. Bulgarie et Italie) ou une règle jurisprudentielle (par ex. Irlande)⁶².
- b) Autoriser une grande variété de moyens pour déterminer l'existence d'une relation de travail. L'approche multifactorielle est suivie dans certains pays de *common law*: Australie, États-Unis, Inde et Royaume-Uni. Des approches similaires ont été adoptées dans plusieurs pays de droit civil, y compris la France et la Grèce⁶³.
- c) Établir une présomption légale d'existence d'une relation de travail lorsqu'on est en présence d'un ou de plusieurs indices pertinents. Cette approche juridique se rencontre dans plusieurs systèmes juridiques dans le monde. Il peut s'agir d'une présomption large selon laquelle toute relation professionnelle est réputée constituer une relation de travail (par ex. Colombie, République dominicaine, Panama, Pays-Bas et République bolivarienne du Venezuela). Alternativement, la loi peut préciser certains indicateurs, qui donnent lieu à une présomption ou à la requalification en relation de travail (par ex. Afrique du Sud, Malte et République-Unie de Tanzanie).
- d) Décider, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, que les travailleurs ayant certaines caractéristiques doivent, d'une manière générale ou dans un secteur déterminé, être réputés soit travailleurs salariés, soit travailleurs indépendants. C'est ce qui se fait, par exemple, en France pour les journalistes professionnels, certains artistes du spectacle, les mannequins et les représentants de commerce.

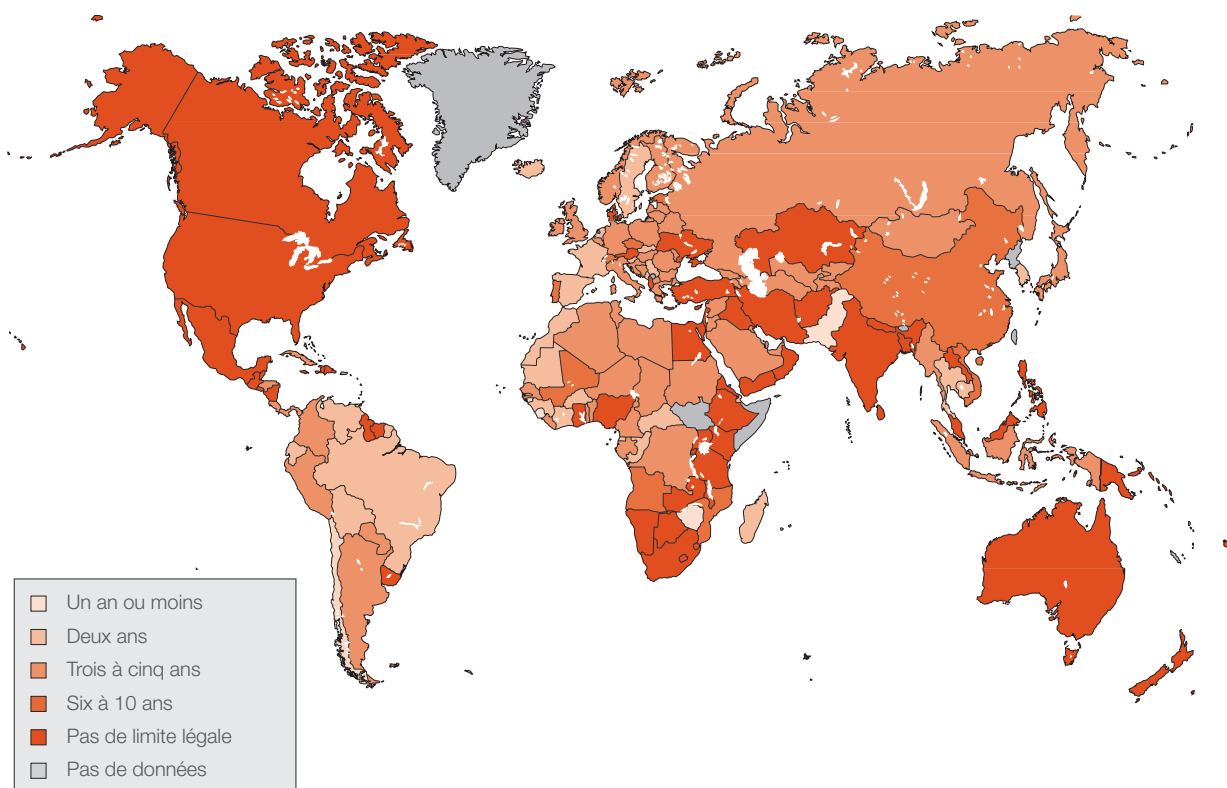
Restreindre le recours à l'emploi atypique. Au-delà de l'amélioration de la condition des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, il existe des situations dans lesquelles il est nécessaire de restreindre ou limiter le recours à l'emploi atypique. Une telle restriction permet aux employeurs et aux travailleurs d'y recourir pour bénéficier de la flexibilité qu'il confère sans pour autant que les emplois atypiques se substituent sans nécessité aux emplois typiques. Dans d'autres cas, l'objectif peut être d'éviter les abus ou de réduire des risques particuliers associés au recours à l'emploi atypique, par



exemple en restreignant son utilisation dans certains secteurs ou professions, ou encore lorsque des conflits collectifs sont en cours. On trouve des exemples de restrictions dans les normes internationales du travail ainsi que dans certaines pratiques nationales:

- *Interdiction du recours aux contrats de durée déterminée (CDD) pour répondre aux besoins permanents de l'entreprise.* Plus de la moitié des pays pour lesquels des informations sont disponibles limitent le recours aux contrats de durée déterminée à l'exécution de tâches de nature temporaire, comme le suggère la recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982. On trouvera à la figure 9 une carte faisant apparaître l'interdiction par certaines législations nationales du recours aux contrats de durée déterminée pour l'exécution de tâches permanentes. Une telle mesure a prouvé son efficacité pour modérer le recours aux contrats de durée déterminée⁶⁵.
- *Restriction du recours au travail intérimaire.* La législation nationale peut interdire ou restreindre le recours au travail intérimaire pour plusieurs raisons. Ainsi, il peut n'être autorisé que s'il est justifié par une cause objective ou temporaire. Il est fréquemment interdit pour remplacer des travailleurs en grève, comme le prévoit la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997. De nombreux pays ont établi une telle limitation, soit par la loi (par ex. Argentine, Bulgarie, Chili, Espagne, Hongrie, Israël, Lituanie, Maroc, Namibie, Nouvelle-Zélande, Pologne, Roumanie), soit

Figure 10. Durée légale maximale des contrats de durée déterminée (CDD), renouvellements inclus



Source: Compilation réalisée par les auteurs.

par la négociation collective (par ex. Danemark, Norvège, Suède). Une disposition similaire figure dans le code de conduite de la World Employment Confederation. En outre, plusieurs pays restreignent ou interdisent le travail intérimaire dans certaines branches d'activité ou lorsqu'il s'agit d'effectuer des travaux dangereux. Des réglementations nationales interdisent aussi cette forme d'emploi dans les périodes qui suivent immédiatement des licenciements économiques ou collectifs.

- *Limitation des renouvellements ou de la durée cumulative des contrats de durée déterminée, du travail occasionnel et du travail intérimaire.* De nombreux pays ont pris des mesures pour s'assurer du caractère strictement temporaire du recours aux contrats de durée déterminée et au travail occasionnel ou intérimaire. Il est courant d'établir une durée maximale globale de ces formes d'emploi ou de limiter le nombre de renouvellements des contrats ou affectations. Une analyse comparative montre, par exemple, qu'environ la moitié des 193 pays pour lesquels des informations sont disponibles ont fixé une limite allant de deux à cinq ans à la durée cumulative des contrats temporaires (voir figure 10).
- *Restreindre ou interdire le recours aux contrats de travail sur appel.* Le travail sur appel, et plus spécifiquement les contrats zéro heure, ont récemment fait l'objet de vives critiques dans plusieurs pays. Certaines mesures réglementaires ont été prises en réaction à la revendication d'une meilleure protection des travailleurs concernés,

notamment en Nouvelle-Zélande avec l'interdiction en 2016 des contrats zéro heure qui exigent des travailleurs qu'ils se tiennent à la disposition de leur employeur.

- *Limiter la proportion de travailleurs en situation d'emploi atypique.* Une limitation de la proportion de travailleurs en situation d'emploi atypique dans l'effectif total de l'entreprise est en vigueur dans certains pays comme la Chine, l'Italie ou la Norvège, afin d'éviter les abus en la matière.
- *Restreindre le recours à l'emploi atypique aux activités périphériques de l'entreprise.* Il s'agit là d'un des critères les plus couramment mentionnés dans les législations nationales pour définir le travail occasionnel. Certains pays comme l'Équateur et l'Indonésie restreignent ou interdisent aussi le recours à la sous-traitance pour les activités centrales de l'entreprise.

Assigner les obligations et les responsabilités dans les arrangements contractuels multipartites. La structure stratifiée de ces arrangements peut rendre difficile l'exercice effectif des droits des travailleurs, du fait notamment de la difficulté d'identifier l'entité responsable de s'assurer que leurs conditions de travail sont conformes à la loi. À cela s'ajoute le risque de ne pouvoir se retourner contre des entités qui ne sont pas juridiquement leur employeur⁶⁶.

Une façon efficace d'y remédier est d'établir des responsabilités partagées dans les arrangements contractuels multipartites, car cela incite l'entreprise principale à choisir des partenaires fiables lorsqu'elle conclut de tels arrangements. On trouve des exemples de responsabilités partagées entre la firme utilisatrice et l'agence pourvoyeuse de main-d'œuvre dans plusieurs législations: Afrique du Sud, Argentine, France, Inde, Italie, Namibie, Ontario (Canada) et Pays-Bas⁶⁷. De même, l'établissement d'une responsabilité partagée est essentiel en matière de sécurité et de santé au travail parce que, lorsque les travailleurs embauchés selon des tels arrangements travaillent dans les locaux de l'entreprise principale, leur employeur direct peut ne pas être en mesure d'exercer un contrôle sur le lieu de travail et, par conséquent, d'assurer lui-même une protection en matière de sécurité et de santé au travail et le respect des règles en la matière.

Renforcer la négociation collective

La deuxième ligne d'action se rapporte à la mise en œuvre d'un autre outil réglementaire: la négociation collective. Dans les conventions collectives, il est possible de prendre en considération les circonstances particulières d'un secteur ou d'une entreprise. Elles sont donc bien adaptées pour répondre aux déficits de travail décent dans l'emploi atypique. On peut ainsi adopter des dispositions visant à atténuer les différentes formes d'insécurité, mais cela suppose de renforcer la capacité des syndicats à cet égard, notamment par l'organisation et la représentation des travailleurs engagés dans l'emploi atypique. Dans les pays où les conventions collectives sont étendues à l'ensemble des travailleurs d'un secteur ou d'une catégorie professionnelle, la négociation collective peut être un moyen efficace de protection des travailleurs en situation d'emploi atypique, car cette extension atténue les différences de traitement entre les travailleurs employés sous des modalités diverses. En Suisse et aux Pays-Bas, les conventions collectives ont été étendues à tous les travailleurs dans un certain nombre de secteurs: nettoyage en sous-traitance, sécurité,

évacuation des déchets, services à la personne. Il s'agit là d'un outil à fort potentiel, car ces secteurs emploient une forte proportion de travailleurs migrants et de travailleurs intérimaires, qui ont une forte mobilité et sont donc en général peu syndiqués⁶⁸. En outre, les alliances entre syndicats et autres organisations peuvent aussi être utiles pour élaborer des réponses collectives efficaces aux questions qui préoccupent tant les travailleurs en situation d'emploi atypique que ceux en situation d'emploi typique.

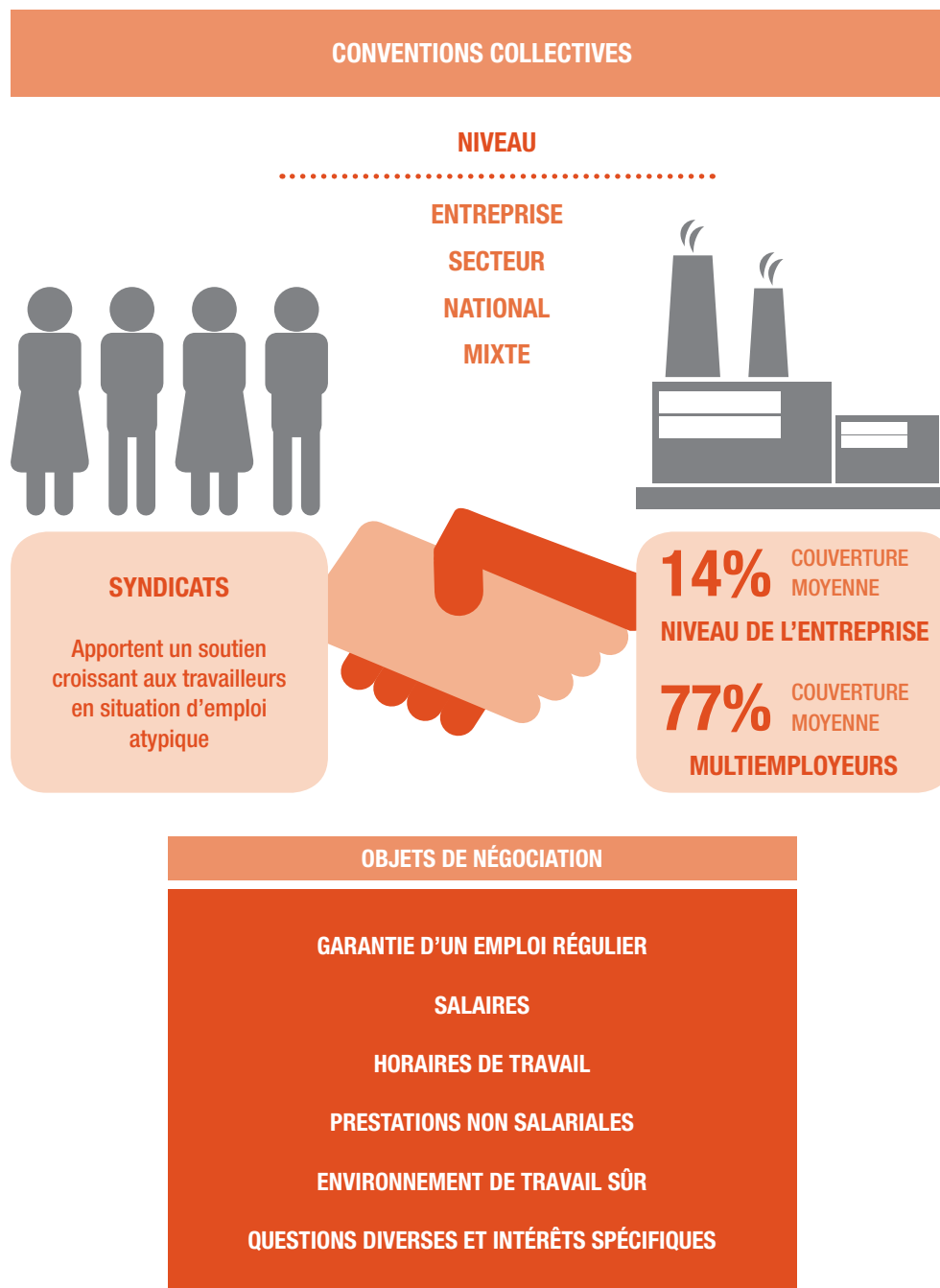
Il convient avant tout de s'assurer que le cadre législatif protège et assure la promotion des droits des travailleurs en matière de liberté syndicale et de négociation collective. L'établissement d'un cadre législatif qui autorise effectivement les organisations de travailleurs à fonctionner librement et à choisir leur niveau de structuration, ainsi que la levée des obstacles à l'adhésion de tous les travailleurs à ces organisations sont des conditions préalables à ce que les syndicats élaborent des stratégies et mènent des actions en faveur des travailleurs en situation d'emploi atypique. Une mesure allant dans ce sens est l'extension du droit à la négociation collective au-delà de la relation de travail salariale. On peut citer en exemple plusieurs pays qui ont explicitement établi ce droit au bénéfice des travailleurs économiquement dépendants, comme l'Allemagne, le Canada et l'Espagne. Il est aussi essentiel d'éliminer les obstacles pratiques à l'adhésion syndicale, comme la peur des représailles que peuvent éprouver certains travailleurs en situation d'emploi atypique à la perspective de se syndiquer. Cette lacune réglementaire peut être comblée en étendant la protection contre les licenciements discriminatoires au non-renouvellement des contrats temporaires, comme c'est le cas en France.

Les exemples ne manquent pas de conventions collectives négociées par les partenaires sociaux, qui améliorent les termes et conditions d'emploi des travailleurs en situation d'emploi atypique⁶⁹. Les points essentiels comprennent les éléments suivants: garantie d'un emploi régulier; égalité de rémunération pour un travail de valeur égale; horaires et durée du travail, notamment en assurant un nombre d'heures minimales dans le cas du travail sur appel; assurance d'un environnement de travail sûr; extension de la protection de la maternité; prise en compte des besoins et intérêts spécifiques des travailleurs en situation d'emploi atypique (voir figure 11)⁷⁰. Ces accords ont de bonnes chances d'être effectivement appliqués, du fait qu'ils sont le produit d'une négociation entre les partenaires sociaux, et que les syndicats jouent un rôle important pour en assurer le respect.

Consolider la protection sociale

Les travailleurs engagés dans l'emploi atypique peuvent ne pas être protégés par le système de sécurité sociale en vigueur, ou n'avoir qu'une protection insuffisante. Certaines catégories de travailleurs peuvent être exclues de la couverture légale, par exemple si la durée de leur emploi est inférieure à un certain seuil (certains travailleurs temporaires, et en particulier les travailleurs occasionnels, certains travailleurs intérimaires) ou bien s'ils travaillent moins d'un certain nombre d'heures par semaine (certains travailleurs à temps partiel et certains travailleurs intérimaires). En outre, ces travailleurs peuvent être protégés par la loi, mais ne pas remplir toutes les conditions pour avoir droit à certaines prestations spécifiques du fait de leur faible ancienneté ou de périodes de cotisation insuffisantes. Ils peuvent aussi ne bénéficier que d'un faible niveau de prestations du fait de la faiblesse de leur salaire et de leurs cotisations. Il s'ensuit

Figure 11. Niveaux de négociation collective et emploi atypique



qu'ils n'auront pas un soutien suffisant, à moins qu'il existe des mécanismes garantissant un niveau minimal de protection. Des exclusions de la protection sociale se produisent aussi lorsque les travailleurs se trouvent dans des relations de travail déguisées.

Les systèmes de protection sociale doivent être renforcés pour garantir à tous les travailleurs le bénéfice d'une protection suffisante. Dans certaines circonstances, cela suppose

d'adapter les systèmes de sécurité sociale existants, par exemple en supprimant ou en abaissant les seuils de rémunération, de durée de l'emploi ou de nombre d'heures de travail nécessaires à l'ouverture des droits, de sorte que les travailleurs engagés dans les formes atypiques d'emploi ne soient pas exclus. La convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, dispose que les seuils relatifs à la durée du travail ou aux gains «doivent être suffisamment bas pour ne pas exclure un pourcentage indûment élevé de travailleurs à temps partiel». De plus, ces systèmes devraient être assouplis en ce qui concerne les cotisations exigées pour l'ouverture des droits, en autorisant les interruptions de cotisation et en assurant la transférabilité des droits et prestations entre les différents systèmes de sécurité sociale et statuts dans l'emploi.

La protection sociale des travailleurs en situation d'emploi atypique dépend beaucoup des règles édictées par la législation nationale, ainsi que de l'effectivité et du contrôle de leur application. Cela signifie que l'on dispose en général de marges importantes pour modifier cette législation afin d'étendre la protection sociale. Dans certaines situations, cela peut impliquer d'ajuster les cadres juridiques et de rationaliser les procédures administratives, notamment en facilitant et en simplifiant la réalisation en ligne des démarches de consultation des informations, d'affiliation et de paiement des cotisations (tableau 2).

Ces réformes des systèmes de sécurité sociale devraient être complétées par des efforts pour garantir une couverture élémentaire universelle, ou socles de protection sociale, conformément aux termes de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012. Ainsi certains pays versent une pension universelle à toutes les personnes âgées, qui leur assure une sécurité élémentaire de revenu et qui est complétée par les pensions servies par les régimes contributifs. Un tel dispositif serait profitable à de nombreux travailleurs en situation d'emploi atypique dont les liens avec le marché du travail sont intermittents, notamment les femmes.

Mener des politiques sociales et de l'emploi visant à faire face aux risques sociaux et à accompagner les transitions

La quatrième série de recommandations concerne les politiques sociales et de l'emploi qui peuvent aider les travailleurs à faire face aux risques et à mieux effectuer les transitions qui jalonnent leur vie professionnelle. En plus du risque de chômage, les travailleurs sont exposés à d'autres risques de perte de revenu associés à des changements de leur capacité de gains en raison de responsabilités familiales ou de l'érosion de leurs qualifications. Il est donc nécessaire d'élaborer des politiques pour réduire ces risques et faciliter les transitions des travailleurs sur le marché du travail, tout au long de leur carrière professionnelle.

Au niveau le plus général, il est nécessaire de mener des politiques macroéconomiques qui viennent directement en soutien d'un plein emploi, productif et librement choisi, conformément aux termes de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, y compris par la mise en œuvre, si nécessaire, de programmes publics d'emploi. De plus, les régimes d'assurance sociale pourraient être reconfigurés pour couvrir un plus large spectre d'éventualités, au-delà du risque de chômage; on pourrait ainsi transformer l'assurance-chômage en «assurance-emploi». Cela serait utile lors des récessions économiques pour aider les entreprises à mettre en place des programmes de partage du travail

Tableau 2. Étendre la couverture de l'assurance sociale: solutions possibles

	Couverture et exclusions	Que faire pour assurer la couverture effective de cette catégorie de travailleurs?
Emploi à temps partiel	Seuil minimal d'heures ou de jours de travail, ou de revenus. Diversité de règles en cas d'employeurs multiples. Travailleurs à temps partiel de très courte durée souvent exclus ou relevant de dispositions particulières.	Supprimer ou abaisser les seuils en vigueur. Trouver des solutions pratiques pour les travailleurs ayant des employeurs multiples ou combinant travail salarié à temps partiel et travail indépendant.
Emploi temporaire	Seuil minimal de durée de l'emploi. Travailleurs occasionnels souvent exclus.	Supprimer ou abaisser les seuils relatifs à la durée de l'emploi. Conférer de la souplesse quant aux périodes de cotisation ouvrant droit aux prestations; accepter la discontinuité des périodes de cotisation (par exemple, x cotisations sur y mois). Assurer la transférabilité des droits entre divers régimes de sécurité sociale pour faciliter la mobilité entre les emplois. Simplifier les procédures administratives d'affiliation et de paiement des cotisations.
Travail intérimaire	Couverture par l'intermédiaire de l'agence qui emploie le travailleur (seuils relatifs à la durée de l'emploi et aux heures de travail applicables).	Garantir le respect de la législation; établir la responsabilité partagée. Faire en sorte que les travailleurs recrutés par des agences de placement bénéficient de la même couverture que les travailleurs temporaires et à temps partiel.
Relations de travail déguisées et emploi économiquement dépendant	Couverture assurée lorsque les travailleurs indépendants sont couverts ou si des mesures ont été prises pour prévenir les qualifications fictives ou erronées et pour garantir une protection suffisante.	Prévenir les qualifications fictives ou erronées et garantir une protection suffisante des travailleurs économiquement dépendants. Simplifier les procédures administratives d'affiliation et de paiement des cotisations. Adapter les mécanismes de sécurité sociale aux besoins et à la situation des travailleurs pour compte propre.

Ces mesures doivent être complétées par la mise en place d'un socle de protection sociale assurant à tous un niveau minimal de protection.

afin d'éviter les licenciements. En outre, une «assurance-emploi» plus étendue permettrait aux travailleurs de disposer de temps à consacrer à leurs responsabilités familiales et à leur formation. S'agissant de cette dernière, un régime d'«assurance-emploi» reconfiguré ou d'autres mécanismes, comme des comptes individuels de formation, auraient aussi l'avantage d'aider les travailleurs qui ont le plus besoin de formation continue et qui ne disposent souvent pas des ressources leur permettant de financer par eux-mêmes la formation et le congé qu'elle implique. Pourraient en profiter de même les travailleurs des petites et moyennes entreprises qui ont moins de chance de bénéficier de formations organisées ou financées par leur employeur⁷¹.

Les marchés du travail doivent être conçus de manière à permettre aux travailleurs d'assumer leurs responsabilités familiales, conformément aux termes de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, laquelle reconnaît que «les problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales sont des aspects de questions plus larges concernant la famille et la société dont les politiques nationales devraient tenir compte». Les mesures de soutien aux congés parentaux ou autres congés pour prendre soin de membres de la famille, ainsi que les dispositions législatives facilitant le passage du travail à plein temps au travail à temps partiel et réciproquement, aident les travailleurs – hommes comme femmes – à assumer leurs responsabilités familiales. Dans certains pays – Allemagne, Bulgarie, Cabo Verde, Islande, Portugal et Roumanie, notamment –, la législation du travail prescrit explicitement que les employeurs

Encadré 4. Pays-Bas: un emploi à temps partiel de bonne qualité⁷²

Aux Pays-Bas – première «économie à temps partiel» du monde⁷³ –, près de la moitié des salariés travaillent à temps partiel. En 2014, c'était le cas de 65 pour cent des femmes et de 28 pour cent des hommes. Le travail à temps partiel ne se limite pas à des emplois marginaux, mais est présent dans pratiquement toutes les professions. La plupart des salariés à temps partiel sont titulaires de contrats de durée indéterminée, et l'écart salarial entre travailleurs à plein temps et travailleurs à temps partiel est négligeable, voire nul. Plusieurs études ont montré que non seulement les Néerlandaises sont satisfaites de travailler à temps partiel, mais qu'elles le préfèrent au travail à plein temps, et que quelquefois même elles souhaiteraient effectuer encore moins d'heures. Comment les Pays-Bas sont-ils arrivés à établir ce modèle?

Les Pays-Bas sont entrés dans l'économie à temps partiel lentement mais sûrement, tout au long des cinquante dernières années, sous l'effet de l'activité croissante des femmes et de l'utilisation de cette forme d'emploi par les employeurs pour répondre à la revendication syndicale de réduction du temps de travail et pour combler l'écart causé par le raccourcissement de la durée du travail et l'allongement des périodes de fonctionnement induit par la montée de la demande. Par l'accord de Wassenaar, signé en 1982, les syndicats acceptaient de modérer leurs revendications salariales en échange de politiques visant à lutter contre le chômage, notamment par le développement de l'emploi à temps partiel.

Des mesures ont été prises pour assurer la bonne qualité de l'emploi à temps partiel, notamment par sa diffusion dans les niveaux professionnels et hiérarchiques élevés des entreprises, et surtout l'application aux travailleurs à temps partiel du principe d'égalité de traitement, et ce un an avant l'adoption de la directive de l'Union européenne sur le travail à temps partiel. En 2000, la loi sur l'ajustement du temps de travail, adoptée dans le cadre de la politique sur la conciliation de la vie professionnelle et des responsabilités familiales, autorisait les salariés à demander, dans certaines circonstances, une réduction (ou une augmentation) de leur durée du travail, demande que l'employeur ne pouvait refuser qu'en cas d'incompatibilité spécifique avec les intérêts de l'entreprise⁷⁴.

Tableau 3. Mesures proposées pour remédier aux déficits de travail décent dans l'emploi atypique**Mesures****Comblent les lacunes dans la réglementation**

Garantir l'égalité de traitement

Instituer une durée minimale du travail et autres garanties dans le cas du travail à temps partiel et sur appel

Remédier aux qualifications fictives ou erronées

Restreindre le recours à l'emploi atypique

Assigner les obligations et responsabilités respectives dans les arrangements contractuels multipartites

Assurer l'accès de tous les travailleurs à la liberté syndicale et à la négociation collective

Renforcer la négociation collective

Renforcer la capacité des syndicats d'organiser les travailleurs en situation d'emploi atypique et garantir la représentation effective de ces derniers dans la négociation collective

Promouvoir des négociations collectives sans exclusive et établir un cadre politique propice à la négociation collective

Mettre la négociation collective à contribution pour développer la réglementation concernant l'emploi atypique

Favoriser les autres initiatives collectives et sceller des alliances entre les syndicats et d'autres organisations pour élaborer des réponses collectives face aux problèmes soulevés par l'emploi atypique

Consolider la protection sociale

Supprimer ou abaisser les seuils relatifs aux heures de travail, à la rémunération ou à la durée de l'emploi

Faire preuve de plus de souplesse quant aux cotisations ouvrant droit aux prestations; accepter la discontinuité des périodes de cotisation

Assurer la transférabilité des droits entre régimes de sécurité sociale et statuts dans l'emploi

Simplifier les procédures administratives d'affiliation et de paiement des cotisations

Prévenir les qualifications fictives visant à éluder la protection sociale et garantir une protection suffisante des travailleurs indépendants

Compléter les régimes d'assurance sociale par des régimes non contributifs assurant une protection élémentaire pour tous

Mener des politiques sociales et de l'emploi visant à faire face aux risques sociaux et à accompagner les transitions

Mener des politiques qui soutiennent la création d'emplois et atténuent les pertes d'emploi par des mesures macroéconomiques en faveur du plein emploi, des programmes publics d'emploi et des initiatives de partage du travail

Transformer l'assurance-chômage en «assurance-emploi» pour favoriser le développement des qualifications et les progressions de carrière

Soutenir l'exercice des responsabilités familiales en facilitant les congés parentaux et les congés pour prendre soin des parents âgés et en assurant le financement public d'établissements de soins

doivent rendre le travail à temps partiel accessible, ou du moins faciliter le recours à ce dernier, à tous les niveaux de l'entreprise, y compris dans les fonctions d'encadrement⁷⁵. De telles dispositions favorisent le développement d'un travail à temps partiel de bonne qualité (voir encadré 4). Au-delà des mesures mentionnées ci-dessus, qui concernent le travail proprement dit, un investissement public supplémentaire dans les activités de soins est nécessaire, en particulier dans les infrastructures publiques de garde des enfants au-dessous de 6 ans, dans les écoles à horaires continus pour les enfants en âge scolaire, et dans les structures pour personnes âgées.

Si ce rapport et les recommandations qu'il contient traitent avant tout de l'emploi atypique, certaines des mesures préconisées portent sur la conception générale des institutions du marché du travail et ont donc un intérêt pour tous les travailleurs. Il est nécessaire de prendre des mesures pour garantir un travail décent, quelles que soient les formes d'emploi, car aucune modalité contractuelle n'échappe aux transformations permanentes du monde du travail. Aujourd'hui, les femmes représentent une part importante de la main-d'œuvre, les chaînes d'approvisionnement mondiales mettent en relation les travailleurs et les entreprises du monde entier, les nouvelles technologies ont transformé le lieu de travail, et de nouvelles professions sont apparues que l'on n'aurait pas imaginées quelques décennies auparavant. Les années qui viennent seront sans aucun doute porteuses de nouveaux changements. Mais ce qui ne changera pas, c'est la nécessité de travailler pour vivre, ni les conséquences du travail sur le bien-être des personnes. Il incombe donc aux gouvernements, ainsi qu'aux employeurs, aux travailleurs et à leurs organisations, d'œuvrer ensemble, à l'échelle nationale, régionale et internationale, pour relever les défis que connaît le monde du travail avec pour objectif de promouvoir le travail décent pour tous.

NOTES

- 1 Voir BIT: *Conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi*, Conseil d'administration, 323^e session, Genève, 12-27 mars 2015, document GB.323/POL/3. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS_354088/lang--fr/index.htm [sept. 2016].
- 2 *Ibid.* Voir aussi *Les formes atypiques d'emploi*, Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi, Genève, 16-19 février 2015.
- 3 BIT, 2015, *op. cit.*, note 1.
- 4 BIT: *Le champ de la relation de travail*, rapport V, Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003, p. 27.
- 5 BIT: *Global Employment Trends*. Résumé en français: «Tendances mondiales de l'emploi 2014: vers une reprise sans emplois?» (Genève, 2014).
- 6 R. Euwals et M. Hogerbrugge: «Explaining the growth of part-time employment: Factors of supply and demand», *Labour*, 2006, vol. 20, n° 3, pp. 533-557.
- 7 BIT: *Développements et défis dans le secteur de l'hôtellerie-restauration et du tourisme*, document soumis aux fins de discussion lors du Forum de dialogue mondial sur le secteur de l'hôtellerie-restauration et du tourisme, 23-24 novembre 2010, Genève, 2010.
- 8 C. Tilly: «Reasons for the continuing growth of part-time employment», *Monthly Labor Review*, mars 1991, pp. 10-18; F. Carré et C. Tilly: «Part-time and short hours in retail in the United States, Canada and Mexico: How institutions matter», *Employment Research*, 2012, vol. 19, n° 4, pp. 4-6; R. Euwals et M. Hogerbrugge, 2006, *op. cit.*, note 6.
- 9 BIT: *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, rapport IV, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016.
- 10 S. Barrientos: «“Labour chains”: Analysing the role of labour contractors in global production networks», *Journal of Development Studies*, 2013, vol. 49, n° 8, pp. 1058-1071.
- 11 BIT, 2016, *op. cit.*, note 9.
- 12 C. K. Prahalad et G. Hamel: «The core competence of the corporation», *Harvard Business Review*, 1990, mai-juin, pp. 1-15; J. Quinn et F. Hilmer: «Strategic outsourcing», *Sloan Management Review*, 1994, vol. 35, n° 4, pp. 43-55.
- 13 Voir, par exemple, D. Weil: *The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it* (Cambridge, MA, Londres, Harvard University Press, 2014), ainsi que J. Rubery, J. Earnshaw, M. Marchington, F. L. Cooke et S. Vincent: «Changing organizational forms and the employment relationship», *Journal of Management Studies*, 2002, vol. 39, n° 5, pp. 645-672.
- 14 D. Weil, 2014, *op. cit.*, note 13.
- 15 T. Nesheim, J. M. Olsen et A. L. Kalleberg: «Externalizing the core: Firms' use of employment intermediaries in the information and communication technology industries», *Human Resource Management*, vol. 46, n° 2, 2007, pp. 247-264; C. Von Hippel, S. L. Mangum, D. B. Greenberger, R. L. Heneman et J. D. Skoglund: «Temporary employment: Can organizations and employees both win?», *Academy of Management Executive*, vol. 11, n° 1, 1997, pp. 93-104. Voir aussi l'examen des pénalisations salariales au chapitre 5 de la version intégrale du rapport.
- 16 M. L. Vega-Ruiz: *La reformal laboral en América Latina: quince años después: un análisis comparado* (Genève, BIT, 2005).
- 17 L'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises porte sur les entreprises enregistrées employant cinq salariés ou plus. Elle comprend des questions sur le nombre de salariés temporaires ou saisonniers, définis comme tous les salariés rémunérés, sous contrat de courte durée (moins d'un an), sans garantie de renouvellement de leur contrat (Banque mondiale: *World Bank's Enterprise Survey: Understanding the questionnaire*, 2011. Disponible à l'adresse <http://www.enterprisesurveys.org/> [juil. 2014]). Cette définition inclut les travailleurs saisonniers, mais exclut les travailleurs temporaires employés plus d'un an ou ayant une promesse de renouvellement de leur contrat. L'enquête ne porte pas non plus sur les travailleurs temporaires des entreprises non enregistrées. En conséquence, le pourcentage indiqué représente sans doute une estimation basse du nombre de travailleurs temporaires dans un pays donné.
- 18 Nations Unies: The number of international migrants worldwide reaches 232 million, Population Facts No. 2013/2 (New York, 2013).
- 19 M. Aleksynska et J. Berg: *Firms' demand for temporary labour in developing countries: Necessity or strategy?*, Conditions of Work and Employment Series No. 77 (Genève, BIT, 2016).
- 20 Les pays sont les suivants: Belgique, Bulgarie, Chypre, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède, République tchèque.
- 21 L. Golden: *Irregular work scheduling and its consequences* (Washington, DC, Economic Policy Institute, 2015).
- 22 E. Soo-Mi: «In-house subcontracting in Korea and reasons for its use», *Labour Issues in Korea 2011* (Séoul, Korea Labour Institute, 2012).
- 23 P. Benjamin: *Law and practice of private employment agency work in South Africa*, SECTOR Working Paper No. 292 (Genève, BIT, 2013).
- 24 C. Matenga: *The impact of the global financial crisis on the mining sector in Zambia* (Lusaka, OIT, 2009).
- 25 Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE): *Perspectives de l'emploi de*

- l'OCDE 2010: sortir de la crise de l'emploi* (Paris, 2010).
- 26 G. Bosio: «The implications of temporary jobs on the distribution of wages in Italy: An unconditional IVQTE approach», *Labour*, vol. 28, n° 1, 2014, pp. 64-86.
 - 27 M. Quinlan: *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*, Conditions of Work and Employment Series No. 67 (Genève, BIT, 2016).
 - 28 P. Schweder: *Occupational health and safety of seasonal workers in agricultural processing*, thèse de doctorat (Sydney, Université de Nouvelle-Galles du Sud, 2009); B. Fabiano, F. Currò, P. Reverberi et R. Pastorino: «A statistical study on temporary work and occupational accidents: Specific risks and risk management strategies», *Safety Science*, vol. 46, n° 3, 2008, pp. 535-544; A. Bena, P. Berchialla, M. L. Debernardi, O. Pasqualini, E. Farina et G. Costa: «Impact of organization on occupational injury risk: Evidence from high-speed railway construction», *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 54, n° 6, 2011, pp. 428-437; R. Maheshrengaraj et M. Vinodkumar: «A study on influence of individual factors, precarious employment in work injury exposures among welders employed in organised sector fabrication units», *International Journal of Design and Manufacturing Technology*, vol. 5, n° 3, 2014, pp. 160-166.
 - 29 M. Quinlan, I. Hampson et S. Gregson: «Outsourcing and offshoring aircraft maintenance in the US: Implications for safety», *Safety Science*, vol. 57, 2013, pp. 283-292.
 - 30 J. J. Dolado, S. Ortigueira et R. Stucchi: *Does Dual Employment Protection Affect TFP? Evidence from Spanish Manufacturing Firms*, CEPR Discussion Paper No. 8763, 2012. Disponible à l'adresse http://cepr.org/publications/discussion_papers/dp.php?dpno=8763# [sept. 2016].
 - 31 C. Fagan, H. Norman, M. Smith et M. C. González Menéndez: *In search of good quality part-time employment*, Conditions of Work and Employment Series No. 43 (Genève, BIT, 2014).
 - 32 J. Leschke: *Are unemployment insurance systems in Europe adapting to new risks arising from non-standard employment?*, DULBEA Working Paper No. 07-05.RS (Bruxelles, Université libre de Bruxelles, 2007).
 - 33 C. Fagan et coll., 2014, *op. cit.*, note 31; OCDE, 2010, *op. cit.*, note 25.
 - 34 M. Ebisui: *Non-Standard Workers: Good Practices of Social Dialogue and Collective Bargaining*, DIALOGUE Working Paper No. 36 (Genève, BIT, 2012).
 - 35 B. Vacotto: «Les travailleurs précaires et l'exercice de la liberté syndicale et de la négociation collective: un examen de la jurisprudence actuelle de l'OIT», *Journal international de recherche syndicale*, vol. 5, n° 1, 2013, pp. 131-147.
 - 36 M. Serrano, M. L. C. Marasigan et V. E. Pupos (directeurs de publication): *Between flexibility and security: The rise of non-standard employment in selected ASEAN countries* (Jakarta, ASEAN Services Employees Trade Unions Council-ASETUC, 2014).
 - 37 C. Rubiano: «Les travailleurs précaires interdits de négociation collective: embûches légales et difficultés pratiques», *Journal international de recherche syndicale*, vol. 5, n° 1, 2013, pp. 149-167.
 - 38 I. Landau, P. Mahy et R. Mitchell: *The Regulation of Non-Standard Forms of Employment in India, Indonesia and Viet Nam*, Conditions of Work and Employment Series No. 63 (Genève, BIT, 2015).
 - 39 Voir le rapport pour un examen détaillé des commentaires formulés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et les conclusions du Comité de la liberté syndicale sur les restrictions apportées en droit ou dans la pratique, au droit à la liberté syndicale et à la négociation collective.
 - 40 Voir le chapitre 5 du rapport.
 - 41 BIT: *Combating forced labour: A handbook for employers and business* (Genève, 2015, édition révisée). L'édition révisée en français n'a pas encore été publiée et seule est disponible la première édition. BIT: *Combattre le travail forcé: Manuel pour les employeurs et les entreprises* (Genève, 2009).
 - 42 Voir, par exemple, République de Corée – CEACR, demande directe, C.111, publiée en 2016; Madagascar – CEACR, demande directe, C.111, publiée en 2014; Turquie – CEACR, observation, C.111, publiée en 2016. Pour une analyse détaillée de la discrimination entre femmes et hommes en matière de contrat de durée déterminée et de travail à temps partiel en Europe, voir S. Burri et H. Aune: *Sex Discrimination in Relation to Part-Time and Fixed-Term Work: The application of EU and national law in practice in 33 European countries* (Commission européenne, Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres, 2013).
 - 43 S. J. Ashford, E. George et R. Blatt: «Old assumptions, new work: The opportunities and challenges of research on nonstandard employment», dans l'ouvrage publié sous la direction de J. P. Walsh et A. P. Brief: *Annals of the Academy of Management*, vol. 1 (Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum, 2008), pp. 65-118.
 - 44 A. Davis-Blake et B. Uzzi: «Determinants of employment externalization: A study of temporary workers and independent contractors», *Administrative Science Quarterly*, vol. 38, n° 2, 1993, pp. 195-223.
 - 45 D. P. Lepak et S. A. Snell: «Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations», *Journal of Management*, vol. 28, n° 4, 2002, pp. 517-543.
 - 46 A. Davis-Blake, J. P. Broschak et E. George: «Happy together? How using nonstandard workers affects exit, voice, and loyalty among standard employees», *Academy of Management Journal*, vol. 46, n° 4, 2003, pp. 475-485. Voir aussi E.

- George et P. Chattopadhyay: *Non-standard work and workers: Organizational implications*, Conditions of Work and Employment Series No. 61 (Genève, BIT, 2016).
- 47 S. Nielsen et A. Schiersch: «Temporary agency work and firm competitiveness: Evidence from German manufacturing firms», *Industrial Relations*, vol. 53, n° 3, 2014, pp. 365-375; B. Hirsch et S. Mueller: «The productivity effect of temporary agency work: Evidence from German panel data», *The Economic Journal*, vol. 122, 2012, pp. 562-569; J. J. Dolado et coll., 2012, *op. cit.*, note 30; F. Lucidi et A. Kleinknecht: «Little innovation, many jobs: An econometric analysis of the Italian labour productivity crisis», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 34, n° 3, 2010, pp. 525-546.
 - 48 A. Kleinknecht, R. M. Oostendorp, M. P. Pradhan et C. W. M. Naastepad: «Flexible labour, firm performance and the Dutch job creation miracle», *International Review of Applied Economics*, vol. 20, n° 2, 2006, pp. 171-187; F. Lucidi et A. Kleinknecht, 2010, *op. cit.*, note 47.
 - 49 M. Aleksynska et J. Berg, 2016, *op. cit.*, note 19.
 - 50 S. Bentolila et G. Saint-Paul: «The macroeconomic impact of flexible labor contracts, with an application to Spain», *European Economic Review*, vol. 36, n° 5, 1992, pp. 1013-1047; T. Boeri et P. Garibaldi: «Two tier reforms of employment protection legislation. A honeymoon effect?», *The Economic Journal*, vol. 117, n° 521, 2007, pp. 357-385.
 - 51 Fondé sur P. Garibaldi et F. Taddei: *Italy: A dual labour market in transition. Country case study on labour market segmentation*, Employment Working Paper No. 144 (Genève, BIT, 2013); T. Boeri et P. Garibaldi, 2007, *op. cit.*, note 50; C. Garcia-Serrano et M. A. Malo: *Beyond the contract type segmentation in Spain. Country case study on labour market segmentation*, Employment Working Paper No. 143 (Genève, BIT, 2013); M. A. Malo: «The February 2012 Spanish Labour Market reform», *Spanish Economic and Financial Outlook*, vol. 1, 2012, mars, pp. 50-56. Disponible à l'adresse <http://www.funcas.es/Publicaciones/Sumario.aspx?IdRef=20000> [oct. 2016].
 - 52 T. Boeri et P. Garibaldi, 2007, *op. cit.*, note 50.
 - 53 P. Cahuc et F. Kramarz: *De la précarité à la mobilité: vers une sécurité sociale professionnelle*. Rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale (Paris, La Documentation française, 2004).
 - 54 B. Wiens-Tuers: «There's no place like home: The relationship of nonstandard employment and home ownership over the 1990s», *The American Journal of Economics and Sociology*, vol. 63, n° 4, 2004, pp. 881-896.
 - 55 Voir aussi A. L. Kalleberg et K. Hewison: «Precarious Work and the Challenge for Asia», *American Behavioural Scientist*, vol. 57, n° 3, 2013, pp. 271-288.
 - 56 Voir aussi Z. Adams et S. Deakin: «Institutional solutions to precariousness and inequality in labour markets», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 52, n° 4, 2014, pp. 779-809.
 - 57 Les deux conventions fondamentales de l'OIT sur la discrimination au travail sont la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. En outre, la protection des travailleurs à temps partiel contre la discrimination est assurée par deux instruments spécifiques: la convention (n° 175) et la recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994. Parmi les autres normes pertinentes figurent la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006.
 - 58 Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES; Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée; Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire.
 - 59 I. Landau, P. Mahy et R. Mitchell: *The Regulation of Non-Standard Forms of Employment in India, Indonesia and Viet Nam*, Conditions of Work and Employment Series No. 63 (Genève, BIT, 2015). V. De Stefano: «Casual work beyond casual work in the EU: The underground casualization of the European workforce – and what to do about it», *European Labour Law Journal* (à paraître).
 - 60 Voir BIT, 2003, *op. cit.*, note 4; BIT: *La relation de travail*, rapport V(1), Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève, 2006, parag. 74.
 - 61 Voir G. Casale: «The employment relationship: A general introduction», dans l'ouvrage publié sous la direction de G. Casale: *The employment relationship – a comparative overview* (Genève, BIT, 2011).
 - 62 E. J. Ameglio et H. Villasmil: «Selected countries in Latin America and the Caribbean», dans l'ouvrage publié sous la direction de G. Casale: *The employment relationship – a comparative overview* (Genève, BIT, 2011); BIT et Réseau du droit du travail européen: *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198* (Genève et Francfort, BIT et RDTE, 2013).
 - 63 N. Countouris: «The employment relationship: A comparative analysis of national judicial approaches», dans l'ouvrage publié sous la direction de G. Casale: *The employment relationship – a comparative overview* (Genève, BIT, 2011).
 - 64 M. Aleksynska et A. Muller: *Nothing more permanent than temporary? Understanding fixed-term contracts*, INWORK and GOVERNANCE Policy Brief No. 6 (Genève, BIT, 2015).
 - 65 M. Aleksynska et J. Berg, 2016, *op. cit.*, note 19.
 - 66 D. Weil, 2014, *op. cit.*, note 13; J. Prassl: *The concept of the employer* (Oxford, Oxford University Press, 2015).

- 67 Pour les pays d'Europe, voir Spattini: «Agency work: A comparative analysis», *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 1, n° 3-4, 2012, pp. 169-210. Pour l'Inde, voir I. Landau, P. Mahy et R. Mitchell, 2015, *op. cit.*, note 59. Des informations sur la protection en vigueur en Namibie figurent dans P. Bamu: *The regulation of non-standard forms of employment in Guinea, Namibia and Tanzania*, Conditions of Work and Employment Series (Genève, BIT, à paraître). Pour l'Argentine, art. 29bis, loi sur le contrat de travail. Pour l'Ontario (Canada), art. 35, loi de 2014 sur l'amélioration du lieu de travail au service d'une économie plus forte et loi de 2000 sur les normes d'emploi. Pour l'Afrique du Sud, loi sur les relations de travail.
- 68 J. Visser: «L'extension des conventions collectives en Finlande, en Norvège, aux Pays-Bas et en Suisse», *Revue internationale du travail*, vol. 156, à paraître.
- 69 Voir les tableaux 6.7 et 6.8 au chapitre 6 du rapport.
- 70 Voir E. Xhafa: *Collective bargaining and non-standard forms of employment: Practices that reduce vulnerability and ensure work is decent*, Labour Relations and Collective Bargaining, Issue Brief No. 3 (Genève, BIT, 2015); M. Ebisui: *Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining*, DIALOGUE Working Paper No. 36 (Genève, BIT, 2012).
- 71 G. Schmid: «Sharing risks of labour market transitions: Towards a system of employment insurance», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 53, n° 1, 2015, pp. 70-93.
- 72 Source: C. Fagan et coll., 2014, *op. cit.*, note 31; A. J. Both et J. C. Van Ours: «Part-time jobs: What women want?», *Journal of Population Economics*, vol. 26, n° 1, 2013, pp. 263-283; et J. Visser: «The first part-time economy in the world: A model to be followed?», *Journal of European Social Policy*, vol. 12, n° 1, 2002, pp. 23-42.
- 73 Visser, 2002, *op. cit.*, note 72.
- 74 Depuis l'adoption de la loi sur le travail flexible en 2015, les salariés peuvent aussi demander un changement de leur horaire et de leur lieu de travail.
- 75 Voir le tableau 6.11 au chapitre 6 du rapport.

L'emploi atypique dans le monde

Identifier les défis, ouvrir les perspectives

L'emploi atypique, y compris le travail temporaire, le travail à temps partiel, le travail intérimaire et autres modalités d'emploi multipartites, ainsi que la relation de travail déguisée et l'emploi juridiquement indépendant mais économiquement dépendant, est devenu une composante à part entière des marchés du travail à travers le monde. Ce rapport expose l'incidence et les tendances de l'emploi atypique dans différents pays et en explore les raisons sous-jacentes, comme une concurrence accrue des entreprises, une évolution de leurs pratiques organisationnelles, ainsi que des réformes et lacunes dans la réglementation du travail.

Il en évalue aussi les implications pour les travailleurs en termes de rémunération, de sécurité du revenu et d'autres conditions de travail, ainsi que les effets sur les entreprises, les marchés du travail et la société dans son ensemble. Le rapport passe en revue la réglementation internationale, régionale et nationale de l'emploi atypique, en identifiant les différences entre pays ainsi que les approches législatives prometteuses pour garantir un travail décent. Il analyse également d'autres types de mesures, comme le renforcement des organisations syndicales et de la négociation collective, la reconfiguration des systèmes de protection sociale et d'autres politiques visant à assurer la gouvernance du marché du travail.

L'objectif ultime est de fournir des orientations sur les pratiques pouvant contribuer à assurer la protection des travailleurs, l'existence d'entreprises durables et le bon fonctionnement des marchés du travail.

ISBN 978-92-2-231155-2



9 789222 311552