



Vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail
Genève, 10-19 octobre 2018

Document de séance: **6**

Définition et mesure statistiques de l'emploi «indépendant» en situation de dépendance

**Raisons justifiant la proposition de création d'une catégorie
statistique de *non-salariés dépendants*¹**

¹ Préparé par D. Hunter et K. Leslie, avec la contribution de M. Frosch, F. Eberlein et J. Humphrys.

Table des matières

	<i>Page</i>
Sigles et acronymes	v
1. Introduction.....	1
2. Principes fondamentaux, problèmes et intérêt pratique	2
3. Exemples d'emplois pouvant être classés dans la catégorie des emplois non salariés dépendants .	5
Relation de travail déguisée	5
Coiffeurs	6
Chauffeurs.....	6
Sous-traitants à domicile (travailleurs à domicile)	7
4. Collecte de données: les pratiques existantes.....	7
Enquête européenne sur les conditions de travail	8
République de Corée.....	9
Australie.....	10
Italie	12
Mexique	12
Slovaquie	13
Enquête européenne sur les forces de travail	13
5. Définitions conceptuelles et opérationnelles des non-salariés dépendants	13
6. Collecte de données.....	17
Méthodes de mesure	17
Expérimentation.....	18
7. Conclusions.....	19
Bibliographie.....	21

Sigles et acronymes

ABS	Bureau australien de la statistique
BIT	Bureau international du Travail
CISE-18	Classification internationale des statuts d'emploi
CISP-93	Classification internationale d'après la situation dans la profession
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
Eurofound	Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
Eurostat	Office statistique de l'Union européenne
EWCS	Enquête européenne sur les conditions de travail
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
UE	Union européenne

1. Introduction

1. Le présent document expose les raisons qui justifieraient la création d'une catégorie de «non-salariés dépendants» dans la Classification internationale des statuts d'emploi (CISE-18), et le contexte général dans lequel s'inscrit cette proposition. Il est proposé que cette nouvelle classification remplace la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93) adoptée en 1993 par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST). La classification révisée est présentée dans le cadre d'un projet de résolution concernant les statistiques sur les relations de travail qui sera examiné en vue de son adoption par la 20^e CIST.
2. La nécessité de recueillir des informations sur le groupe de travailleurs fréquemment désignés par l'expression «travailleurs indépendants en situation de dépendance» représente un défi majeur pour de nombreux instituts statistiques, tant dans les pays développés que dans les pays en développement. Ces travailleurs sont décrits dans un rapport du Bureau international du Travail (BIT) présenté à la Conférence internationale du Travail de 2003 comme des «travailleurs exécutant des tâches ou fournissant des services à d'autres personnes dans le cadre juridique d'un contrat civil ou commercial, mais qui, en fait, dépendent de l'entreprise pour laquelle ils exécutent les tâches ou fournissent les services en question ou y sont intégrés». (BIT, 2003, p. 6) Il est nécessaire de disposer d'informations sur ce groupe de travailleurs qui, de l'avis de nombreux analystes, tend à prendre de l'ampleur, afin d'éclairer le débat sur la politique à mener en ce qui concerne les formes atypiques d'emploi, la création d'emplois et l'accès à une protection sociale adéquate pour tous les travailleurs.
3. Comme ces emplois n'entrent pas vraiment dans l'une ou l'autre des catégories fondamentales de la CISP-93, les travailleurs concernés sont actuellement souvent considérés comme des travailleurs indépendants ou des salariés, ce qui conduit à surestimer l'importance de l'un ou l'autre de ces groupes (ou des deux). Par conséquent, il est difficile de suivre les évolutions structurelles de cette forme d'emploi, ainsi que celles qui s'opèrent chez les salariés et chez les travailleurs indépendants. L'une des principales questions prises en compte depuis le début du processus de révision de la CISP-93 a donc été la nécessité d'élaborer une définition et des méthodes de mesure statistiques de ce groupe de travailleurs qui se situe entre les conceptions traditionnelles d'emploi indépendant et d'emploi salarié. Il s'agissait là de l'une des principales difficultés, mais aussi de l'un des principaux objectifs, du travail de révision.
4. Les «travailleurs indépendants en situation de dépendance» sont parfois désignés sous l'appellation de «travailleurs engagés dans une relation de travail ambiguë» ou même d'«entrepreneurs indépendants». On trouve dans certaines études juridiques des termes tels que «travailleur parasubordonné», «quasi-salarié» ou «travailleur intermédiaire». La résolution concernant la CISP-93 adoptée par la 15^e CIST utilise simplement le terme de «sous-traitants». Dans le cadre des travaux de révision de la CISP-93, le terme de «non-salarié dépendant» lui a été préféré pour plusieurs raisons. L'expression «travailleur indépendant en situation de dépendance» pourrait laisser entendre que ces travailleurs ont d'une certaine manière créé leur propre emploi, ce qui est discutable. Le terme «non-salarié dépendant», lui, décrit de manière juste le groupe concerné par le phénomène que nous souhaitons mesurer et a déjà été utilisé dans plusieurs décisions et rapports juridiques (Countouris, N., BIT, 2011).

2. Principes fondamentaux, problèmes et intérêt pratique

5. Les relations et les modalités de travail ayant beaucoup évolué ces dernières années, des problèmes sont apparus concernant le cadre juridique à utiliser pour déterminer si une personne est ou non engagée dans une relation d'emploi et a ainsi droit à bénéficier d'un ensemble de protections prévues par la législation du travail. Les modèles classiques de l'emploi caractérisé par un lien de subordination, d'une part, et du travail indépendant, d'autre part, sont moins souvent la norme aujourd'hui. La zone grise qui se situe entre les deux s'étend, et il est de ce fait de plus en plus difficile de déterminer s'il existe ou non une relation d'emploi pour de nombreux travailleurs (BIT, 2011).
6. Les non-salariés dépendants sont l'un des groupes de travailleurs de cette zone grise. Dans la CISP-93, ce groupe est décrit comme étant à la frontière entre l'«emploi rémunéré» (par un salaire) et l'emploi indépendant. Dans les orientations sur l'identification et le traitement statistique des «sous-traitants», ceux-ci sont définis comme les personnes qui:
 - a) *sont enregistrées auprès des autorités fiscales (et/ou d'autres organismes compétents) en tant qu'unité économique distincte assujettie aux impôts appropriés; et/ou qui ont fait en sorte que l'entreprise employeuse n'est pas assujettie aux charges sociales correspondantes; et/ou que la relation contractuelle n'est pas régie par la législation nationale du travail applicable par exemple aux «salariés réguliers» [...] mais qui*
 - b) *sont titulaires d'un contrat [...] explicite ou implicite correspondant à l'«emploi rémunéré»* (BIT, 1993).
7. Cette définition est problématique à plusieurs égards. Elle n'établit pas correctement la distinction entre les «sous-traitants» et les salariés employés de façon informelle et pour lesquels l'employeur ne paye généralement pas de cotisations sociales. Elle implique en outre que les non-salariés qui pour une raison ou une autre n'ont pas enregistré leur activité auprès des autorités ne sont pas des «sous-traitants». Enfin, la référence à la notion de «contrat [...] explicite ou implicite correspondant à l'«emploi rémunéré»» laisse de côté les cas où le travailleur a un contrat qui ressemble à un contrat de prestation de services, mais dont la situation de travail s'apparente en réalité à celle d'un salarié.
8. Dans les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, les travailleurs indépendants en situation de dépendance (désignés sous l'appellation de «travailleurs non salariés dépendants») sont définis comme étant:

«[...] des travailleurs qui travaillent pour leur propre compte – en d'autres termes des entrepreneurs indépendants qui n'emploient pas de salariés et qui produisent et vendent des biens de manière autonome ou concluent avec leurs clients des contrats de sous-traitance régis par le droit commercial –, mais dont les modalités de travail sont similaires à celles de salariés en ce sens qu'ils travaillent essentiellement ou exclusivement pour une entreprise cliente donnée – ci-après dénommée, par commodité, employeur –, qui n'ont qu'une autonomie limitée et sont souvent étroitement associés à la structure de l'entreprise. Malgré un degré de subordination similaire à celui qui existe entre un salarié et son employeur, ils ne sont en général pas visés par les règles de protection de l'emploi, celles-ci ne s'appliquant pas aux contrats commerciaux. De surcroît, ils relèvent souvent du même régime fiscal et du même système de protection sociale que les autres travailleurs indépendants, ce qui est en principe moins contraignant pour leurs employeurs.» (OCDE, 2014)

-
9. Eurofound a publié en 2013 un rapport qui analyse les résultats de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) de 2010, où l'on peut lire à propos de la partie consacrée aux «travailleurs économiquement dépendants», que ceux-ci:

«[...] ont généralement un contrat commercial (ou un “contrat de prestation de services”) et non un contrat de travail; ils sont par conséquent enregistrés en tant que travailleurs indépendants alors que leurs conditions de travail ont en réalité de nombreux points communs avec celles des salariés. Du fait de cette évolution, il est aujourd’hui difficile de faire la distinction (parmi ceux qui sont enregistrés en tant que travailleurs indépendants) entre les personnes qui sont véritablement indépendantes et gèrent leur propre entreprise, et celles, par exemple, dont le revenu dépend d’un employeur unique et n’ont par conséquent pas véritablement d’autonomie dans la gestion de leur “entreprise”.» (Eurofound, 2013)

10. Ces exemples mettent en lumière deux éléments importants:

- a) le contrat en vertu duquel le travail est effectué est un «contrat de prestation de services», c'est-à-dire un contrat commercial, et non un contrat de travail; et
- b) les modalités de travail sont de nature très similaire à celles des salariés pour ce qui est de la dépendance et de l'autorité.

11. Il existe en outre des situations dans lesquelles des personnes peuvent travailler pour leur propre compte alors même que les conditions d'exercice de leur activité sont étroitement contrôlées par une autre organisation ou une société mère. C'est le cas notamment de nombreux chauffeurs de taxi, livreurs à domicile et conseillers en vente directe. Pour ces derniers, c'est la société mère (par exemple, Tupperware, Avon, etc.) qui décide des produits à vendre et fixe les prix. C'est également elle qui a la main sur le matériel de promotion, la stratégie de marque et le marketing. Bien souvent, des «superviseurs» ou des «managers» donnent des directives au conseiller en vente directe et veillent à ce qu'il défende la «marque». Ces situations sont caractéristiques du travail dépendant, alors que le travailleur gère une entreprise individuelle. La situation de dépendance est caractérisée par le contrôle exercé sur la relation qu'il a avec le marché.

12. D'un point de vue fiscal, la préoccupation est de voir des salariés classiques basculer vers d'autres modalités contractuelles à des fins de réduction d'impôt – même si un taux d'imposition réduit peut aller de pair avec des charges supplémentaires en matière de protection sociale. Cela a des conséquences en termes de recettes fiscales et d'équité de la fiscalité. En outre, il convient d'identifier les situations dans lesquelles le revenu est généré essentiellement par le travail individuel de la personne, d'une façon similaire à celle des salariés, pour déterminer quel régime fiscal appliquer: celui des personnes physiques (salariés) ou celui des sociétés. Certains pays se sont dotés d'une législation sur ce point (par exemple, l'Australie avec le *New Business Tax System (Alienation of Personal Services Income) Act, 2000*).

13. La possibilité d'accéder à la protection offerte par la législation du travail et le système de sécurité sociale dépend en règle générale de la nature du contrat. Dans le cas d'un contrat de nature commerciale, les droits du travailleur sont très différents de ceux des salariés – et bien souvent réduits, voire considérablement réduits, en comparaison. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) indique que ces travailleurs «ne sont en général pas visés par les règles de protection de l'emploi, celles-ci ne s'appliquant pas aux contrats commerciaux. De surcroît, ils relèvent souvent du même régime fiscal et du même système de protection sociale que les autres travailleurs indépendants.» (OCDE, 2014) C'est en général le principe sur lequel repose la législation du travail et la protection sociale qui en découle: elles ne s'appliquent qu'aux personnes titulaires d'un contrat de travail.

-
14. En engageant des travailleurs comme non-salariés plutôt que comme salariés, les employeurs peuvent se soustraire à leurs obligations en matière de cotisations sociales, de cotisations retraite, d'assurance contre les accidents du travail et de licenciements abusifs, entre autres. Ce phénomène suscite des préoccupations car il va à l'encontre du bien-être des travailleurs et relève en outre les failles de la législation du travail incapable de protéger un groupe de travailleurs qui, parce qu'ils exercent une activité dans le cadre d'une relation de travail fondamentalement de type employeur-salarié, devraient pourtant entrer dans le champ d'application de cette législation (Waite, M. et Will, L., 2001).
 15. Les tenants du recours à l'emploi non salarié dépendant (et autres formes atypiques d'emploi) estiment qu'«il présente des avantages pour les employeurs, auxquels ils offrent une plus grande souplesse pour s'adapter aux fluctuations de l'activité, tout en permettant aux travailleurs de mieux concilier leur travail et leurs autres engagements. Ses détracteurs font valoir que, du fait de facteurs institutionnels et des rapports de force sur le marché du travail, ce sont les employeurs qui tirent principalement avantage des formes d'emploi non traditionnelles, au détriment des travailleurs.» (Productivity Commission, 2006)
 16. Des observateurs ont fait remarquer que l'emploi indépendant en situation de dépendance offre de la souplesse aux entreprises tout en transférant le risque vers le travailleur (Böheim, R. et Mühlberger, U., 2009). Du fait de ce transfert du risque et des obligations prévues en matière de protection sociale et de droit du travail, ce groupe présente un intérêt particulier du point de vue de la politique sociale, en ce sens qu'il représente une forme de travail plus précaire que le travail continu dans le cadre d'une relation classique employeur-salarié. Cela a des conséquences sur la sécurité financière, la qualité du travail et, plus généralement, le bien-être social.
 17. Selon l'OCDE, cette catégorie de travailleurs est «celle qui bénéficie de la moins bonne protection de l'emploi parmi l'ensemble des travailleurs en situation de subordination. En outre, dans les pays où les régimes de sécurité sociale ne sont pas les mêmes pour les salariés et les travailleurs indépendants – en termes de financement, de prestations, ou les deux –, les employeurs de travailleurs non salariés dépendants ne versent généralement pas ou peu de cotisations de sécurité sociale, et ces travailleurs bénéficient de prestations moins généreuses que les salariés.» (OCDE, 2014, chapitre 4)
 18. Le rapport du BIT soumis pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi qui s'est tenue à Genève du 16 au 19 février 2015 décrit l'emploi indépendant en situation de dépendance comme une situation dans laquelle «les travailleurs fournissent des services en vertu d'un contrat civil ou commercial, mais dont les revenus dépendent d'un très faible nombre de clients – voire un seul – qui, par ailleurs, leur donnent directement les instructions sur l'exécution du travail» (BIT, 2015b). Il précise que «ces travailleurs ne sont généralement pas couverts par la législation du travail ou le régime de sécurité sociale, même si quelques pays ont adopté des dispositions spécifiques pour leur assurer une certaine protection».
 19. Les experts avaient noté dans leurs conclusions que les formes atypiques d'emploi englobaient notamment les «relations de travail déguisées» et le «travail économiquement dépendant». Les premières concernent les personnes qui fournissent leur force de travail à des tiers selon des arrangements contractuels analogues à ceux des travailleurs indépendants. Le second concerne les travailleurs qui gèrent une entreprise sans salariés mais qui n'ont pas d'autorité ni de contrôle pleins et entiers sur leur travail.
 20. Il est nécessaire d'établir des statistiques sur les deux groupes afin de répondre aux préoccupations suscitées par le recours aux non-salariés, le transfert du risque économique de l'employeur aux travailleurs, l'accès à la protection sociale et les tendances d'évolution des formes atypiques d'emploi. La distinction entre les situations où il existe une relation d'emploi (salariat), le «vrai travail indépendant» et le «travail non salarié dépendant»

présente un intérêt pour de nombreux travaux d'analyse: marché du travail, incidences fiscales, législation du travail, obligations en matière de sécurité sociale et politique sociale au sens large, notamment. La progression de l'emploi non salarié dépendant peut être le signe d'une détérioration du marché du travail ou de l'état de l'économie, les entreprises étant alors davantage enclines à partager le risque économique avec les travailleurs et/ou les travailleurs davantage enclins à accepter des conditions d'emploi plus atypiques et plus précaires, faute de mieux.

21. Des informations objectives sont nécessaires pour déterminer dans quelle mesure le travail non salarié dépendant offre une certaine souplesse aux travailleurs comme aux employeurs et ouvre des perspectives de participation au marché du travail. C'est indispensable pour éclairer le débat sur les politiques et la réglementation du marché du travail, promouvoir une protection sociale adéquate pour les travailleurs et atténuer les effets néfastes de l'utilisation de ces formes d'emploi, ou de leur détournement.
22. Si l'on a besoin de statistiques sur le travail non salarié dépendant, ce n'est pas pour juger si ces formes de travail sont bonnes ou mauvaises, que ce soit pour le travailleur ou pour l'établissement. L'existence de ces formes de travail dans un marché du travail en mutation rend nécessaire l'établissement de statistiques et leur identification dans la classification des statuts d'emploi.

3. Exemples d'emplois pouvant être classés dans la catégorie des emplois non salariés dépendants

23. Avant d'aborder la question de la définition et de la mesure à des fins statistiques de l'emploi non salarié dépendant, il convient d'examiner quelques-uns des types d'emploi qui devraient être inclus dans la catégorie. Très souvent, ces emplois correspondent à des dispositions contractuelles, qui existent mais qui sont classées de façon incohérente depuis de nombreuses années. On citera, par exemple, les coiffeurs qui louent un fauteuil dans un salon et dont l'accès à la clientèle est entièrement dépendant du propriétaire du salon; les serveurs qui sont rémunérés exclusivement par les pourboires que leur versent les clients; les chauffeurs dont le travail est organisé par une compagnie de transport avec laquelle ils ont conclu un contrat de prestations de services; les travailleurs à domicile qui sont engagés pour des tâches de production manufacturière, et les consultants qui travaillent pour des sociétés ou des organismes publics.
24. L'emploi non salarié dépendant inclut également le groupe, en plein essor, des travailleurs de «l'économie des plates-formes numériques», qui ont fait l'objet d'une attention considérable dernièrement dans les milieux universitaire, politique et médiatique. Parmi ces travailleurs figurent, par exemple, les chauffeurs qui proposent des services de transport de passagers ou de livraison de colis et les travailleurs à domicile qui fournissent des services informatiques, et dont l'organisation du travail ou l'accès à la clientèle repose généralement sur une application Internet contrôlée par un tiers.
25. Certains de ces exemples sont examinés ci-dessous.

Relation de travail déguisée

26. A une extrémité de l'éventail on trouve les cas où un employeur engage des personnes en tant que «travailleurs indépendants» dans le cadre d'un contrat commercial afin d'échapper aux contraintes et aux responsabilités imposées aux employeurs par la législation nationale du travail. Par exemple, une société de lavage de véhicules engage des travailleurs chargés de fournir des services de nettoyage automobile dans le cadre d'un contrat stipulant qu'il s'agit

d'une relation de travail entre un client et un indépendant et qu'il incombe à celui-ci de fournir les produits de nettoyage. En réalité, le travail est étroitement supervisé par la société de lavage, qui déduit en outre 5 pour cent des sommes versées aux travailleurs pour couvrir les frais du matériel de nettoyage qu'elle met à disposition. Les travailleurs n'ont pas de congés payés et sont rémunérés à un tarif inférieur au salaire minimum national.

27. On qualifie souvent de telles modalités de «faux travail indépendant» ou de «relation de travail déguisée». Dans certains pays, les tribunaux ont requalifié ce type de contrat en contrat salarié ¹, mais il reste que ce groupe de travailleurs compte parmi ceux pour lesquels il est nécessaire de recueillir des informations statistiques et qui devraient être inclus dans la catégorie des non-salariés dépendants.

Coiffeurs

28. Il n'est pas rare qu'un coiffeur «loue» un fauteuil dans un salon, achète ses produits (shampooing, teintures, etc.) au propriétaire et soit tenu d'appliquer les mêmes tarifs que ses collègues travaillant sur place. Les clients lui règlent le prix de la prestation, mais il doit reverser une partie des sommes au propriétaire du salon. Il doit prendre lui-même les dispositions voulues en matière d'impôt et de cotisations sociales. S'il n'a pas de client un jour donné, il n'est pas payé. Le propriétaire peut fixer le planning de travail ainsi que les horaires du salon et répartir les nouveaux clients entre les différents coiffeurs.
29. Dans ce cas, le coiffeur est un travailleur indépendant dans le sens où il peut avoir ses propres clients, il a investi dans ses propres compétences et, dans certains cas, utilise en partie son propre matériel. Le propriétaire du salon contrôle toutefois la tarification et certains aspects de l'accès au marché et de l'organisation du travail.

Chauffeurs

30. Les modalités d'emploi des chauffeurs, avec leurs nouvelles formes d'organisation et de répartition du travail par l'intermédiaire d'Internet et d'applications mobiles, dans le cadre de l'économie dite «collaborative», ont fait l'objet d'une attention considérable ces dernières années. Pourtant, dans la profession de chauffeur, les non-salariés dépendants ne sont pas un phénomène particulièrement nouveau, ni limité à l'économie des plates-formes numériques.
31. Il n'est nullement exceptionnel qu'un chauffeur de camion ou un livreur travaillant pour une entreprise de transport (en ce sens que c'est elle qui lui fournit le travail et qui détermine sa rémunération) soit considéré par celle-ci comme un travailleur indépendant. De ce fait, l'entreprise n'est soumise à aucune obligation en ce qui concerne l'assurance contre les maladies professionnelles et les accidents du travail, l'imposition et les cotisations sociales du travailleur, et elle n'est pas non plus tenue de s'assurer qu'il respecte les règles applicables en matière de temps de travail. Le chauffeur est propriétaire du véhicule ou bien le loue à l'entreprise de transport et, en règle générale, le logo de l'entreprise figure bien en vue sur le véhicule. Dans certains cas, le contrat interdit au chauffeur de travailler pour plus d'une entreprise de transport.
32. La situation des chauffeurs de taxi a toujours été un peu différente. En principe, un chauffeur propriétaire de son véhicule a le droit de «marauder» dans les rues et d'attendre dans des stations de taxis pour prendre en charge des clients qui le payent directement. Dans le cas où le chauffeur utilise un véhicule appartenant à un tiers, il est également rémunéré par les clients, mais soit reverse au propriétaire du véhicule une partie des montants perçus, soit

¹ Voir, par exemple, *Autoclenz Ltd c. Belcher*.

s'acquitte auprès de lui d'une somme fixe en contrepartie de l'utilisation du taxi. C'est le propriétaire qui décide quand le chauffeur peut – et doit – utiliser le taxi. Dans les deux cas, des courses peuvent être attribuées au chauffeur par une coopérative ou un service de répartition, qui exerce parfois son contrôle sur les tarifs pratiqués et l'organisation du travail. En fonction du contexte national, le chauffeur négocie le prix de la course directement avec le client, ou bien ce prix est déterminé par un compteur selon un tarif fixé soit par la compagnie de taxis, soit par un organisme public. En règle générale, c'est au chauffeur qu'il incombe de s'acquitter de l'impôt et des cotisations sociales liés à son activité.

33. Dans la nouvelle «économie des plates-formes numériques», les chauffeurs de taxi et autres chauffeurs effectuant des courses possèdent ou louent le véhicule et décident eux-mêmes de leurs horaires. Le travail est réparti via une application Internet contrôlée par une entreprise qui fixe le prix du service. Les clients paient directement leur course à l'entreprise qui reverse ensuite périodiquement au chauffeur les sommes perçues minorées d'une commission. L'entreprise ne considère pas le chauffeur comme un salarié et n'est pas soumise aux obligations fiscales et sociales liées au statut d'employeur.

Sous-traitants à domicile (travailleurs à domicile)

34. La situation où le travailleur est engagé par contrat soit directement par un négociant ou un fabricant, soit indirectement via un intermédiaire, pour exécuter chez lui des tâches de production manufacturière, telles que l'assemblage de vêtements, est une autre forme répandue de travail dépendant. Elle est particulièrement fréquente dans la fabrication d'articles d'habillement, mais pourrait aussi se développer dans d'autres secteurs tels que l'électronique. Le plus souvent, le négociant ou l'intermédiaire fournit l'essentiel de la matière première et paie les produits finis à la pièce. Le travailleur à domicile supporte les divers coûts de production non salariaux, comme le lieu de travail, l'équipement (machine à coudre, par exemple), les fournitures, les charges courantes et le transport (Chen, M.A., 2014).
35. Ce type de modalités ne se limite pas à l'industrie manufacturière et se retrouve dans un large éventail de branches d'activité. Les estimations montrent que les sous-traitants à domicile représentent une proportion importante de l'emploi total – en particulier chez les femmes – dans de nombreux pays asiatiques, et sont présents en nombre important dans toutes les régions du monde (BIT et WIEGO, 2013).

4. Collecte de données: les pratiques existantes

36. Peu de statistiques officielles fournissent des informations précises sur le nombre de travailleurs employés dans ce type de situation de dépendance. Seuls quelques pays sont en mesure de produire des statistiques sur des groupes de travailleurs qui présentent certaines des caractéristiques des travailleurs non salariés dépendants, ou bien ont intégré dans leur enquête sur les forces de travail des questions couvrant certains aspects de la dépendance et permettant de classer les personnes en fonction de la CISP-93 ou d'établir des statistiques sur les relations de travail.
37. La collecte de données la plus complète est celle qui a lieu dans le cadre de l'EWCS. L'Australie, la République de Corée, l'Italie, le Mexique et la Slovaquie figurent parmi les pays disposant de questions et/ou de données sur les non-salariés dépendants. Les enquêtes sur les forces de travail ont en outre connu récemment des évolutions (en particulier l'introduction du module ad hoc sur l'emploi indépendant dans l'Enquête européenne sur les forces de travail de 2017) qui permettent d'en savoir un peu plus sur ce groupe; des questions sur la dépendance ont par ailleurs été introduites dans les questionnaires sur la main-d'œuvre actuellement élaborés par le BIT dans le cadre de son programme pilote visant à appuyer la mise en œuvre de la résolution de la 19^e CIST sur les statistiques du travail.

-
38. Ces enquêtes sont présentées ci-dessous. Nous avons inclus chaque fois que possible des estimations de l'importance du groupe établies à partir du questionnaire.

Enquête européenne sur les conditions de travail

39. L'EWCS est réalisée par Gallup Europe pour le compte de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound). Dans le cadre de la cinquième enquête, conduite en 2010, la question suivante a été posée aux personnes identifiées comme travailleurs indépendants sans salariés::

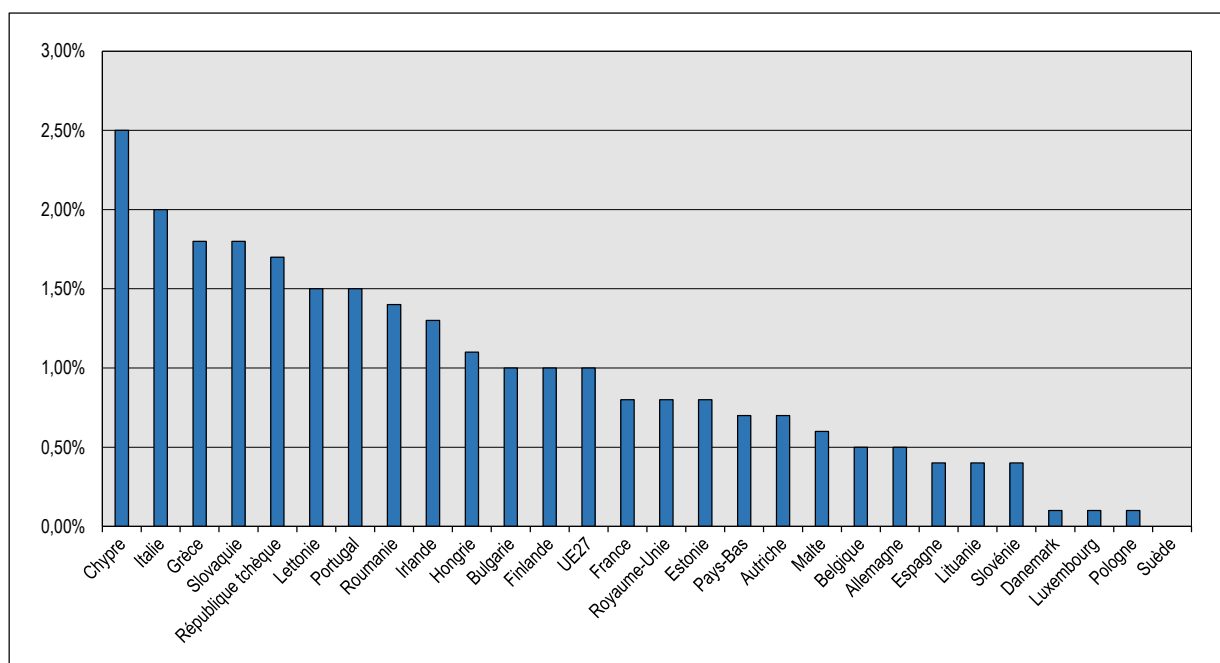
Q6. Pour votre entreprise, êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes?:

- A. En général, mon entreprise a plus d'un client.
- B. Je perçois de façon régulière, par exemple tous les mois, une rémunération d'un montant convenu.
- C. Si ma charge de travail l'exige, je peux embaucher des salariés.
- D. Je prends les décisions importantes pour la gestion de mon entreprise.

40. Les personnes ayant répondu «non» à plus d'une des questions A, C et D ont été comptabilisées comme des travailleurs économiquement dépendants. Une faiblesse de cette approche est qu'elle repose sur l'hypothèse que le «travailleur indépendant en situation de dépendance» a été préalablement identifié comme un travailleur indépendant grâce aux questions sur le statut d'emploi, ce qui dépend dans une large mesure de la façon dont celles-ci sont formulées. Il est probable que, si on leur demande directement s'ils sont travailleurs indépendants ou non, certains non-salariés dépendants ne s'identifieront pas comme indépendants. De même, il se pourrait très bien qu'ils ne répondent pas par l'affirmative si on leur demande s'ils sont ou non propriétaires de l'entreprise dans laquelle ils travaillent (BIT, 2015a). Si l'on s'intéresse à l'économie des plates-formes numériques, par exemple, on ne peut donc pas savoir avec certitude combien de travailleurs pourraient ne pas avoir été comptabilisés.

41. Selon les statistiques établies à partir de l'EWCS de 2010, les «travailleurs économiquement dépendants» représentaient alors environ 0,9 pour cent de l'emploi total dans les 27 Etats membres de l'Union européenne (UE), avec des écarts importants entre les pays (figure 1) (Eurofound, 2013). Des questions similaires ont été posées dans le cadre de la sixième enquête, en 2015, et les statistiques établies à partir des mêmes critères ont montré que la part des travailleurs économiquement dépendants dans la main-d'œuvre de l'UE était passée à environ 1,3 pour cent (Eurofound, 2017).

Figure 1. Part des travailleurs économiquement dépendants dans l'emploi total des 27 pays de l'UE, 2010



Source: Eurofound, 2013.

République de Corée

42. En République de Corée, la classification des statuts d'emploi s'accompagne d'une classification des types d'emploi (pour les salariés uniquement) qui opère une distinction entre les travailleurs non réguliers et les travailleurs réguliers. Le groupe des travailleurs non réguliers comporte une catégorie, celle des «travailleurs contractuels rémunérés aux résultats», dont la définition est la suivante:

«Il s'agit des travailleurs qui ne disposent pas d'un bureau ni d'un lieu de travail défini et qui sont autorisés à prendre des décisions de manière indépendante concernant les modalités et les délais d'exécution des tâches et/ou de fourniture des services qui leur sont confiés, mais qui n'ont pas de contrôle sur leur travail. Leur revenu dépend directement de leurs résultats. Les travailleurs qui fournissent des biens et des services par différents moyens (vente, transport, livraison, abonnements, etc.) peuvent être inclus dans cette catégorie.»

43. Statistics Korea considère cette catégorie de travailleurs comme un sous-ensemble de salariés, mais pourrait recouper la catégorie proposée des non-salariés dépendants. En août 2017, 493 000 travailleurs appartenaient à cette catégorie, ce qui représentait 2,5 pour cent des «travailleurs salariés» – une proportion en constante diminution depuis les 4,2 pour cent atteints en août 2005 (Statistics Korea, 2006 et 2017). Aucune information n'est disponible concernant le nombre de travailleurs indépendants ou non salariés susceptibles d'être classés dans la catégorie des non-salariés dépendants en République de Corée.

Australie

44. En Australie, depuis 2014, une enquête sur les caractéristiques de l'emploi est réalisée chaque année en complément de l'enquête sur la main-d'œuvre. Elle fait suite à l'enquête sur les formes d'emploi qui était menée depuis de nombreuses années. Depuis 2008, ces deux enquêtes alimentent la classification des «formes d'emploi» qui distingue le groupe des «non-salariés indépendants» de celui des «autres entrepreneurs». Certains «non-salariés indépendants» présentent des caractéristiques communes avec la catégorie des non-salariés dépendants.

45. La définition des non-salariés indépendants est la suivante:

«Il s'agit des travailleurs qui gèrent leur propre entreprise et qui sont engagés en vue d'exécuter un travail pour un tiers sans toutefois avoir le statut juridique des salariés, c'est-à-dire des travailleurs engagés par un client plutôt que par un employeur pour exécuter un travail. Les non-salariés indépendants sont engagés dans le cadre d'un contrat de prestation de services (contrat commercial), tandis que les salariés sont engagés dans le cadre d'un contrat de travail.»

L'emploi non salarié indépendant peut prendre diverses formes. Il peut par exemple recouvrir une relation directe entre un non-salarié et un client, ou une relation indirecte via un intermédiaire. Les non-salariés indépendants peuvent employer des salariés; toutefois, ils passent la majeure partie de leur temps à travailler directement avec leurs clients ou à effectuer des tâches pour ces derniers plutôt qu'à gérer leur personnel.» (ABS, 2014)

46. Les critères d'identification des non-salariés indépendants se fondent sur les statuts d'emploi (tels qu'ils figurent dans l'enquête sur les forces de travail) ainsi que sur d'autres éléments d'information recueillis dans l'enquête complémentaire, à savoir:

- le fait que ces travailleurs se considèrent ou non comme des non-salariés indépendants;
- le fait qu'ils reçoivent ou non un bulletin de paie ou une attestation de versement de salaire;
- le fait qu'ils établissent ou non des factures pour se faire payer par leurs clients;
- le fait qu'ils soient ou non en mesure de faire des prélèvements (retraits de fonds pour leur usage personnel) sur les actifs de leur entreprise.

Au terme d'un processus de classification, un certain nombre de «salariés» (selon l'enquête sur la main-d'œuvre) sont déplacés dans la catégorie des non-salariés indépendants, et un certain nombre de propriétaires-gérants indépendants sont déplacés dans la catégorie des salariés, comme le montre le tableau 1.

Tableau 1. Identification des non-salariés indépendants: enquête sur les caractéristiques de l'emploi, Australie

	Se considère comme un non-salarié indépendant?	Reçoit un bulletin de paie ou une attestation de versement de salaire?	Facture ses prestations aux clients?	Est en mesure de faire des prélèvements sur les actifs de son entreprise?	Résultat
Salariés (à l'exclusion des propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés)	Oui	Oui	Oui		Non-salarié indépendant
	Oui	Oui	Non	Oui	Non-salarié indépendant
	Oui	Oui	Non	Non	
	Oui	Non	Oui		Non-salarié indépendant
	Oui	Non	Non		Non-salarié indépendant
	Non	Oui			
Propriétaires-gérants (d'entreprises constituées en sociétés et d'entreprises non constituées en sociétés)	Non	Non	Oui		Non-salarié indépendant
	Non	Non	Non		
	Oui	Oui	Oui		Non-salarié indépendant
	Oui	Oui	Non	Oui	Non-salarié indépendant
	Oui	Oui	Non	Non	
	Oui	Non	Oui		Non-salarié indépendant
	Oui	Non	Non		Non-salarié indépendant
	Non	Oui	Oui		
	Non	Oui	Non	Oui	
	Non	Oui	Non	Non	
	Non	Non	Oui		
	Non	Non	Non		

Les réponses apportées aux deux ou trois premières questions étant suffisamment complètes pour qu'il soit possible de déterminer la «forme d'emploi» des personnes interrogées, les questions suivantes ne leur ont pas été posées.

Source: [Australian Bureau of Statistics \(ABS\), Labour Statistics Concepts Sources and Methods \(cat. n° 6102.0.55.001\)](#).

47. En août 2017, les non-salariés indépendants représentaient 8,3 pour cent de l'emploi total en Australie. A peine plus de la moitié des travailleurs considérés comme des non-salariés indépendants (dans l'enquête sur les caractéristiques de l'emploi) avaient le statut d'emploi (d'après l'enquête sur la main-d'œuvre) de travailleur pour son propre compte (ou de propriétaire-gérant d'une entreprise non constituée en société sans salariés), tandis que 28 pour cent étaient des propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés. Selon l'enquête sur la main-d'œuvre, près de 12 pour cent étaient des salariés (à l'exception des propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés) (ABS, 2017).
48. Même si la définition des non-salariés indépendants n'est pas alignée sur le concept proposé de «non-salariés dépendants», des questions complémentaires sont posées tous les deux ans pour permettre d'appréhender certains aspects de la relation de dépendance. En 2016, plus de 35 pour cent des non-salariés indépendants (2,9 pour cent de l'emploi total) ont déclaré qu'ils n'avaient pas d'autorité sur leur propre travail (ABS, 2017). D'autres questions visant à savoir si les travailleurs n'avaient qu'un contrat en cours, et si ce contrat leur interdisait de contracter d'autres engagements, ont révélé que la dépendance à l'égard d'un client unique était beaucoup plus rare. Les questions complémentaires concernant le lien de dépendance n'ont été posées qu'aux travailleurs classés dans la catégorie des non-salariés indépendants, mais il serait peut-être judicieux de poser aussi certaines d'entre elles à l'ensemble des entrepreneurs individuels.

Italie

49. Depuis 2004, l'enquête italienne sur les forces de travail recueille des données sur un groupe de travailleurs temporaires indépendants appelés *collaboratori*, qui correspond aux nouvelles formes d'emploi flexibles en Italie. Au premier trimestre de 2014, on dénombrait 371 000 *collaboratori* (soit 1,7 pour cent de l'emploi total) et au premier trimestre de 2018, ce chiffre avait chuté à 221 000, soit moins de 1 pour cent de l'emploi total ².
50. Les *collaboratori* sont souvent plus proches des salariés que des indépendants, même s'ils sont officiellement considérés comme des travailleurs indépendants. Ils jouissent en général d'une plus grande liberté que les salariés pour ce qui est du temps de travail, mais ils sont tenus de suivre des directives spécifiques dans l'exécution de leur travail. Ils ont un contrat temporaire avec une date de début et une date de fin. Les spécialistes du droit du travail les qualifient de «travailleurs parasubordonnés» pour indiquer l'ambiguïté de leur statut.
51. Les *collaboratori* sont identifiés grâce à des questions spécifiques portant sur leur statut d'emploi: les personnes interrogées doivent dire si elles sont salariées, *collaboratori* ou indépendantes. Elles doivent aussi préciser si elles travaillent pour une seule entreprise ou un seul client, et si elles décident de leur horaire de travail, ces deux éléments permettant d'apprécier leur degré de dépendance économique et opérationnelle.

Mexique

52. Le Mexique privilégie une approche légèrement différente de celle de la majorité des autres pays pour ce qui est de la collecte des données sur les statuts d'emploi. La première question posée permet de déterminer si le travailleur est «dépendant» (subordonné).

Q3a. Au travail, avez-vous un chef ou un supérieur hiérarchique?

Les travailleurs qui répondent «Non» doivent ensuite répondre à la question suivante:

Q3b. Est-ce que vous gérez votre propre entreprise ou votre propre activité?

53. Ces deux questions définissent des orientations différentes dans le questionnaire. Plusieurs autres questions sont utilisées pour vérifier la cohérence des réponses apportées et reclasser les travailleurs dans la bonne catégorie. En cas de réponse négative, la question Q3a. montre bien que le travail est exécuté sous le contrôle ou l'autorité d'un tiers.
54. Un groupe de «faux travailleurs indépendants» ou de «travailleurs dépendants non rémunérés par un salaire» est identifié. Ces travailleurs présentent aussi bien des caractéristiques des travailleurs dépendants que des travailleurs indépendants. Il s'agit principalement des travailleurs qui se définissent comme «indépendants» (ils déclarent n'avoir pas de chef ni de supérieur hiérarchique à la question Q3a, et disent gérer leur propre entreprise à la question Q3b). Néanmoins, ils ont un client unique, n'emploient pas de salarié, ne possèdent pas de local ni de véhicule en propre et ne sont pas rémunérés par les bénéfices de l'entreprise. Les faux indépendants représentaient 4,1 pour cent de l'emploi total (au quatrième trimestre de 2014) soit 2,05 millions de travailleurs.
55. Si les faux travailleurs indépendants présentent certaines similitudes avec le concept proposé de non-salariés dépendants, ils ne doivent cependant pas être assimilés à ces derniers car certains ne remplissent pas tous les critères pour être éventuellement classés dans cette

² Données extraites de la [base de données I.Stat](#) le 20 juillet 2018.

catégorie. En outre, pour faire partie du groupe des faux travailleurs indépendants au Mexique, le travailleur ne doit pas posséder de local ni de véhicule en propre pour l'exercice de son activité, ce qui exclut donc certains chauffeurs, mais aussi, potentiellement, les travailleurs à domicile.

Slovaquie

56. La Slovaquie a publié des statistiques sur l'emploi de ceux que l'on appelle les «faux travailleurs indépendants», mesuré grâce à une question introduite dans l'enquête sur les forces de travail en 2010. Cette question est posée aux travailleurs qui se considèrent comme des «entrepreneurs individuels sans salariés» (statut d'emploi déclaré). Elle est libellée comme suit:

Q10a. Votre travail répond-t-il aux critères du travail dépendant ou salarié? (Le travail dépendant est caractérisé par l'existence d'une relation de subordination à l'égard de l'employeur et par le fait qu'il est effectué personnellement, pour cet employeur, selon ses instructions et en son nom, dans le respect des horaires de travail fixés par lui, et en échange d'un salaire ou d'une rémunération.)

57. Ceux qui répondent par l'affirmative sont considérés comme des «faux travailleurs indépendants». Au premier trimestre de 2015, ce groupe représentait 86 500 travailleurs, soit 3,6 pour cent de l'emploi total (Office statistique de la République slovaque, 2015).

Enquête européenne sur les forces de travail

58. Le module ad hoc de l'Enquête européenne sur les forces de travail 2017 comprenait des questions sur l'emploi indépendant en situation de dépendance, et ces questions se retrouvaient, en toute logique, dans les enquêtes sur les forces de travail de tous les Etats membres de l'Union européenne ainsi que d'autres pays participants.
59. Ces questions permettent tout d'abord de déterminer si le travail effectué pour un client unique représente au moins 75 pour cent des revenus du travailleur indépendant, et si ce client décide des horaires de travail du travailleur (Eurostat, 2017). Il est apparu que le contrôle exercé par le client sur les horaires de travail était le critère le plus adéquat pour mesurer indirectement l'organisation du travail. Des approches similaires ont été testées dans le cadre du programme pilote mené par le BIT pour appuyer la mise en œuvre de la résolution de la 19^e CIST, avec des questions sur la maîtrise des horaires de travail et sur l'existence d'un seul ou de plusieurs clients.

5. Définitions conceptuelles et opérationnelles des non-salariés dépendants

60. Aucune des approches mentionnées précédemment ne fournit de mesure globale de l'emploi non-salarié dépendant. La grande diversité des méthodes utilisées pour identifier ces travailleurs laisse penser qu'ils constituent un groupe statistiquement significatif dans de nombreux pays, mais ne permet pas de produire des données comparables sur le plan international. Il apparaît donc nécessaire de fournir une définition claire de ce groupe de travailleurs et de mettre au point des méthodes plus fiables pour mesurer ses effectifs aux niveaux national, régional et international.

-
61. Les exemples figurant dans les sections précédentes mettent en lumière certaines caractéristiques des types d'emploi susceptibles de relever de l'emploi non salarié dépendant, ainsi que la nature diverse du travail effectué et de la dépendance du travailleur vis-à-vis d'une autre unité économique. Les travailleurs concernés ont en commun le fait de ne pas avoir de contrôle sur l'unité économique pour laquelle ils travaillent, tout en étant exposés au risque économique et aux responsabilités administratives associés à un travail dont la rémunération dépend d'un profit.
 62. Les différents critères utilisés pour définir et mesurer l'emploi non salarié dépendant devraient permettre d'identifier les cas qui doivent entrer dans cette catégorie, tout en laissant de côté les travailleurs qui sont réellement des salariés, des non-salariés indépendants ou des personnes à la tête de leur propre entreprise. Ces critères doivent également tenir compte de la nature du lien de dépendance à l'égard de l'employeur. Différents critères peuvent ainsi être plus ou moins pertinents, en fonction du contexte.
 63. Une bonne partie des travaux méthodologiques consacrés initialement à la mesure de l'emploi indépendant en situation de dépendance mettaient l'accent sur les travailleurs ayant initialement déclaré appartenir à la catégorie des travailleurs indépendants, mais qui dépendent en réalité d'un petit nombre d'unités économiques (clients), voire d'une seule unité économique pour ce qui est du revenu et de l'organisation du travail. Cette approche a toutefois ses limites. Elle peut en effet conduire à considérer comme des travailleurs indépendants en situation de dépendance des travailleurs réellement indépendants qui n'auraient qu'un petit nombre de clients durant une période donnée, et à exclure au contraire de cette catégorie les nombreux travailleurs qui ont des clients multiples mais dont l'accès au marché ou aux matières premières est contrôlé par une autre entité, comme les travailleurs de l'économie des plates-formes numériques.
 64. Le groupe de travail du BIT chargé de la révision de la CISP-93 a fixé deux critères supplémentaires nécessaires à la mesure de l'emploi indépendant en situation de dépendance. Le premier concerne les travailleurs ayant déclaré travailler pour un tiers ou qui se considèrent salariés sans toutefois recevoir de salaire et dont «l'employeur» n'assume aucune responsabilité et ne prend aucune disposition, en matière de fiscalité, de cotisations sociales et d'assurance. Le second critère correspond à une notion élargie de la dépendance économique, selon laquelle il convient de déterminer si l'accès du travailleur au marché dépend d'une autre entité.
 65. De manière générale, les membres du groupe de travail ont estimé que le contrôle de l'accès au marché était un élément essentiel à prendre en compte dans la définition et la mesure de l'emploi indépendant en situation de dépendance. Se borner à inclure dans cette catégorie les travailleurs ayant un seul client a été jugé trop restrictif étant donné que de nombreux travailleurs dépendants peuvent avoir des clients multiples mais sont tributaires d'un tiers pour l'accès à la clientèle et l'organisation du travail. Pour mieux identifier les non-salariés dépendants, plusieurs critères ont été proposés par le groupe de travail, comme le versement de cotisations sociales par l'employeur, le type de rémunération reçue, la dépendance à l'égard d'une autre entité pour l'accès au marché, le contrôle du prix des biens produits ou des services fournis ou encore différentes formes de contrôle sur le travail accompli.
 66. En conséquence, la section du projet de résolution de la 20^e CIST consacrée aux non-salariés dépendants débute par une définition relativement générale du concept qu'il conviendrait, dans l'idéal, de mesurer, et se poursuit par une énumération des différentes caractéristiques susceptibles d'être utilisées pour mettre au point des critères de mesure opérationnels.

«Les non-salariés dépendants sont des personnes qui travaillent dans le cadre de dispositions contractuelles de nature commerciale pour fournir des biens ou des services pour le compte ou au nom d'une autre unité économique, qui ne sont pas des salariés de cette unité économique mais qui dépendent d'elle pour l'organisation et l'exécution de leur travail ou pour l'accès au marché.»

67. Une définition opérationnelle permet de mieux cerner la catégorie:

«Aux fins de la mesure statistique de l'emploi, les non-salariés dépendants sont définis comme des travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit et qui dépendent d'une autre entité exerçant un contrôle implicite ou explicite sur leurs activités productives et bénéficiant directement de leur travail.»

- a) 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.*
- b) 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 qui bénéficient des recettes tirées de la vente des biens ou des services produits par ces non-salariés dépendants ou des prestations que ceux-ci effectuent en lieu et place de leurs propres salariés.»*

68. Sont ensuite énoncées les caractéristiques qui peuvent servir à identifier les non-salariés dépendants dans les statistiques:

- «a) leur travail est organisé ou supervisé par l'unité économique cliente ou par une entité qui sert d'intermédiaire;*
- b) ils sont rémunérés dans le cadre d'une transaction commerciale;*
- c) le prix payé pour les biens produits ou les services fournis est déterminé par le client ou par un intermédiaire;*
- d) l'accès aux matières premières et aux biens d'équipement est contrôlé par le client ou par un intermédiaire;*
- e) leurs modalités et conditions de travail peuvent être très semblables à celles des salariés;*
- f) l'entité dont ils dépendent n'effectue pas de prélèvement à la source de leur impôt sur le revenu;*
- g) ils doivent prendre eux-mêmes les dispositions voulues concernant la sécurité sociale et d'autres cotisations sociales.»*

69. Les informations relatives au type de rémunération reçue et à l'entité à laquelle incombe le versement de l'impôt et des cotisations sociales permettent d'établir une distinction entre les salariés informels et les non-salariés dépendants. Si le type de rémunération reçue est un salaire, et en particulier si celui-ci est versé en contrepartie du temps travaillé, alors le travailleur est un salarié, même si l'employeur ne verse pas de cotisations sociales ou ne paie pas d'impôt pour lui. Si la rémunération ne prend pas la forme d'un salaire mais que l'employeur a néanmoins l'obligation de verser des cotisations sociales pour le travailleur, celui-ci doit tout de même être considéré comme un salarié. Cependant, si un «employeur» n'est pas tenu de verser des cotisations sociales pour un travailleur (ou n'en verse pas) et qu'il ne le rémunère pas en contrepartie du temps travaillé, le travailleur doit plutôt être classé dans la catégorie des non-salariés dépendants.

-
70. Les travailleurs qui emploient d'autres personnes comme salariés sont considérés comme des travailleurs indépendants, même si leurs activités dépendent d'une autre entreprise. L'engagement de salariés implique un certain degré d'autorité et de contrôle sur les activités de l'entreprise considérée.
71. Dans le cas des gérants d'entreprises constituées en sociétés, la décision de constituer l'entreprise en société signifie que le travailleur constitue une entité juridique distincte de l'entreprise qu'il possède et qu'il gère, même s'il n'a pas de salarié. Ainsi, le risque économique auquel le travailleur est exposé est moindre. C'est l'entreprise et non le travailleur qui est dépendant d'une autre entité économique. La constitution d'une société témoigne également d'un certain degré d'indépendance et de l'intention de son créateur de gérer lui-même son activité. En outre, aux fins de la comptabilité nationale et pour d'autres besoins statistiques, il est important de distinguer les gérants d'entreprises constituées en sociétés des entrepreneurs individuels et des non-salariés dépendants, étant donné que les premiers peuvent être salariés de leur propre entreprise.
72. Une liste d'exclusion a par conséquent été établie de manière à différencier clairement les non-salariés dépendants d'autres catégories de la CISE-18:
- «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) reçoivent une rémunération en contrepartie du temps travaillé;*
 - c) emploient régulièrement une ou plusieurs autres personnes comme salariés;*
 - d) gèrent une entreprise constituée en société.»*
73. En réponse à la demande de détails supplémentaires sur les différents groupes de travailleurs appartenant à la catégorie des non-salariés dépendants, le projet de résolution indique que, si le contexte national le permet et le justifie, il est possible d'établir une distinction 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 ont réalisé d'importants investissements matériels ou financiers dans l'entreprise non constituée en société qu'ils possèdent et gèrent, mais n'ont pas d'autorité ou de contrôle pleins et entiers sur leur travail ou sur les activités de l'entreprise.»*
74. Dans l'idéal, il faudrait établir une distinction entre ces deux groupes de travailleurs, ce qui suppose de disposer d'informations complémentaires sur la nature des ressources financières ou matérielles engagées par le travailleur. La distinction entre ces deux groupes de travailleurs étant encore assez rare dans la pratique, il n'existe qu'une seule catégorie dans la CISE-18 proposée.

6. Collecte de données

Méthodes de mesure

75. La méthode de mesure proposée, actuellement à l'essai, permet, à partir des questions habituelles relatives au statut d'emploi, d'identifier les non-salariés dépendants selon deux séries de questions concernant ceux qui déclarent travailler pour un tiers et ceux qui déclarent travailler à leur compte. Dans le projet de directives sur la collecte de données (BIT, 2018a), l'approche suggérée consiste tout d'abord à demander aux personnes interrogées d'indiquer quel est, selon elles, leur statut d'emploi. Cette question devrait au moins permettre d'établir une distinction entre les catégories suivantes:

- salariés;
- indépendants;
- travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise.

76. Les travailleurs qui se déclarent salariés doivent répondre à une deuxième question visant à déterminer s'ils sont rémunérés par un salaire. Pour ceux qui ne reçoivent pas de salaire, une troisième question permet de savoir qui du travailleur ou de l'employeur doit payer l'impôt ou les cotisations au régime national de protection sociale. Les travailleurs qui sont rémunérés autrement que par un salaire et qui doivent prendre leurs propres dispositions pour le paiement de l'impôt et des cotisations sociales sont alors considérés comme des non-salariés dépendants.

Tableau 2. Identification des non-salariés dépendants à partir des réponses des travailleurs qui se déclarent salariés

Statut d'emploi déclaré par le travailleur	Reçoit un salaire	Doit prendre ses propres dispositions pour le paiement des cotisations sociales et de l'impôt	2 ^e niveau de la CISE-18-A
Salarié	Oui	–	Salarié
	Non	Non	Salarié
		Oui	Non-salarié dépendant

77. Etablir une distinction entre les non-salariés dépendants et les salariés en utilisant comme critère la rémunération par un salaire et, s'il y a lieu, l'entité à laquelle incombe le versement des cotisations sociales devrait permettre de faire en sorte que les travailleurs indépendants en situation de salariat déguisé, comme les coiffeurs qui doivent payer pour pouvoir travailler dans un salon ou encore les chauffeurs qui effectuent leurs prestations dans le cadre d'un contrat commercial, soient bien classés dans la catégorie des non-salariés dépendants. Cette méthode devrait également permettre de classer les travailleurs à domicile, qu'ils soient rémunérés en fonction du temps travaillé ou à la pièce, dans la catégorie des salariés à domicile si l'entité pour laquelle ils travaillent les considère comme des salariés. Les travailleurs à domicile dépendants qui sont rémunérés autrement que par un salaire seront classés dans la catégorie des non-salariés dépendants, sauf s'ils déclarent que leur employeur se charge pour eux du paiement de l'impôt et des cotisations de sécurité sociale.

78. Les travailleurs qui se déclarent indépendants dès le départ doivent répondre à des questions visant à déterminer si l'entreprise qu'ils gèrent emploie des salariés et si elle est constituée en société. Parmi les travailleurs dont l'entreprise n'est pas constituée en société et qui n'ont pas de salariés, il faut ensuite faire la différence entre les non-salariés dépendants et les

personnes travaillant pour leur propre compte en posant au moins une autre question visant à établir si ces travailleurs sont ou non dépendants, sur le plan opérationnel, d'une autre unité économique qui exerce un contrôle sur leurs activités.

Tableau 3. Identification des non-salariés dépendants à partir des réponses des travailleurs qui se déclarent chefs d'entreprise

Statut d'emploi déclaré par le travailleur	Entreprise constituée en société	A des salariés	Est dépendant, sur le plan opérationnel et/ou économique, d'une autre unité économique qui exerce un contrôle sur ses activités	Statut d'emploi
Indépendant	Non	Non	Oui	Non-salarié dépendant

Expérimentation

79. La mise à l'essai des propositions figurant dans le projet de résolution concernant les statistiques sur les relations de travail a principalement porté sur les méthodes utilisées pour déterminer si les travailleurs initialement identifiés comme des indépendants étaient en réalité dépendants d'une autre unité économique. Elle a également porté, dans une moindre mesure, sur l'identification des non-salariés dépendants parmi les travailleurs qui se perçoivent comme salariés.
80. Des essais ont été réalisés ou sont en cours au Chili, au Danemark, en El Salvador, en Finlande, en Italie, au Mexique, à Singapour, en Thaïlande, en Uruguay et dans la Communauté du Pacifique. Il s'agit d'évaluations cognitives et d'essais sur le terrain concernant les éléments suivants:
 - l'exercice de la part du client principal d'une autorité sur l'exécution du travail;
 - la fourniture ou non par le client ou l'intermédiaire des ressources matérielles;
 - le contrôle des prix fixés pour les biens ou les services produits;
 - le partage des bénéfices avec le client ou l'intermédiaire.
81. Les résultats obtenus jusqu'ici montrent que les questions sont généralement bien comprises par les personnes interrogées mais que la compréhension des répondants dépend des termes exacts qui sont employés. Il est donc indispensable de procéder à une évaluation cognitive en vue d'aboutir à une formulation appropriée. Dans certains pays d'Amérique latine, par exemple, le terme utilisé pour désigner le salaire («sueldo») peut être interprété comme un paiement régulier, et ce même lorsque le travailleur est engagé dans le cadre d'un contrat commercial. En outre, l'expression «partage des bénéfices avec un tiers» a été comprise, dans certains cas, au sens plus large de «création d'activités au bénéfice de tiers».
82. Le nombre de non-salariés dépendants identifiés est faible dans certains pays et plus important dans d'autres. Selon les résultats des essais, par exemple, les non-salariés dépendants ayant initialement déclaré être «indépendants» représentaient environ 0,5 pour cent de l'emploi total au Danemark et 5 pour cent en Thaïlande. Les essais menés au Chili révèlent que les non-salariés dépendants comptent pour plus de 5 pour cent de l'emploi total et qu'environ 40 pour cent d'entre eux s'étaient au départ déclarés salariés.

-
83. Les essais ont également montré que les résultats dépendent très largement des critères de mesure opérationnels utilisés pour identifier les travailleurs. Une proportion relativement élevée de non-salariés dépendants ont ainsi été identifiés dans le secteur de l'agriculture lorsque le critère de mesure choisi était le contrôle des prix. Les essais indiquent que la méthode proposée est prometteuse, mais qu'il faut poursuivre l'expérimentation en vue de la perfectionner.
84. Des informations plus complètes sur la mise à l'essai des propositions figurent dans un autre document de séance (BIT, 2018b).

7. Conclusions

85. Les non-salariés dépendants constituent un groupe qui soulève de nombreuses préoccupations. Ils sont exposés aux mêmes risques économiques que les travailleurs indépendants dont la rémunération dépend d'un profit, mais ils n'ont pas de contrôle sur l'activité qu'ils exercent. Pour beaucoup d'observateurs, le développement de cette forme d'emploi, tant dans les pays développés que dans les pays en développement, est une tendance de fond qui n'est pas près de s'infléchir. Il serait donc extrêmement souhaitable de pouvoir disposer de statistiques officielles comparables au niveau international pour évaluer l'impact de ce phénomène sur les travailleurs, les entreprises et les administrations publiques, aux fins de l'élaboration et du suivi des politiques relatives à la création d'emplois, à la protection sociale et à la réglementation du marché du travail. Or, à ce jour, les statistiques officielles sont encore très insuffisantes pour permettre une analyse rigoureuse de la situation.
86. D'après les données disponibles, les non-salariés dépendants représentent entre 0,5 et 5 pour cent de l'emploi total, voire davantage, selon le pays considéré. Dans de nombreux pays, ils constituent une part relativement importante des travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit. Dans d'autres, les non-salariés dépendants peuvent être plus nombreux que les employeurs et les travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise.
87. Au cours des consultations régionales menées par le BIT entre la fin de l'année 2016 et la fin de l'année 2017, et lors de la réunion tripartite d'experts qui s'est tenue en février 2018, l'idée d'introduire une catégorie de non-salariés dépendants dans la CISE-18 a recueilli un large soutien, sans toutefois faire l'unanimité. En l'absence d'une telle catégorie, il sera difficile de répondre à tous ceux qui ont besoin de données statistiques sur ces travailleurs, et les statistiques sur les travailleurs indépendants et/ou les salariés continueront d'être surestimées, puisque ces groupes contiendront un nombre inconnu de non-salariés dépendants.
88. La définition opérationnelle proposée des non-salariés dépendants différencie clairement ce groupe de celui des travailleurs indépendants et de celui des salariés. Elle fournit des informations détaillées sur les caractéristiques propres aux non-salariés dépendants, qui peuvent être adaptées pour servir de critères de mesure dans les statistiques établies à partir de différentes sources de données. L'expérience acquise à ce stade est encore insuffisante pour que des orientations définitives puissent être établies concernant les meilleures méthodes de collecte de données sur les non-salariés dépendants, mais les efforts se poursuivent; il faudra qu'ils s'inscrivent dans le cadre d'un programme coordonné d'essais et d'élaboration de directives.

Bibliographie

- BIT (Bureau internationale du Travail). 1993. *Classification internationale d'après la situation dans la profession* (CISP-93) (Genève).
- . 2003. *Le champ de la relation de travail*. Conférence internationale du Travail, 91^e session, rapport V (Genève).
- . 2011. *La relation de travail: une étude comparative*, sous la direction Giuseppe Casale, résumé exécutif (Genève).
- . 2013. *Révision de la classification internationale d'après la situation dans la profession* (CISP-93), document 8, 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2-11 octobre 2013.
- . 2015a. *Issues to be addressed in the revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE-93), Discussion paper*. Working group of the Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE-93). Geneva, 6-8 May 2015.
- . 2015b. *Les formes atypiques d'emploi*, rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi, document MENSFE/2015 (Genève, 16-19 fév. 2015).
- . 2018a. *Data collection guidelines for ICSE-18*, document de séance 4, 20^e Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 10-19 oct. 2018).
- . 2018b. *Testing of proposals for a revised International Classification of Status in Employment*, document de séance 10, 20^e Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 10-19 oct. 2018).
- BIT et WIEGO. 2013. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture (second edition)* (Genève, BIT).
- Böheim R. et Mühlberger U. 2009. «Dependent self-employment: workers between employment and self-employment in the UK», dans *Journal for Labour Market Research (Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung)*, juillet 2009, vol. 42, Issue 2.
- Bureau de statistique de l'Australie. 2014. *Forms of Employment, Australia, November 2013* (cat. n° 6359.0) (Canberra).
- . 2017. *Characteristics of Employment, Australia, August 2016* (cat. n° 6333.0) (Canberra).
- . 2018. *Labour Statistics: Concepts, Sources and Methods, Feb. 2018* (cat. n° 6102.0.55.001) (Canberra).
- Chen, M.A. 2014. *Informal Economy Monitoring Study Sector Report: Home-Based Workers* (Cambridge, MA, USA: WIEGO).
- Eurofound (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail). 2013. *Self-employed or not self-employed? Working conditions of 'economically dependent workers'*, Background paper (Dublin).

-
- . 2017. *Exploring self-employment in the European Union* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).
- Eurostat. 2017. *Model questionnaire to be used for implementation of the LFS Ad Hoc Module 2017 on Self-employment* (Luxembourg).
- Gouvernement de l'Australie. 2000. *New Business Tax System (Alienation of Personal Services Income) Act 2000* (Canberra).
- Gouvernement de l'Australie, Productivity Commission. 2006. *The Role of Non-Traditional Work in the Australian Labour Market*, Productivity Commission Research Paper (Melbourne).
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2014. *Perspectives de l'emploi 2014* (Paris).
- Office statistique de la République slovaque. 2015. *Labour Force Sample Survey Results in the Slovak Republic for the 1st quarter 2015*, Bratislava.
- Statistics Korea. 2006. Supplementary Results of the Economically Active Population Survey by Employment Type in August 2006. Consulté le 23 juillet 2018 sur le site Web KOSTAT (voir: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/5/1/index.board>)
- . 2017. Supplementary Results of the Economically Active Population Survey by Employment Type in August 2017. Consulté le 23 juillet 2018 sur le site Web KOSTAT (voir: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/5/1/index.board>).
- Waite, M. et Will, L. 2001. *Self-employed Contractors in Australia: Incidence and Characteristics*, Productivity Commission Staff Research Paper, AusInfo (Canberra).