

**Réunion d'experts sur les statistiques du travail
en préparation de la vingtième Conférence
internationale des statisticiens du travail**

Genève
5-9 février 2018

PROJET RÉVISÉ

**Résolution de la 20^e CIST concernant
les statistiques sur les relations de travail**

Préambule

La vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail,

Ayant examiné les textes pertinents de la résolution concernant la Classification internationale d'après la situation dans la profession adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (janvier 1993),

Ayant pris en compte la résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre adoptée par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail (2013) et la résolution concernant la mesure du temps de travail adoptée par la dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail (2008),

Rappelant les exigences de la convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985, et de la recommandation (n° 170) sur les statistiques du travail, 1985, qui l'accompagne, ainsi que le besoin de cohérence avec les autres normes statistiques internationales, en particulier le Système de comptabilité nationale et les normes relatives au temps de travail, au revenu lié à l'emploi, et au travail dans l'économie informelle,

Reconnaissant la nécessité de réviser et d'élargir la portée des normes existantes relatives aux statistiques sur le statut d'emploi afin d'améliorer la mesure statistique des différents aspects des relations entre les travailleurs et les unités économiques pour lesquelles ils effectuent un travail, d'assurer un suivi adéquat des modalités et des formes d'emploi, d'élargir la portée des normes statistiques sur les relations de travail pour englober toutes les formes de travail, et de fournir des directives sur un plus grand nombre de mesures que celles précédemment définies au niveau international, de manière à renforcer la pertinence et l'utilité de ces normes pour les pays et territoires (ci-après dénommés «pays»), quel que soit leur niveau de développement,

Appelant l'attention sur l'utilité de ces normes pour renforcer la comparabilité internationale des données statistiques sur les situations contractuelles des travailleurs, pour mesurer le travail décent et le bien-être des ménages et de la société en général, à l'appui du Programme de développement durable à l'horizon 2030, et pour contribuer à l'instauration de la justice concernant les questions de genre,

Reconnaissant que la pertinence des statistiques sur les relations de travail dans un pays donné dépend de la nature de la société, du marché du travail, de la réglementation et des besoins des utilisateurs de statistiques de ce pays, et que l'utilisation de ces statistiques sera donc, dans une certaine mesure, déterminée par le contexte national,

Adopte, ce X^e jour d'octobre 2018, la résolution ci-après, qui remplace la résolution de 1993 et le paragraphe 25 de la résolution de 2013 susmentionnée.

Objectifs et portée

1. Les normes définies par la présente résolution visent à aider les pays à actualiser, harmoniser et parfaire leurs programmes statistiques contenant des informations sur les relations de travail. Les statistiques sur les relations de travail portent sur: *a)* les relations d'autorité entre les personnes qui travaillent et les unités économiques dans lesquelles ou pour lesquelles elles effectuent un travail; et *b)* les risques économiques qui découlent des conditions d'ordre contractuel ou autre dans lesquelles ce travail est effectué. Ces statistiques peuvent se rapporter à toutes les formes de travail, notamment le travail de production pour la consommation personnelle, le travail salarié et le travail indépendant, le travail non rémunéré aux fins de formation, le travail bénévole et autres.

2. Ces normes devraient faciliter la production de statistiques nationales sur les relations de travail à des fins diverses dans le cadre d'un système national intégré de statistiques du travail, fondé sur des définitions et des concepts communs alignés sur les normes internationales actuelles et les directives sur les statistiques du travail adoptées par la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST).

3. Afin de promouvoir la cohérence et l'intégration des statistiques, établies à partir de différentes sources, sur les multiples caractéristiques des relations de travail, la résolution définit:

- a)* un cadre conceptuel global des statistiques sur les relations de travail;
- b)* une Classification internationale des statuts d'emploi (appelée CISE-18), qui remplace la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93);
- c)* une Classification internationale des statuts au regard du travail (CISaT-18), englobant toutes les formes de travail;
- d)* un ensemble de variables et de catégories transversales venant compléter les catégories de statut au regard du travail, afin de fournir des informations sur les caractéristiques associées au degré de stabilité et de permanence d'une modalité de travail spécifique et de permettre de différencier des groupes particuliers intéressant l'action des pouvoirs publics;
- e)* des concepts, définitions et directives concernant la collecte et la compilation de statistiques sur les statuts d'emploi et les variables transversales.

4. Les caractéristiques des emplois et des activités productives qui sont pertinents aux fins de l'établissement de statistiques sur les relations de travail varient en fonction des formes de travail et des objectifs analytiques des statistiques. Parmi les concepts, variables, systèmes de classification et catégories décrits dans ces normes, certains ne sont donc pertinents que pour certaines formes de travail et d'autres pour toutes les formes de travail.

5. Chaque pays devrait s'efforcer d'élaborer des statistiques sur les relations de travail propres à offrir une base d'informations permettant de répondre à toute une gamme

d'objectifs descriptifs et analytiques et tenant compte des besoins et des contextes nationaux. Les informations recueillies porteraient sur:

- a) la nature des risques économiques auxquels les travailleurs sont exposés et la nature de l'autorité qu'ils peuvent exercer, la force et la nature du lien qui les unit à l'unité économique dans laquelle ils travaillent, et l'impact des changements socio-économiques sur leur situation dans l'emploi;
- b) l'impact des politiques publiques relatives à la création d'emplois, à la promotion des entreprises et à la réglementation du marché du travail sur la nature et la qualité de l'emploi;
- c) la mesure dans laquelle l'occupation d'un emploi ou la participation à d'autres formes de travail permet d'accéder à une protection sociale et à une sécurité de revenu;
- d) les salaires, les gains et les coûts de main-d'œuvre;
- e) l'impact budgétaire de l'emploi selon les différents types de relations de travail;
- f) la situation socio-économique;
- g) le volume de travail ou les apports de main-d'œuvre pour la comptabilité nationale de la production, en distinguant les travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit des travailleurs rémunérés par un salaire;
- h) la distribution des différents types de relations de travail au sein de groupes de population, comme les femmes, les jeunes, les enfants, les migrants et d'autres groupes appelant une action particulière de la part des décideurs;
- i) la relation entre les différentes modalités de travail et leurs résultats socio-économiques.

6. Lorsqu'ils élaborent leurs statistiques sur les relations de travail, les pays devraient s'efforcer d'appliquer ces normes pour évaluer les tendances et les différences aux fins de l'analyse du marché du travail et de la situation socio-économique et d'une meilleure comparabilité entre les pays.

Concepts de référence

Unités statistiques

7. Les unités pertinentes pour la production de statistiques sur les relations de travail sont les personnes, les emplois ou les activités productives, et les unités économiques.

8. Un **poste de travail (emploi)** ou une **activité productive** est défini comme un ensemble de tâches et de fonctions qui sont ou devraient être accomplies par une même personne pour une seule unité économique:

- a) L'expression poste de travail se réfère à l'emploi. Cette unité statistique, lorsqu'il s'agit du travail de production pour la consommation personnelle, du travail non rémunéré aux fins de formation et du travail bénévole, est désignée par l'expression *activité productive*.
- b) Une personne peut avoir un ou plusieurs emplois au cours d'une période de référence donnée. En cas de cumul d'emplois (ou pluriactivité), l'**emploi principal** est celui pour

lequel le nombre d'heures habituellement effectuées est le plus élevé, selon la définition des normes statistiques internationales relatives au temps de travail.

- c) Un travailleur indépendant occupé a autant d'emplois que d'unités économiques dont il est propriétaire ou copropriétaire, quel que soit le nombre de clients.
- d) Dans le cas des travailleurs dépendants occupés, il conviendrait de considérer l'ensemble de leurs tâches comme étant effectuées pour les unités économiques dont ils dépendent; s'ils dépendent de plusieurs unités économiques, un emploi distinct devrait être comptabilisé pour chacune de ces unités.
- e) Une distinction est établie entre les activités productives lorsque la production de biens ou de services est destinée à la consommation d'un seul et même ménage. Cette approche permet d'identifier les activités productives entrant dans le domaine de la production du Système de comptabilité nationale (SCN) et celles qui n'en relèvent pas.

9. Etant donné que les statistiques sur les relations de travail renvoient pour l'essentiel aux caractéristiques des emplois ou des activités productives dans des unités économiques spécifiques, une personne peut avoir autant de relations de travail qu'elle a d'emplois ou d'activités productives dans ces unités économiques.

10. Les emplois ou les activités productives ont deux caractéristiques permettant de les différencier selon le statut au regard du travail et le statut d'emploi et pour les classer dans des groupes agrégés. Il s'agit du type d'autorité que le travailleur est en mesure d'exercer par rapport au travail effectué et du type de risque économique auquel il est exposé.

Type d'autorité

11. Le *type d'autorité* s'entend de la nature du contrôle qu'a le travailleur sur l'organisation de son travail, de la nature de l'autorité qu'il ou elle exerce sur l'unité économique pour laquelle le travail est effectué (y compris les activités et les transactions de cette unité économique) et du degré de dépendance de ce travailleur par rapport à une autre personne ou à une autre unité économique pour l'organisation du travail et/ou l'accès au marché. Le type d'autorité est le critère utilisé pour distinguer les travailleurs *indépendants* des travailleurs *dépendants*.

Travailleurs indépendants

12. Les *travailleurs indépendants* sont propriétaires de l'unité économique dans laquelle ils travaillent et dont ils contrôlent les activités. Ils prennent les décisions importantes concernant les activités de l'unité économique et l'organisation de leur travail. Ils peuvent travailler pour leur propre compte ou en association avec d'autres travailleurs indépendants et peuvent éventuellement fournir du travail à des tiers.

Entrepreneurs

13. Les entrepreneurs sont des travailleurs qui créent du travail pour eux-mêmes et éventuellement pour d'autres à travers la création et la gestion d'une entreprise. La catégorie «travailleurs indépendants» de la classification des statuts d'emploi constitue le meilleur point de départ pour identifier les entrepreneurs et compiler des statistiques à leur sujet. Des informations complémentaires concernant le contexte national, telles que la taille et la nature de l'entreprise, sont nécessaires pour fournir des statistiques complètes sur l'entrepreneuriat et pour identifier avec précision les travailleurs qui créent des possibilités d'emploi pour eux-mêmes ou pour d'autres.

Travailleurs dépendants

14. Les *travailleurs dépendants* sont des travailleurs qui n'ont pas d'autorité ni de contrôle pleins et entiers sur l'unité économique pour laquelle ils travaillent. Dans la catégorie des travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit, les travailleurs dépendants n'ont pas de salariés et ne prennent pas les décisions les plus importantes sur les activités de l'unité économique pour laquelle ils travaillent.

Type de risque économique

15. Le *type de risque économique* renvoie à la mesure dans laquelle le travailleur peut être exposé: 1) à la perte de ressources financières ou autres dans l'exercice de son activité; et 2) à une absence de garantie de rémunération monétaire ou en nature, voire à une absence de rémunération.

16. Le risque économique peut être mesuré en fonction des critères suivants:

- a) l'existence et la nature de la rémunération pour le travail effectué;
- b) les circonstances dans lesquelles il peut être mis fin à l'occupation d'un emploi ou à l'activité productive;
- c) le degré de protection du travailleur en cas de maladie, d'accident ou de cessation de l'activité.

17. Dans les statistiques sur l'emploi, on utilise le type de risque économique pour distinguer *les travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit* et *les travailleurs rémunérés par un salaire* en se fondant essentiellement sur la nature de la rémunération d'une activité déterminée. S'agissant de la nature de cette rémunération, les éléments pris en compte sont notamment le fait qu'elle est perçue ou censée être perçue:

- a) sous la forme d'un profit (ce qui suppose un risque de perte);
- b) en fonction du temps travaillé;
- c) à la pièce en fonction des biens produits ou des services fournis;
- d) en tant que paiement pour la production de biens ou la fourniture de services.

Travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit

18. Les *travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit* sont des personnes occupées dont la rémunération dépend directement et entièrement des profits ou des pertes réalisés par l'unité économique dans laquelle elles sont employées, y compris les rétributions monétaires ou en nature perçues dans le cadre d'une transaction commerciale pour des biens produits ou des services rendus. Ces travailleurs ne reçoivent pas de salaire en contrepartie du temps travaillé.

19. Les propriétaires-gérants de sociétés sont exclus de cette catégorie. En effet, s'ils sont exposés à un risque économique lié à la perte éventuelle de leur investissement dans la société où ils travaillent, ce risque est atténué par les limites de responsabilité qui s'appliquent lorsque les sociétés sont des entités juridiques distinctes des personnes qui les possèdent. Ils peuvent recevoir un salaire, même si la société ne fait pas de profit, ou recevoir des paiements provenant des bénéfices.

Travailleurs rémunérés par un salaire

20. Les *travailleurs rémunérés par un salaire* sont des personnes occupées qui reçoivent ou sont censées recevoir une rémunération monétaire ou en nature en contrepartie du temps travaillé ou pour chacune des pièces produites ou chacun des services fournis. Cette catégorie comprend les salariés et les propriétaires-gérants de sociétés qui occupent un emploi dans une société dont ils sont les propriétaires et qu'ils contrôlent.

Classification internationale des statuts d'emploi (CISE-18)

21. La CISE-18 classe les travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit et les travailleurs rémunérés par un salaire en dix catégories détaillées, fondées sur les concepts du type d'autorité et du type de risque économique décrits ci-dessus. Ces catégories peuvent être agrégées en fonction de deux nomenclatures: la *Classification internationale des statuts d'emploi suivant le type d'autorité (CISE-18-A)* et la *Classification internationale des statuts d'emploi suivant le type de risque économique (CISE-18-R)*.

22. Ces deux nomenclatures relatives au statut d'emploi, l'une fondée sur le risque économique et l'autre sur l'autorité, sont d'égale importance pour la production de statistiques. Il convient de compiler régulièrement des statistiques en fonction de ces deux nomenclatures à partir d'enquêtes sur la main-d'œuvre et, dans la mesure du possible, à partir d'autres sources pertinentes.

Classification internationale des statuts d'emploi suivant le type d'autorité (CISE-18-A)

23. La CISE-18-A établit, à son niveau le plus élevé, une distinction entre les travailleurs indépendants et les travailleurs dépendants, dans laquelle:

Les *travailleurs indépendants* sont classés dans les groupes suivants:

- A. Employeurs
 - 11 – Propriétaires-gérants de sociétés avec salariés
 - 12 – Entrepreneurs individuels avec salariés
- B. Travailleurs indépendants sans salariés
 - 21 – Propriétaires-gérants de sociétés sans salariés
 - 22 – Entrepreneurs individuels sans salariés

Les *travailleurs dépendants* sont classés dans les groupes suivants:

- C. Non-salariés dépendants
 - 30 – Non-salariés dépendants
- D. Salariés
 - 41 – Salariés occupant un emploi à durée indéterminée
 - 42 – Salariés occupant un emploi à durée limitée

43 – Salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel

44 – Apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés

E. Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise

51 – Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise

24. Cette nomenclature se prête à plusieurs sortes d'analyses du marché du travail, comme l'analyse de l'impact des cycles économiques sur le marché du travail et l'analyse des politiques publiques liées à la création d'emplois et à la réglementation de l'emploi.

25. La classification suivant le type d'autorité est également la nomenclature la plus adaptée pour compiler des statistiques classées en fonction de la situation socio-économique.

Classification internationale des statuts d'emploi suivant le type de risque économique (CISE-18-R)

26. La CISE-18-R distingue l'emploi rémunéré par un salaire et l'emploi dont la rémunération dépend d'un profit. Cette distinction est analogue à la distinction traditionnelle entre emploi salarié et emploi indépendant, utilisée par exemple dans le SCN.

Les travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit sont classés dans les groupes suivants:

F. Entrepreneurs individuels

12 – Entrepreneurs individuels avec salariés

22 – Entrepreneurs individuels sans salariés

C. Non-salariés dépendants

30 – Non-salariés dépendants

E. Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise

51 – Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise

Les travailleurs rémunérés par un salaire sont classés dans les groupes suivants:

G. Propriétaires-gérants de sociétés

11 – Propriétaires-gérants de sociétés avec salariés

21 – Propriétaires-gérants de sociétés sans salariés

D. Salariés

41 – Salariés occupant un emploi à durée indéterminée

42 – Salariés occupant un emploi à durée limitée

43 – Salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel

44 – Apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés

27. Cette nomenclature permet de fournir des données destinées à la comptabilité nationale pour identifier l'emploi salarié et sa répartition, et pour produire et analyser les statistiques sur les salaires, les gains et les coûts de main-d'œuvre.

Définitions et notes explicatives concernant les catégories des deux nomenclatures de la CISE-18

A. Employeurs

28. Les *employeurs* sont propriétaires de l'unité économique dans laquelle ils travaillent et dont ils contrôlent les activités pour leur propre compte ou en association avec des tiers et, à ce titre, ils emploient, comme salariés, une ou plusieurs personnes (y compris des salariés pouvant être temporairement absents, mais à l'exclusion d'eux-mêmes, de leurs associés et des travailleurs familiaux) pour travailler durant au moins une heure par semaine. Dans les statistiques sur l'emploi, cette catégorie inclut les travailleurs suivants:

11 – Propriétaires-gérants de sociétés avec salariés

12 – Entrepreneurs individuels avec salariés

29. Les employeurs comprennent les personnes qui emploient régulièrement des salariés et celles qui emploient des salariés seulement de manière occasionnelle. Les employeurs qui emploient régulièrement des salariés sont ceux qui ont habituellement au moins un salarié pendant au moins une heure chaque semaine. Les employeurs qui emploient des salariés de manière occasionnelle sont ceux qui ont des salariés moins fréquemment que chaque semaine. Les statistiques sur les employeurs peuvent être compilées soit pour ceux qui ont des salariés de manière régulière, soit pour tous les employeurs. Quand les statistiques sont compilées pour tous les employeurs, il conviendrait, dans la mesure du possible, de distinguer les employeurs qui ont régulièrement des salariés de ceux qui n'en ont que de manière occasionnelle.

11 – Propriétaires-gérants de sociétés avec salariés

30. Les *propriétaires-gérants de société avec salariés* sont propriétaires-gérants de sociétés employant comme salariés une ou plusieurs personnes (y compris des salariés pouvant être temporairement absents, mais à l'exclusion d'eux-mêmes, de leurs associés et des travailleurs familiaux) pour travailler durant au moins une heure par semaine.

12 – Entrepreneurs individuels avec salariés

31. Les *entrepreneurs individuels avec salariés* gèrent, seuls ou avec un ou plusieurs associés, une entreprise à but lucratif non constituée en société employant, comme salariés, une ou plusieurs personnes (y compris des salariés pouvant être temporairement absents, mais à l'exclusion d'eux-mêmes, de leurs associés et des travailleurs familiaux) pour travailler durant au moins une heure par semaine.

B. Travailleurs indépendants sans salariés

32. Les *travailleurs indépendants sans salariés* sont des personnes qui gèrent une unité économique, seuls ou en association avec des tiers, et qui n'emploient, pour travailler dans cette unité économique, personne d'autre qu'elles-mêmes, leurs associés et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise. Dans les statistiques sur l'emploi, cette catégorie inclut les travailleurs suivants:

21 – Propriétaires-gérants de sociétés sans salariés

22 – Entrepreneurs individuels sans salariés

21 – Propriétaires-gérants de sociétés sans salariés

33. Les *propriétaires-gérants de sociétés sans salariés* occupent un emploi en tant que propriétaires et gérants d'une société dans laquelle ils n'ont pas de salarié (en dehors d'eux-mêmes, de leurs associés et des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise).

22 – Entrepreneurs individuels sans salariés

34. Les *entrepreneurs individuels sans salariés* sont des personnes qui gèrent une entreprise à but lucratif non constituée en société, seuls, avec un ou plusieurs associés ou avec des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise, et qui n'emploient pas de salariés dans leur entreprise.

F. *Entrepreneurs individuels*

35. Les entrepreneurs individuels sont des personnes qui gèrent une entreprise à but lucratif non constituée en société, seules, avec un ou plusieurs associés, ou avec des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise. Ils peuvent ou non produire un ensemble complet de comptes sur les activités de l'entreprise. Cette catégorie comprend les travailleurs suivants:

12 – Entrepreneurs individuels avec salariés

22 – Entrepreneurs individuels sans salariés

G. *Propriétaires-gérants de sociétés*

36. Les *propriétaires-gérants de sociétés* occupent un emploi dans une entreprise constituée en société (société à responsabilité limitée, société en commandite simple ou coopérative constituée en société) dans laquelle:

- a) ils détiennent une participation majoritaire, seuls ou avec d'autres membres de leur famille, un ou plusieurs associés ou d'autres membres de la coopérative;
- b) ils sont habilités à agir au nom de l'entreprise s'agissant des contrats passés avec d'autres organisations, de l'embauche ou du licenciement de salariés, pour autant qu'ils se conforment à la législation nationale et aux règles établies en la matière par le conseil d'administration élu ou désigné de la société.

37. Les propriétaires-gérants de sociétés comprennent les travailleurs suivants:

11 – Propriétaires-gérants de sociétés avec salariés

21 – Propriétaires-gérants de sociétés sans salariés

3. *Non-salariés dépendants*

38. Les *non-salariés dépendants* sont des travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit, habituellement dans le cadre d'une transaction commerciale, et sont économiquement dépendants d'une autre entité qui bénéficie directement de leur travail et exerce un contrôle implicite ou explicite sur leurs activités. Leur dépendance peut être

d'ordre opérationnel, par exemple lorsqu'elle tient à l'organisation du travail ou au contrôle de l'accès au marché, et/ou d'ordre économique, par exemple lorsqu'elle tient au contrôle du prix des biens produits ou des services fournis, ou de l'accès aux matières premières ou aux biens d'équipement. Les unités économiques dont ils dépendent peuvent être des unités marchandes ou non marchandes qui comprennent les sociétés, les administrations publiques et les institutions sans but lucratif.

39. La catégorie des non-salariés dépendants présente tout ou partie des caractéristiques suivantes:

- a) leur travail peut être organisé ou supervisé par l'unité économique cliente ou par une entité qui sert d'intermédiaire;
- b) ils ont un accord (comparable à une transaction commerciale) portant sur la fourniture de biens ou de services avec une entité distincte;
- c) leurs modalités et conditions de travail peuvent être très semblables à celles des salariés;
- d) l'entité qui les emploie n'effectue pas de prélèvement à la source de leur impôt sur le revenu;
- e) ils doivent prendre eux-mêmes les dispositions voulues concernant la sécurité sociale et d'autres cotisations sociales (selon le contexte national);
- f) ils sont rémunérés dans le cadre d'une transaction commerciale.

40. Sont exclus de la catégorie des non-salariés dépendants les travailleurs qui:

- a) ont un contrat d'emploi (formel, informel ou implicite) avec l'entité dont ils sont dépendants;
- b) emploient une ou plusieurs autres personnes comme salariés;
- c) gèrent une entreprise constituée en société.

41. Si le contexte national le permet et le justifie, une distinction peut être établie entre deux sous-groupes de non-salariés dépendants:

- a) les travailleurs qui fournissent un travail à des tiers selon des arrangements contractuels analogues à ceux des travailleurs indépendants;
- b) les travailleurs qui possèdent et gèrent leur propre entreprise ou qui ont réalisés d'importants investissements matériels ou financiers, mais n'ont pas d'autorité ou de contrôle pleins et entiers sur leur travail.

42. Pour opérer la distinction entre ces deux sous-groupes de non-salariés dépendants, il faut disposer d'informations supplémentaires sur la nature des ressources financières ou matérielles engagées par le travailleur.

4. Salariés

43. Les *salariés* travaillent en contrepartie d'un salaire, de façon formelle ou informelle, et ne détiennent pas de participation majoritaire ou de contrôle dans l'unité économique au sein de laquelle ils travaillent. Ils sont rémunérés en espèces ou en nature en fonction du temps travaillé ou, dans certains cas, à la tâche ou à la pièce, ou pour les services

fournis, y compris la vente (paiement à la pièce ou à la commission). Le plus souvent, la rémunération est fonction du temps travaillé. La rémunération en nature prend généralement la forme de biens. Lorsqu'elle prend la forme de services, elle accompagne généralement un paiement en espèces.

44. Les salariés peuvent être employés dans des unités marchandes ou non marchandes, ou dans les ménages qui produisent des biens ou des services principalement pour leur propre consommation. Ils peuvent détenir des parts dans l'unité économique qui les emploie ou exercer une autorité sur certains aspects opérationnels s'ils font partie du personnel d'encadrement, mais ne détiennent pas de participation majoritaire ou de contrôle dans l'entreprise.

45. Les salariés comprennent les travailleurs engagés à des conditions correspondant à celles de l'emploi rémunéré, même si l'organisation employeuse n'a pas passé de contrat avec chacun d'entre eux, mais uniquement avec un intermédiaire tel qu'un chef d'équipe ou un organisateur.

46. Les salariés peuvent être différenciés en fonction de la nature des dispositions contractuelles régissant leur emploi, du degré de permanence de la relation d'emploi et de la stabilité de leurs horaires de travail, pour former les catégories suivantes:

41 – Salariés occupant un emploi à durée indéterminée

42 – Salariés occupant un emploi à durée limitée

43 – Salariés occupant un emploi à court-terme ou occasionnel

44 – Apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés

41 – Salariés occupant un emploi à durée indéterminée

47. Les *salariés occupant un emploi à durée indéterminée* sont des salariés auxquels est garanti un nombre minimum d'heures de travail et qui sont employés de manière continue ou pour une durée indéterminée. Ils travaillent à temps plein ou à temps partiel en contrepartie d'un salaire et occupent des emplois formels ou informels, selon les modalités suivantes:

- a) aucune date ni aucun événement ne marque la fin de l'emploi, si ce n'est l'âge ou l'échéance du départ à la retraite applicable dans l'unité économique concernée;
- b) l'employeur s'engage à fournir et à rémunérer un nombre donné d'heures de travail ou à payer la quantité de biens ou de services produits au cours d'une période donnée;
- c) le travailleur s'engage à effectuer au minimum le nombre d'heures fixé ou à travailler le temps nécessaire pour produire la quantité convenue de biens ou de services.

42 – Salariés occupant un emploi à durée limitée

48. Les *salariés occupant un emploi à durée limitée* sont des salariés auxquels est garanti un nombre minimum d'heures de travail et qui sont employés pour une durée limitée de trois mois ou plus. Ils travaillent à temps plein ou à temps partiel en contrepartie d'un salaire et occupent des emplois formels ou informels, selon les modalités suivantes:

- a) une date précise, autre que l'âge ou l'échéance du départ à la retraite, marque la fin de la période d'emploi ou un événement tel que l'achèvement d'une récolte, d'un chantier ou d'un projet entraîne la cessation de l'emploi;

-
- b) une période d'au moins trois mois doit séparer le premier et le dernier jour de la durée d'emploi prévue;
 - c) l'employeur s'engage à fournir et à rémunérer un nombre donné d'heures de travail ou à payer la quantité de biens ou de services produits durant la période fixée;
 - d) le travailleur s'engage à effectuer au minimum le nombre d'heures fixé ou à travailler le temps nécessaire pour produire la quantité convenue de biens ou de services.

49. La catégorie des salariés occupant un emploi à durée limitée comprend:

- a) les salariés ayant un contrat de travail à durée limitée d'au moins trois mois;
- b) les salariés travaillant sans accord ni contrat formel, lorsqu'il est entendu que la période d'emploi sera supérieure à trois mois mais pas d'une durée indéterminée.

50. Les apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés ayant un contrat de travail d'une durée limitée sont exclus de cette catégorie.

43 – Salariés occupant un emploi à court-terme ou occasionnel

51. Les *salariés occupant un emploi à court-terme ou occasionnel* sont des salariés qui ont un emploi de courte durée et/ou auxquels aucun minimum d'heures de travail par période de paie n'est garanti. Ils sont rémunérés par un salaire, occupent des emplois formels ou informels et leurs contrats:

- a) ne garantissent pas qu'ils recevront du travail ni qu'ils l'exécuteront au cours de la période fixée; ou
- b) sont par définition de courte durée, moins de trois mois séparant le premier et le dernier jour de la période d'emploi prévue.

52. L'emploi à court terme ou occasionnel peut offrir aux travailleurs la souplesse nécessaire pour concilier leur travail avec leurs responsabilités familiales, une formation ou d'autres formes de travail, mais il peut également impliquer une insécurité du revenu et de l'emploi.

53. Si le contexte national le justifie, cette catégorie peut être subdivisée en deux groupes: les *salariés occupant un emploi à court-terme* et les *salariés occupant un emploi occasionnel ou intermittent*.

- a) Les *salariés occupant un emploi à court terme* sont ceux qui se voient garantir un nombre minimum d'heures de travail et qui sont employés pour une durée limitée de moins de trois mois. Cette catégorie comprend:
 - i) les salariés ayant un contrat de travail d'une durée de moins de trois mois;
 - ii) les salariés n'ayant pas d'arrangement contractuel ou de contrat formel lorsqu'il est entendu que l'emploi sera d'une durée de moins de trois mois.
- b) Les *salariés occupant un emploi occasionnel ou intermittent* sont des travailleurs qui n'ont aucune garantie d'emploi pendant un certain nombre d'heures au cours d'une période déterminée mais qui peuvent avoir des arrangements contractuels de nature continue ou récurrente. Selon le contexte national et les arrangements contractuels propres à l'emploi considéré, ce groupe comprend les salariés employés de façon occasionnelle ou intermittente, les travailleurs titulaires de contrats «zéro heure», les

salariés rémunérés uniquement lorsque leurs services sont requis et les travailleurs engagés au jour le jour.

54. A moins que la durée totale de la période d'emploi ne soit inférieure à trois mois, sont exclus des salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel:

- a) les travailleurs sur appel auxquels est garantie une quantité de travail donnée par période de paie;
- b) les travailleurs auxquels est garantie au moins une heure de travail rémunéré par semaine.

44 – Apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés

55. Les *apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés* sont des salariés qui exercent une activité destinée à produire des biens ou des services pour des tiers en vue d'acquérir, au travail, une expérience ou des compétences dans un métier ou une profession et qui reçoivent une rémunération en contrepartie de leur travail. L'acquisition d'«une expérience ou de compétences au travail» peut s'inscrire dans le cadre de contrats classiques, formels ou informels, et ne débouche pas forcément sur une qualification ou une certification spécifiques. Les apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés perçoivent généralement une rémunération inférieure à celle des travailleurs pleinement qualifiés. Entrent dans cette catégorie les personnes qui, moyennant rémunération, participent à:

- a) des stages, apprentissages ou autres types de programmes formels ou informels, selon le contexte national;
- b) des modules de formation ou de reconversion s'inscrivant dans des programmes de promotion de l'emploi, tout en contribuant au processus de production de l'unité économique pour laquelle elles travaillent.

56. Sont exclus les travailleurs:

- a) en période d'essai;
- b) participant à des activités générales de formation en cours d'emploi ou de formation continue, y compris dans les unités marchandes ou non marchandes appartenant à des membres de la famille ou du ménage;
- c) travaillant sans rémunération dans des unités marchandes ou non marchandes appartenant à des membres de la famille ou du ménage.

E. Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise

57. Les *travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise* assistent un membre de la famille ou du ménage qui gère une entreprise marchande ou exerce une activité de salarié ou de non-salarié dépendant. En contrepartie de leur travail, ils ne perçoivent pas de rémunération régulière, comme un salaire, mais peuvent recevoir des avantages en nature ou être occasionnellement rémunérés en espèces, sous la forme des transferts de fonds provenant des profits de l'entreprise ou du revenu du membre de la famille ou du ménage. Ils ne prennent pas les décisions les plus importantes concernant l'entreprise et leur responsabilité n'est pas engagée.

Classification internationale des statuts au regard du travail (CISaT-18)

58. La CISaT-18 fournit une structure pour organiser, par statut, des données statistiques provenant de différentes sources. On ne saurait s'attendre à ce que des données soient collectées à la même fréquence sur toutes ces catégories ni à ce que ces catégories soient utilisées quelle que soit la source des données collectées à des fins statistiques. La CISaT-18 couvre tous les emplois et toutes les activités productives, dans toutes les formes de travail, notamment le travail de production pour la consommation personnelle, le travail salarié et le travail indépendant, le travail non rémunéré aux fins de formation et le travail bénévole. A son niveau le plus détaillé, elle comprend 20 catégories s'excluant mutuellement, définies en fonction du type d'autorité que le travailleur peut exercer et du type de risque économique auquel il est exposé dans un emploi particulier ou dans une activité productive particulière.

59. Les différentes catégories de statut au regard du travail peuvent être agrégées en fonction du type d'autorité exercée par le travailleur, pour former huit grands groupes, eux-mêmes répartis entre les travailleurs indépendants et les travailleurs dépendants, comme indiqué dans la nomenclature ci-après:

I. Travailleurs indépendants

1. Employeurs

- 11 – Propriétaires-gérants de sociétés avec salariés
- 12 – Entrepreneurs individuels avec salariés
- 13 – Employeurs fournissant des services pour compte propre
- 14 – Employeurs produisant des biens pour compte propre

2. Travailleurs indépendants sans salariés

- 21 – Propriétaires-gérants de sociétés sans salariés
- 22 – Entrepreneurs individuels sans salariés
- 23 – Travailleurs indépendants fournissant des services pour compte propre, sans salariés
- 24 – Travailleurs indépendants produisant des biens pour compte propre, sans salariés
- 25 – Travailleurs bénévoles directs

D. Travailleurs dépendants

3. Non-salariés dépendants

- 30 – Non-salariés dépendants

4. Salariés

- 41 – Salariés occupant un emploi à durée indéterminée
- 42 – Salariés occupant un emploi à durée limitée

-
- 43 – Salariés occupant un emploi à court-terme ou occasionnel
 - 44 – Apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés
 - 5. Travailleurs familiaux
 - 51 – Travailleurs familiaux collaborant à l’entreprise
 - 52 – Travailleurs familiaux fournissant des services pour compte propre
 - 53 – Travailleurs familiaux produisant des biens pour compte propre
 - 6. Travailleurs en formation non rémunérés
 - 60 – Travailleurs en formation non rémunérés
 - 7. Travailleurs bénévoles dans le cadre d’une organisation
 - 70 – Travailleurs bénévoles dans le cadre d’une organisation
 - 9. Autres travailleurs non rémunérés
 - 90 – Autres travailleurs non rémunérés

60. Chacune des catégories de la CISaT-18 renvoie à une seule forme de travail. Les groupes qui se rapportent à l’emploi ont les mêmes définitions que dans la CISE-18. Les groupes agrégés de la CISE-18-A englobant l’emploi et d’autres formes de travail ont une portée plus large que ceux de la CISaT-18 et ont, dans certains cas, un intitulé différent.

61. Les sous-ensembles des catégories détaillées de la CISaT-18 peuvent servir à présenter, dans un cadre conceptuel cohérent, des statistiques sur les relations de travail dans la production pour la consommation du ménage, le travail salarié, le travail bénévole, le travail des enfants et les différentes utilisations du temps, quelles que soient la portée et la source des données utilisées. Les catégories correspondant au travail de production pour la consommation du ménage et au travail bénévole peuvent être agrégées en fonction de la forme du travail, comme indiqué ci-après:

- a) Travailleurs produisant pour compte propre
 - i) Travailleurs fournissant des services pour compte propre
 - 13 – Employeurs fournissant des services pour compte propre
 - 23 – Travailleurs indépendants fournissant des services pour compte propre, sans salariés
 - 52 – Travailleurs familiaux fournissant des services pour compte propre
 - ii) Travailleurs produisant des biens pour compte propre
 - 14 – Employeurs produisant des biens pour compte propre
 - 24 – Travailleurs indépendants produisant des biens pour compte propre, sans salariés
 - 53 – Travailleurs familiaux produisant des biens pour compte propre

b) Travailleurs bénévoles

25 – Travailleurs bénévoles directs

70 – Travailleurs bénévoles dans le cadre d’une organisation

Définitions des catégories de la CISaT-18 qui ne figurent pas dans la CISE-18

13 – Employeurs fournissant des services pour compte propre

62. Les *employeurs fournissant des services pour compte propre* sont des personnes exerçant une activité de fourniture de services principalement destinés à la consommation finale du ménage qui ont employé, en tant que salariés domestiques, une ou plusieurs personnes (y compris des salariés pouvant être temporairement absents, mais à l’exclusion d’autres membres du ménage) au cours de la période de référence. Ils peuvent vendre une partie de ces services à des tiers, par exemple, en s’occupant, en même temps que de leurs propres enfants, d’enfants d’autres ménages, en contrepartie d’une rémunération ou dans le cadre d’un échange de services.

14 – Employeurs produisant des biens pour compte propre

63. Les *employeurs produisant des biens pour compte propre* sont des personnes qui, au cours de la période de référence, ont employé une ou plusieurs personnes rémunérées en espèces ou en nature (y compris des salariés pouvant être temporairement absents, mais à l’exclusion d’autres membres du ménage) pour produire des biens principalement destinés à la consommation finale de leur ménage. Une partie de ces biens, y compris en cas d’excédents, peut être vendue ou troquée.

23 – Travailleurs indépendants fournissant des services pour compte propre, sans salariés

64. Les *travailleurs indépendants fournissant des services pour compte propre, sans salariés*, sont des travailleurs qui exercent une activité de fourniture de services destinés à leur propre consommation finale, mais qui n’ont employé personne comme salarié au cours de la période de référence. Ils peuvent vendre une partie de ces services à des tiers, par exemple, en s’occupant, en même temps que de leurs propres enfants, d’enfants d’autres ménages, en contrepartie d’une rémunération ou dans le cadre d’un échange de services.

24 – Travailleurs indépendants produisant des biens pour compte propre, sans salariés

65. Les *travailleurs indépendants produisant des biens pour compte propre, sans salariés*, sont des travailleurs qui exercent une activité de production de biens pour leur propre consommation finale, à leur compte ou avec un ou plusieurs associés, et qui n’ont employé personne pour produire des biens en contrepartie d’une rémunération monétaire ou en nature au cours de la période de référence. Une partie des biens principalement destinés à la consommation du ménage, y compris en cas d’excédent, peut être vendue ou troquée.

25 – Travailleurs bénévoles directs

66. Les *travailleurs bénévoles directs* sont des travailleurs qui, pour leur propre compte ou en association avec des tiers, et en dehors de toute organisation ou association locale, exercent une activité non rémunérée, non obligatoire, destinée à produire des biens ou des services pour d’autres ménages.

a) Sont exclus:

- i) les travailleurs qui effectuent un travail non obligatoire sans rémunération par l'intermédiaire ou pour le compte d'organisations pouvant comprendre des unités marchandes comme des unités non marchandes, notamment des groupes d'entraide ou de secours mutuel ou des associations locales dont ils sont membres;
- ii) les travailleurs qui produisent des biens ou des services destinés à la consommation des membres de leur ménage ou de leur famille.

5. Travailleurs familiaux

67. Les *travailleurs familiaux* assistent, pour produire des biens ou fournir des services destinés à la consommation du ménage, un membre de leur famille ou de leur ménage qui gère une entreprise de type marchand ou exerce une activité en tant que salarié ou non salarié économiquement dépendant. Ils ne prennent pas les décisions les plus importantes concernant l'unité économique et leur responsabilité n'est pas engagée. Ils peuvent retirer un bénéfice de leur travail en espèces ou en nature sous la forme de transferts au sein du ménage, mais ne perçoivent pas de salaire défini au préalable.

52 – Travailleurs familiaux fournissant des services pour compte propre

68. Les *travailleurs familiaux fournissant des services pour compte propre* assistent un membre de la famille ou du ménage dans la fourniture de services destinés à la consommation du ménage.

53 – Travailleurs familiaux produisant des biens pour compte propre

69. Les *travailleurs familiaux produisant des biens pour compte propre* assistent un membre de la famille ou du ménage dans la production de biens destinés à la consommation du ménage.

6. Travailleurs en formation non rémunérés

70. Les *travailleurs en formation non rémunérés* exercent une activité non rémunérée à des fins de formation, telle que définie dans normes statistiques internationales les plus récentes concernant le travail, l'emploi et la sous-utilisation de la main-d'œuvre (Résolution I de la 19^e CIST, paragr. 33 à 35).

7. Travailleurs bénévoles dans le cadre d'une organisation

71. Les *travailleurs bénévoles dans le cadre d'une organisation* exercent des activités non rémunérées et non obligatoires, en vue de produire des biens ou des services destinés à des tiers, dans le cadre ou pour le compte d'organisations pouvant inclure des unités marchandes ou non marchandes.

- a) Entrent dans ce groupe les travailleurs qui produisent des biens ou des services destinés à des tiers dans le cadre ou pour le compte de groupes d'entraide ou de secours mutuel ou d'associations locales.

-
- b) Sont exclus:
- i) les apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation non rémunérés;
 - ii) les travailleurs exerçant des activités obligatoires non rémunérées;
 - iii) les travailleurs bénévoles directs.

9. Autres travailleurs non rémunérés

72. Les *autres travailleurs non rémunérés* sont tous les travailleurs qui ne peuvent être classés dans aucun autre groupe de la CISaT-18. Ce groupe comprend les travailleurs qui exercent, sans rémunération, des activités telles que les services à la communauté, les travaux ordonnés par un tribunal ou une instance analogue, le service militaire ou le service civil de substitution.

Variables et catégories transversales

73. Afin de produire des statistiques complètes et cohérentes sur les relations de travail, il est nécessaire d'obtenir des informations sur les caractéristiques des emplois et des activités productives qui ne sont pas mesurées dans les classifications des statuts au regard du travail et des statuts d'emploi. Ces informations devraient être mesurées à l'aide d'un ensemble de variables et de catégories fondées sur les caractéristiques associées au degré de risque, à la stabilité et à la permanence d'un emploi ou d'un mode de travail particulier et devraient fournir des définitions relatives à des situations qui peuvent être présentes dans plusieurs catégories des classifications par statut. Ces variables et catégories peuvent être utilisées pour produire des statistiques à part entière, ou bien combinées à des catégories de statut pour élaborer des classifications statistiques pertinentes à l'échelon national.

74. Il est nécessaire d'utiliser les variables transversales suivantes pour la compilation de statistiques sur les catégories détaillées de la CISE-18:

- a) durée du contrat de travail;
- b) type de contrat d'emploi;
- c) nombres d'heures contractuelles;
- d) forme de rémunération;
- e) lieu de travail;
- f) protection sociale liée à l'emploi;
- g) motif principal du caractère non permanent de l'emploi.

75. Les variables et catégories suivantes ne sont pas indispensables pour la compilation de statistiques sur les statuts d'emploi, mais elles sont essentielles pour établir des statistiques cohérentes sur les relations de travail et pour identifier des groupes revêtant un intérêt particulier:

- a) durée d'emploi dans l'unité économique actuelle;
- b) travailleurs saisonniers;

-
- c) statut à plein temps ou à temps partiel;
 - d) travailleurs domestiques;
 - e) travailleurs à domicile;
 - f) relations de travail multipartites;
 - g) congés annuels rémunérés;
 - h) congés de maladie rémunérés.

76. Les variables et catégories transversales supplémentaires suivantes sont recommandées:

- a) nombre de salariés de l'unité économique dans laquelle le travailleur est employé;
- b) principale forme de rémunération.

Durée de l'emploi ou de l'activité productive et heures de travail

77. Beaucoup de catégories détaillées de la CISE-18 comprenant des emplois plus ou moins compatibles avec un emploi continu et à temps complet, les statistiques classées selon les statuts d'emploi, notamment celles relatives aux sous-catégories de salariés, devraient être complétées par des informations sur la durée du travail et sur le nombre d'heures travaillées. Deux variables concernant la durée de l'emploi ou de l'activité productive sont nécessaires pour appréhender pleinement la stabilité dans le temps de la relation de travail et déterminer dans quelle mesure, lorsque cette relation n'est pas permanente, les travailleurs bénéficient néanmoins d'un emploi continu et d'une sécurité de revenu. Il s'agit de la *durée du contrat de travail* et de la *durée de l'emploi dans l'unité économique actuelle*.

Durée du contrat de travail

78. La *durée du contrat de travail* correspond à la période comprise entre le début et la fin du contrat de travail écrit ou oral ou, en l'absence de contrat précisant la durée, la date à laquelle il est prévu que l'emploi se termine. Si le contrat ne précise pas la durée de l'emploi et qu'il n'y a pas de date ou d'événement prévu pour marquer la fin de l'emploi, autre que l'âge ou l'échéance du départ à la retraite, le contrat est considéré comme étant «sans durée déterminée». Cette variable est nécessaire pour distinguer les sous-catégories de salariés, mais elle peut aussi s'appliquer aux stagiaires non rémunérés et aux bénévoles.

79. Lorsqu'un travailleur a enchaîné une série de contrats temporaires dans la même unité économique, la durée du contrat est celle du contrat en cours (le plus récent).

Durée d'emploi dans l'unité économique actuelle

80. La *durée d'emploi dans l'unité économique actuelle* correspond au temps écoulé depuis que le travailleur a commencé à travailler dans une unité économique particulière et peut s'appliquer à tous les statuts d'emploi. Ce concept de la durée de travail dans l'unité économique actuelle peut aussi s'appliquer aux activités liées à des formes de travail autres que l'emploi.

81. Lorsqu'un travailleur a enchaîné une série d'engagements temporaires dans une même unité économique, la durée d'emploi dans cette unité économique correspond à la durée totale d'emploi depuis le premier engagement, sauf si l'intervalle entre les engagements était d'un mois ou plus. Lorsqu'un travailleur a été transféré entre différents établissements ou sites au sein d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises ou entre différents ministères ou départements d'une même administration publique, la durée d'emploi dans l'unité économique actuelle doit être calculée par référence à l'unité institutionnelle la plus élevée considérée comme la seule unité économique.

Catégories à inclure dans la présentation des statistiques sur la durée de l'emploi ou de l'activité productive

82. Les statistiques standard relatives aux deux variables décrivant la durée de l'emploi ou de l'activité productive devraient comporter les catégories suivantes:

- moins de un mois;
- de un mois à moins de trois mois;
- de trois mois à moins de six mois;
- de six mois à moins de douze mois;
- de douze mois à moins de dix-huit mois;
- de dix-huit mois à moins de vingt-quatre mois;
- de vingt-quatre mois à moins de trente-six mois;
- trois ans ou plus;
- «sans durée déterminée».

83. Il faudrait prévoir la catégorie «sans durée déterminée» tant aux fins de la collecte de données que pour la production de statistiques sur la durée des contrats de travail. Afin de faciliter l'analyse des données collectées, il est préférable, pour les variables de durée, de ne pas introduire de catégories prédéfinies autres que la catégorie «sans durée déterminée» dans les questions posées.

Temps de travail

84. Il faudrait collecter des informations sur le statut à plein temps ou à temps partiel, les heures habituellement effectuées et les heures contractuelles, conformément aux normes internationales les plus récentes en matière de statistiques du temps de travail (voir la Résolution de la 18^e CIST concernant la mesure du temps de travail). Les données sur les heures de travail contractuelles sont nécessaires pour déterminer si le salarié peut compter sur un nombre minimum garanti d'heures de travail, et essentielles pour l'établissement des sous-catégories de salariés.

Motif principal du caractère non permanent de l'emploi

85. Le *motif principal du caractère non permanent de l'emploi* est la raison principale pour laquelle un travailleur n'a pas de contrat de travail permanent ou d'engagement

équivalent. Il faudrait collecter des informations sur cette variable pour toutes les personnes classées dans les catégories des salariés ayant un emploi à durée limitée ou un emploi à court terme ou occasionnel, ainsi que, si cela est pertinent dans le contexte national, pour les non-salariés dépendants.

86. Les statistiques relatives au motif principal du caractère non permanent de l'emploi devraient comprendre au minimum les catégories suivantes:

- travail saisonnier;
- travail effectué parallèlement à une formation;
- travail effectué parallèlement à une activité de soin non rémunérée ou à d'autres responsabilités;
- statut de stagiaire, d'apprenti ou de travailleur en formation;
- travail de remplacement;
- fin d'un projet;
- programme de création d'emplois;
- absence d'emplois à durée indéterminée;
- autre.

87. Il peut être également nécessaire d'établir des statistiques sur le caractère volontaire ou contraint de l'emploi temporaire en rendant compte de cette situation au moyen d'une variable distincte.

Type de contrat d'emploi

88. La variable *type de contrat d'emploi* est nécessaire pour savoir si le salarié a un contrat écrit ou un accord oral avec son employeur. Déterminante pour l'organisation du questionnaire, elle fournit en outre une indication utile sur le degré de stabilité de l'emploi occupé.

89. Le type de contrat d'emploi ne devrait pas être considéré comme une mesure directe de l'informalité, étant donné qu'un accord oral peut ouvrir droit à une protection sociale et qu'un contrat écrit ne remplit pas toujours les critères du travail formel.

90. Les statistiques devraient comporter au minimum les catégories «contrat écrit» et «accord oral». Il conviendrait également d'indiquer, en utilisant les sources statistiques adéquates, si le contrat est individuel ou s'il relève d'une convention collective.

Forme de rémunération

91. La *forme de rémunération* désigne la base sur laquelle est calculé le paiement d'un travailleur et non la forme de ce paiement (monétaire ou en nature). Elle doit permettre de comprendre la nature de la relation d'emploi, mais pas nécessairement d'autres aspects de la rémunération. La variable «forme de rémunération» sert à déterminer les différents statuts d'emploi et renvoie à toutes les formes de rémunération reçues par le travailleur dans un emploi particulier. Il est recommandé de prévoir une question distincte sur la «forme principale de rémunération» pour obtenir des informations supplémentaires.

92. Les statistiques sur la forme de rémunération devraient comprendre au minimum les catégories suivantes:

- au temps travaillé (y compris le type de salaire);
- à la pièce;
- commission;
- paiement pour service fourni;
- rémunération non salariale (profit/pertes);
- pourboires des clients
- autre.

Travailleurs saisonniers

93. Les *travailleurs saisonniers* sont les personnes dont les emplois ou les activités productives sont fortement influencés, du point de vue temporel, par des facteurs tels que les saisons climatiques, les vacances, les travaux agricoles de préparation des sols et les récoltes. Pour les salariés n'occupant pas un emploi à durée indéterminée et les non-salariés dépendants, la saisonnalité devrait être mesurée à l'aide de la variable «motif principal du caractère non permanent de l'emploi». Pour les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux qui collaborent à l'entreprise, il est nécessaire de savoir si l'unité économique fonctionne toute l'année ou seulement durant une certaine saison. Dans les pays ou les régions où les contrats continus prévoyant des périodes de travail limitées à certains moments de l'année sont une pratique courante, il peut être nécessaire, pour collecter des informations sur la saisonnalité, de prévoir des questions distinctes pour les travailleurs des industries ou professions concernées. Par souci d'exactitude, il convient de collecter les données à différents moments de l'année de manière à tenir compte de toutes les périodes d'activité et d'inactivité.

Lieu de travail

94. Le *lieu de travail* est l'endroit où s'effectue habituellement le travail. Lorsque le travail est régulièrement effectué dans plusieurs lieux, cette variable doit s'entendre du lieu de travail principal. Par exemple, si un travailleur effectue occasionnellement du télétravail à domicile mais passe la plupart de son temps de travail dans les locaux de son employeur, c'est là que se situe son lieu de travail principal.

95. Il est nécessaire de disposer d'informations sur le lieu de travail pour identifier les travailleurs à domicile, les travailleurs domestiques et les travailleurs engagés dans des relations d'emploi multipartites, mais aussi, dans certains contextes, les non-salariés dépendants. Ces informations sont également pertinentes en tant que telles pour identifier les travailleurs susceptibles d'être exposés à des risques du fait de leur lieu de travail (la rue, par exemple) ou encore les travailleurs à domicile quel que soit leur statut d'emploi.

96. Il est indispensable que les statistiques comprennent au minimum les catégories suivantes pour identifier les groupes mentionnés ci-dessus et pour analyser les relations d'emploi:

- à domicile (à l'intérieur ou à l'extérieur);
- au domicile du client ou de l'employeur;
- dans les locaux ou sur le site de l'employeur;
- dans les locaux de sa propre entreprise;
- dans sa propre exploitation agricole;
- dans les locaux ou sur le site du client;
- dans un véhicule;
- dans la rue ou un autre espace public;
- sur un marché;
- pas de type de lieu fixe;
- autre type de lieu.

D'autres questions ou catégories peuvent être ajoutées par les pays, s'ils le souhaitent, pour leurs propres analyses. Lorsqu'il est nécessaire d'obtenir des informations sur le travail effectué par l'intermédiaire de plates-formes Internet, il convient de prévoir une variable distincte à cet effet et de ne pas utiliser la catégorie «lieu de travail», qui désignerait dans ce cas le type de lieu où le travailleur se connecte habituellement à Internet.

97. Lorsque le travail s'effectue dans un local tel qu'un commerce de détail ou un atelier de réparation qui est attenant à la résidence mais n'en fait pas partie intégrante (par exemple parce qu'il dispose de sa propre porte d'entrée), ce local doit être considéré comme le lieu de travail. Lorsque le lieu de travail est constitué d'une ou de plusieurs pièces situées à l'intérieur du lieu de résidence et devant normalement servir à l'habitation, le travail doit être considéré comme étant effectué «à domicile».

Travailleurs domestiques

98. Aux fins des statistiques, le *travail domestique* s'entend de «tout travail effectué au sein ou pour le compte d'un ou plusieurs ménages afin de fournir des services principalement destinés à la consommation des membres de ces ménages». Le travail domestique rémunéré est effectué par des salariés du ménage, par des organismes qui fournissent des services domestiques aux ménages, ou par des fournisseurs indépendants de services domestiques. Le travail domestique non rémunéré est effectué par des membres du ménage, ou par des personnes qui ne résident pas au sein du ménage, comme des membres de la famille, des voisins ou des bénévoles.

99. Dans les statistiques sur l'emploi, les *travailleurs domestiques* sont définis comme des travailleurs, hommes ou femmes, rémunérés par un salaire ou dont la rémunération dépend d'un profit et peut prendre la forme d'un paiement en nature, qui effectuent un travail au sein ou pour le compte d'un ou plusieurs ménages auxquels ils fournissent des services principalement destinés à la consommation de ces ménages. Le travail peut être effectué dans les locaux du ménage ou ailleurs.

100. Compte tenu des définitions statistiques du travail domestique et des travailleurs domestiques, la catégorie des travailleurs domestiques occupés comprend:

- a) les salariés domestiques, c'est-à-dire tous les travailleurs directement engagés comme salariés par des ménages pour fournir à ceux-ci des services principalement destinés à leur consommation, quelle que soit la nature des services fournis, y compris:
 - i) les salariés domestiques logés;
 - ii) les salariés domestiques non logés;
- b) les travailleurs domestiques employés par des fournisseurs de services;
- c) les fournisseurs de services domestiques dont la rémunération dépend d'un profit.

101. Les travailleurs qui fournissent régulièrement des services au sein ou pour le compte d'un ou plusieurs ménages, mais qui ne sont pas directement salariés par ces ménages, sont considérés comme des travailleurs domestiques lorsque le travail effectué est essentiellement de nature domestique (nettoyage, garde d'enfants, soins à la personne, préparation des repas, jardinage, conduite de véhicules et sécurité).

102. Sont exclus de la catégorie des travailleurs domestiques:

- a) les travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit et les salariés d'unités économiques autres que les ménages, qui fournissent aux ménages des services qui ne sont pas considérés comme des services domestiques, par exemple des services éducatifs (cours particuliers à domicile) ou liés à l'entretien et à la préservation des biens matériels du logement, tels que l'installation et la réparation d'équipements électriques, la plomberie, etc.;
- b) les travailleurs qui fournissent principalement des services à des entreprises individuelles.
- c) les travailleurs qui fournissent des services généralement assurés par des salariés domestiques, tels que lessive, garde d'enfants et soins à la personne, lorsque le travail est effectué dans les locaux commerciaux ou résidentiels des travailleurs eux-mêmes sauf si le service est fourni dans le cadre d'un emploi pour lequel le travailleur est engagé directement comme salarié par le ménage.

103. Les *travailleurs domestiques employés par des fournisseurs de services* sont des salariés d'unités économiques, telles que des organismes qui fournissent des services domestiques aux ménages. Les *fournisseurs de services domestiques dont la rémunération dépend d'un profit* fournissent des services domestiques à des ménages en tant que travailleurs indépendants ou travailleurs non salariés dépendants.

104. On peut identifier les salariés domestiques lors de la collecte de données statistiques lorsque l'activité économique de leur employeur est équivalente à celle de la division 97 de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI (Révision 4)): Activités des ménages privés employant du personnel domestique. Les autres travailleurs domestiques peuvent être identifiés selon deux critères: si leur profession fait partie de celles habituellement exercées par les salariés domestiques et si leur principal lieu de travail est la résidence de leur client. L'analyse de la profession sur la base du lieu de travail peut aussi permettre d'identifier d'autres travailleurs qui ne sont pas considérés comme des travailleurs domestiques, mais qui fournissent des services généralement assurés par des travailleurs domestiques (lessive, garde d'enfants,

soins à la personne) à domicile ou dans leurs propres locaux, ou bien dans les locaux d'organismes qui fournissent ces types de services.

Travailleurs à domicile

105. Les *travailleurs à domicile* sont les travailleurs dont le lieu de travail principal est leur domicile. Ils peuvent être des employeurs, des travailleurs indépendants sans salariés, des non-salariés dépendants, des salariés ou des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise.

Relations de travail multipartites

106. On parle de *relation de travail multipartite* lorsqu'un tiers intervient entre le travailleur et l'unité économique pour laquelle le travail est effectué. Dans ce type d'arrangement, l'intermédiaire peut être une unité institutionnelle qui met à la disposition d'une autre unité économique, temporairement ou de façon permanente, un travailleur dont elle assure elle-même la rémunération en tant qu'employeur. Les unités économiques intermédiaires peuvent être:

- a) des agences d'emploi privées, comme les agences d'intérim, les agences de travail temporaire ou d'autres prestataires de services de main-d'œuvre (courtage, externalisation ou sous-traitance), qui fournissent des travailleurs mais ne participent généralement pas à la supervision du travail;
- b) des organismes publics dans le contexte de programmes de promotion de l'emploi;
- c) des entreprises de services comme les prestataires de soins infirmiers, les sociétés de nettoyage de bureaux ou chez les particuliers et les entreprises de sécurité qui peuvent, en tant qu'employeur, superviser certains aspects du travail effectué et établir des normes de service, tandis que le client assure la supervision quotidienne du travail réalisé dans ses locaux.

107. Dans tous ces cas, le travail n'est pas effectué principalement dans les locaux de l'agence qui rémunère le salarié. Le lieu de travail est habituellement situé dans les locaux du client, mais il peut également se trouver dans un autre endroit placé sous la supervision du client ou de l'employeur.

108. Pour ce qui est des travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit, l'intermédiaire peut fournir les matières premières et recevoir les biens produits par les non-salariés dépendants, ou bien contrôler l'accès au client, généralement via Internet. Le non-salarié est alors payé directement par le client ou bien uniquement par l'intermédiaire qui bénéficie de son travail.

Variables liées à la mesure des relations d'emploi informelles

109. Trois variables liées à la mesure de l'emploi informel sont nécessaires pour appréhender le degré de protection sociale dont dispose le travailleur et le risque économique auquel il est exposé en cas d'absence du travail:

- a) protection sociale liée à l'emploi;
- b) accès aux congés annuels rémunérés;

c) accès aux congés de maladie rémunérés.

110. Ces variables sont utiles pour évaluer l'impact des nouvelles formes d'emploi ou des formes atypiques d'emploi sur l'accès aux congés et à la protection sociale. Elles permettent d'identifier l'emploi informel chez les salariés, mais ne sont pas suffisantes pour une mesure globale de l'emploi informel.

Protection sociale liée à l'emploi

111. La variable de la *protection sociale liée à l'emploi* fournit des informations sur le droit de la personne à bénéficier d'une protection sociale du fait de l'emploi qu'elle occupe. Elle exclut donc les régimes de protection «universels» qui ne dépendent pas de l'emploi.

112. La mesure de la protection sociale liée à l'emploi doit tenir compte du contexte national et de la législation du travail de chaque pays considéré, car elle peut se fonder sur une ou plusieurs formes de protection sociale (assurance contre les accidents du travail, pension de retraite, assurance-maladie ou assurance-chômage).

Accès aux congés annuels rémunérés

113. L'*accès aux congés annuels rémunérés* reflète le droit du travailleur de prendre des congés rémunérés accordés par l'employeur et la capacité qu'il a d'exercer ce droit. Le nombre de jours accordés par l'employeur peut varier d'un pays à l'autre, mais aussi au sein d'un même pays (entre différentes branches d'activité ou professions, par exemple), en fonction de la législation du travail. Il ne suffit pas que le travailleur ait légalement droit aux congés annuels rémunérés, il faut aussi qu'il puisse exercer ce droit.

Accès aux congés de maladie rémunérés

114. L'*accès aux congés de maladie rémunérés* reflète le droit du travailleur de prendre des congés payés rémunérés en raison d'une maladie ou d'un accident le concernant et la capacité qu'il a d'exercer ce droit. Le congé de maladie rémunéré doit dépendre de l'emploi du travailleur, ce qui exclut donc tous les régimes qui ne sont pas liés à l'exercice d'un emploi. Le nombre de jours de congés rémunérés pour cause de maladie ou d'accident peut varier d'un pays à l'autre, mais aussi au sein d'un même pays en fonction de la législation nationale du travail. Il ne suffit pas que le travailleur ait légalement droit aux congés de maladie rémunérés, il faut aussi qu'il puisse exercer ce droit.

Sources des données et directives sur la collecte de données

115. Le cadre conceptuel des statistiques sur les relations de travail décrit dans la présente résolution vise à permettre la compilation de statistiques harmonisées et comparables sur différents types d'activité productive à partir de différents types de source de données.

116. S'agissant de la collecte des données, la fréquence devrait être la même pour la CISE-18 et pour la mesure de l'emploi. Le niveau de détail peut cependant varier en fonction de la source utilisée et des besoins empiriques et analytiques.

117. Toutes les sources utilisées pour produire les statistiques sur l'emploi peuvent aussi être exploitées pour la compilation des statistiques sur les dix catégories détaillées de

la CISE-18. Chacune a ses avantages et ses inconvénients, et elles sont souvent complémentaires.

118. Les enquêtes auprès des ménages sont une source importante de données sur le marché du travail. Celles sur la main-d'œuvre, en particulier, seront très utiles pour établir les statistiques détaillées classées selon la CISE-18.

119. L'emploi peut également être mesuré dans le cadre d'autres enquêtes spécialisées auprès des ménages, comme les enquêtes sur les différentes utilisations du temps, l'éducation et la formation, ou d'enquêtes plus générales portant par exemple sur le niveau de vie, les revenus et les dépenses ou le budget des ménages. Dans ce contexte, il faudrait que les questions sur le statut d'emploi soient suffisamment détaillées pour répondre aux besoins analytiques des statistiques. La nature des questions posées et leur degré de détail devraient tenir compte des contraintes imposées par la collecte de données auprès de chacune de ces sources.

120. Le recensement de la population étant une source importante de données sur l'emploi, il pourrait être nécessaire, dans ce cadre, de classer les personnes en activité selon leur statut d'emploi afin de produire des estimations à petite échelle pour certaines zones géographiques et certains groupes. Toutefois, comme il est indispensable, dans la plupart des cas, de limiter strictement le nombre de questions posées aux fins du recensement de la population, l'ajout d'une question ou d'un module très simples, susceptibles d'apporter les informations pertinentes même si elles sont moins détaillées et moins précises, pourrait être une bonne solution.

121. Lorsqu'on utilise les enquêtes auprès des établissements comme source de données sur l'emploi, il convient d'appliquer la CISE-18 s'il est nécessaire d'obtenir des informations sur les différents types de modalité d'emploi. Le niveau de détail des données recueillies devrait toutefois refléter les besoins nationaux à cet égard et les possibilités de collecte auprès des établissements.

122. Les registres administratifs, lorsqu'ils sont élaborés ou adaptés en tenant compte des objectifs statistiques, peuvent également être un apport important pour la production de statistiques sur l'emploi. Ils s'appuient eux-mêmes sur différentes sources, par exemple le système fiscal, les services de l'emploi, les régimes de retraite ou encore l'administration de la sécurité sociale. Si un pays utilise des registres administratifs pour produire des chiffres sur l'emploi, il peut alors être intéressant pour lui d'en extraire également les données pertinentes pour déterminer les statuts d'emploi. Tout dépend de la structure et du contenu des sources administratives propres au pays.

123. La compilation de statistiques conformément à la CISaT-18, ou à certains de ses sous-ensembles, dépendra de la disponibilité des données sur les différentes formes de travail et de la fréquence à laquelle elles sont collectées.

124. Afin de faciliter la comparabilité internationale des statistiques sur les relations de travail, il faudrait s'appuyer sur les collectes de données les plus récentes et suivre les directives méthodologiques élaborées par l'OIT.

Travaux futurs

125. Afin de promouvoir la mise en œuvre de la présente résolution, l'OIT devrait travailler en collaboration avec les pays, les organisations internationales, régionales et sous-régionales, ainsi qu'avec les organisations de travailleurs et d'employeurs en vue:

- a)* de diffuser largement les nouvelles normes et de rendre compte de leur impact et de leur interprétation;
- b)* d'actualiser et d'assurer le suivi du projet de directives sur la collecte de données exposé dans le document de séance x soumis à la 20^e CIST, compte tenu de la présente résolution, telle qu'adoptée, ainsi que des meilleures pratiques et données d'expérience internationales;
- c)* d'élaborer des manuels techniques et des instruments types de collecte de données à diffuser dans les trois langues officielles et dans d'autres langues avec l'appui des institutions partenaires;
- d)* de poursuivre les travaux méthodologiques et conceptuels, y compris les tests;
- e)* de fournir une assistance technique, une formation et des moyens de renforcement des capacités aux instituts statistiques nationaux, aux services statistiques concernés dans les ministères fonctionnels et à d'autres parties prenantes intéressées, telles que les représentants des travailleurs et des employeurs.