

Rapport II

Statistiques sur les relations de travail

20^e Conférence internationale des statisticiens du travail

Genève, 10-19 octobre 2018



ICLS/20/2018/2

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département de la statistique

Rapport II

Statistiques sur les relations de travail

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

Genève, 2018

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

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

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

Rapport II. Statistiques sur les relations de travail: Vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 10-19 octobre 2018), Département de la statistique, Genève, BIT, 2018.

ISBN 978-92-2-031334-3 (imprimé)
ISBN 978-92-2-031335-0 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Report II. Statistics on work relationships*: 20th International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 10–19 October 2018), ISBN 978-92-2-031332-9 (imprimé), ISBN 978-92-2-031333-6 (pdf Web), Genève, 2018; et en espagnol: *Informe II. Estadísticas de las relaciones de trabajo*: 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 10-19 de octubre 2018), ISBN 978-92-2-031336-7 (imprimé), ISBN 978-92-2-031337-4 (pdf Web), Genève, 2018.

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

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

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

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Table des matières

	<i>Page</i>
Sigles et acronymes	v
1. Introduction et contexte.....	1
Structure du rapport	3
Utilisation des statistiques sur les relations de travail.....	3
Aperçu de la CISP-93	4
Impact de la Résolution de la 19 ^e CIST concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre	6
Le concept de travail.....	7
Les formes de travail.....	7
Alignement du cadre des statistiques du travail sur le Système de comptabilité nationale (SCN).....	8
Questions prises en compte dans la révision de la CISP-93	8
Vue d'ensemble des nouvelles normes proposées	10
Principales différences entre les nouvelles normes proposées et la CISP-93	11
Directives sur la collecte de données et méthodes de mesure	12
2. Cadre conceptuel des statistiques sur les relations de travail	12
Unités statistiques et relations de travail	13
Définition plus précise du poste de travail	13
Catégorisation en fonction de l'autorité et du risque économique	14
Type d'autorité.....	14
Type de risque économique	15
Concepts sous-jacents	15
Unité institutionnelle et unité économique	16
Entreprise.....	16
Société.....	16
Quasi-société.....	17
Ménage	17
Entreprise individuelle.....	18
Entrepreneur.....	18
3. Statuts d'emploi	19
Résumé des différences entre la CISP-93 et la proposition de CISE-18.....	20
L'emploi dans les coopératives.....	22
Définitions et notes explicatives se rapportant aux catégories figurant dans les deux nomenclatures de la CISE-18	23
Travailleurs indépendants	23
Non-salariés dépendants	25
Salariés.....	27
Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise	28

	<i>Page</i>
4. Classification internationale des statuts au regard du travail (CISaT-18)	29
Catégories de statut au regard du travail et domaines de la production tels que définis dans le SCN	32
5. Variables et catégories transversales	33
Durée de l'emploi ou de l'activité productive et heures de travail	35
Motif du caractère non permanent de l'emploi	35
Type d'accord de travail	36
Forme de rémunération	36
Type de lieu de travail	36
Travailleurs domestiques	37
Relations de travail multipartites	39
Salariés engagés selon des modalités d'emploi multipartites	39
Non-salariés dépendants engagés dans des relations de travail multipartites	41
Variables liées à la mesure des relations d'emploi informelles	41
6. Sources des données, indicateurs et travaux futurs	42
Bibliographie	45
 Annexe	
Résolution de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail concernant les statistiques sur les relations de travail	47

Sigles et acronymes

BIT	Bureau international du Travail
CISaT-18	Classification internationale des statuts au regard du travail
CISE-18	Classification internationale des statuts d'emploi
CISE-18-A	Classification internationale des statuts d'emploi suivant le type d'autorité
CISE-18-R	Classification internationale des statuts d'emploi suivant le type de risque économique
CISP-93	Classification internationale d'après la situation dans la profession
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
CITI	Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique
OIT	Organisation internationale du Travail
SCN	Système de comptabilité nationale

1. Introduction et contexte

1. Les normes internationales relatives aux statistiques du travail ont pour l'essentiel deux finalités: fournir des directives actualisées pour l'élaboration des statistiques nationales officielles sur un sujet particulier et promouvoir la comparabilité internationale des statistiques qui en résultent. Il convient de procéder régulièrement à une révision et à une mise à jour de ces normes afin de garantir, d'une part, qu'elles tiennent compte des nouvelles tendances sur les marchés du travail observées dans des pays se trouvant à différents stades de développement et, d'autre part, qu'elles incorporent les bonnes pratiques et les progrès de la méthodologie statistique afin de répondre au mieux aux nouvelles problématiques.
2. La norme internationale actuelle concernant les statistiques sur les relations de travail est la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93), adoptée en 1993 sous la forme d'une résolution par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST). Cette norme comprend cinq catégories fondamentales et définit les distinctions couramment opérées entre emploi indépendant et emploi rémunéré. La 19^e CIST a demandé sa révision en 2013 pour répondre à un large éventail de préoccupations suscitées par cette norme.
3. L'une des préoccupations majeures est que les cinq catégories fondamentales définies dans la CISP-93 ne fournissent pas suffisamment d'informations pour assurer un suivi adéquat de l'évolution des formes d'emploi, y compris des différentes formes atypiques d'emploi. L'émergence de modalités d'emploi, nouvelles ou atypiques, visant à assouplir le marché du travail nécessite également de recueillir des informations statistiques pour en mesurer l'impact sur les travailleurs et le fonctionnement du marché du travail. Certaines de ces nouvelles modalités d'emploi modifient l'équilibre du risque économique entre les travailleurs et les entreprises et brouillent les frontières entre l'emploi indépendant et l'emploi salarié.
4. L'un des principaux objectifs de la révision de la CISP-93 était donc d'élaborer des propositions permettant de fournir des statistiques plus complètes, et comparables au niveau international, sur la progression de ces formes atypiques d'emploi. L'emploi atypique peut, dans certains cas, être librement choisi et présenter des avantages pour les travailleurs comme pour les employeurs. Il est néanmoins souvent associé à l'insécurité de l'emploi et du revenu. Il peut également «avoir des conséquences importantes pour les entreprises, les performances générales du marché du travail, les économies et les sociétés dans leur ensemble»¹.
5. L'emploi atypique désigne des modalités d'emploi qui s'écartent de la relation de travail traditionnelle, caractérisée par un emploi à plein temps, à durée illimitée, formel, dans le cadre d'une relation de subordination entre un salarié et son employeur. Les modalités atypiques d'emploi comprennent:
 - l'emploi temporaire, comme les contrats à durée limitée, le travail occasionnel ou journalier et certaines formes de travail sur appel;
 - le travail à temps partiel et le travail sur appel;
 - les modalités d'emploi multipartites, comme le louage ou le courtage de main-d'œuvre, le travail détaché, le travail intérimaire et le travail en sous-traitance;

¹ BIT, 2016.

-
- l'«emploi indépendant en situation de dépendance» dans le cadre de dispositions contractuelles de nature commerciale.
6. En ce qui concerne le travail à temps partiel, qui est considéré comme une forme atypique d'emploi, ainsi que le travail sur appel, les normes existantes concernant la mesure du temps de travail et les aménagements du temps de travail adoptées par la 18^e CIST en 2008 permettent dans une large mesure d'établir des statistiques. En revanche, il n'existe pas de norme permettant d'obtenir des statistiques sur les autres formes atypiques d'emploi. Certes, la résolution de la 15^e CIST fournit des orientations sur «une possibilité de traitement statistique de groupes particuliers de travailleurs», dont les travailleurs ayant un emploi temporaire, un travail occasionnel ou un travail indépendant en situation de dépendance économique. Toutefois, ces orientations ne font pas formellement partie de la CISP-93.
 7. Pour l'assister dans l'élaboration des propositions destinées à remplacer la CISP-93, le Bureau international du Travail (BIT) a mis en place un groupe de travail composé de producteurs et d'utilisateurs de statistiques économiques et de statistiques du travail appartenant à des organismes publics nationaux de toutes les régions, ainsi que de représentants d'institutions intergouvernementales et d'organisations de travailleurs et d'employeurs. Ce groupe de travail s'est réuni à quatre reprises de mai 2015 à septembre 2017. Afin d'élargir le processus de consultation et d'obtenir des retours d'information sur les propositions élaborées par le groupe de travail, le BIT a également organisé une série de réunions préparatoires des statisticiens du travail dans toutes les régions du monde fin 2016 et tout au long de l'année 2017, afin d'examiner la pertinence des nouvelles propositions de normes dans le contexte régional ainsi que leur faisabilité technique. Plusieurs pays ont été identifiés pour tester ces propositions et des expérimentations sont en cours.
 8. Le résultat de ce processus de consultation et de réflexion est une série de propositions visant à remplacer la CISP-93 par un ensemble de normes statistiques et de nomenclatures. Une version révisée de la CISP-93, intitulée Classification internationale des statuts d'emploi (CISE-18), en est l'un des éléments essentiels. Elle se divise en dix catégories afin de mieux identifier les travailleurs dont les modalités d'emploi sont atypiques, y compris les travailleurs ayant un contrat à durée limitée, un contrat occasionnel ou un contrat à court terme, afin de répondre aux préoccupations relatives à la distinction de moins en moins marquée entre emploi salarié et emploi indépendant, et de mesurer la croissance de l'emploi indépendant en situation de dépendance.
 9. Le présent rapport offre également une réponse à la nécessité d'améliorer les statistiques sur les différents aspects de l'emploi atypique grâce à un ensemble de variables et de catégories transversales, qui apportent des informations plus détaillées sur le degré de stabilité et de permanence du travail. Ces nouveaux éléments d'analyse portent sur des domaines comme la durée du contrat, les modalités d'emploi multipartites et la protection sociale liée à l'emploi. Une nouvelle Classification internationale des statuts au regard du travail (CISaT-18) élargit la CISE-18 afin d'englober toutes les formes de travail. Ces propositions s'inscrivent dans un cadre conceptuel des statistiques sur les relations de travail, qui définit les concepts, variables et systèmes de classification essentiels, incorporés dans les nouvelles normes.
 10. Ces normes sont présentées sous la forme d'un projet de résolution concernant les statistiques sur les relations de travail, annexé au présent rapport, qui sera examiné, amendé si nécessaire, puis proposé pour adoption par la 20^e CIST.

Structure du rapport

11. Le présent rapport comprend six chapitres. Le premier présente des informations générales relatives aux travaux de révision et à la demande de statistiques sur les relations d'emploi, un bref aperçu des nouvelles normes proposées et de la méthode de collecte de données, ainsi qu'un aperçu des normes pertinentes actuelles. Les chapitres suivants sont destinés à guider l'examen du projet de résolution. Le chapitre 2 décrit le cadre conceptuel ainsi que le modèle qui sous-tend les classifications et les variables statistiques proposées et intégrées dans les nouvelles normes. Le chapitre 3 porte sur la proposition de révision de la Classification internationale d'après la situation dans la profession, qui devient la Classification internationale des statuts d'emploi, tandis que le chapitre 4 est consacré à la proposition d'une nouvelle Classification internationale des statuts au regard du travail (CISaT-18). Le chapitre 5 traite des variables transversales proposées dans les nouvelles normes. Le chapitre 6 conclut le présent rapport par une brève discussion des sections du projet de résolution qui traitent des sources des données et des travaux futurs.
12. Le présent rapport et le projet de résolution qui l'accompagne sont dérivés d'un document plus détaillé portant sur le cadre conceptuel des statistiques sur les relations de travail, élaboré et progressivement amélioré en consultation avec un groupe de travail constitué à cette fin. Une version actualisée du document sur le cadre conceptuel ainsi que les directives sur la collecte des données seront distribuées en séance à la 20^e CIST.

Utilisation des statistiques sur les relations de travail

13. Les statistiques sur le lien qui unit le travailleur et l'unité économique dans laquelle ou pour laquelle il travaille, y compris les statistiques qui classifient les postes de travail en fonction du statut d'emploi, sont nécessaires pour toutes sortes d'utilisations dans le cadre de l'analyse économique et sociale. Elles fournissent des informations sur la nature du risque économique encouru et de l'autorité exercée par les personnes au travail, ainsi que des informations sur la force et la nature du lien qui unit le travailleur et l'unité économique dans laquelle il travaille. Dans le domaine de l'emploi, elles fournissent un indicateur de la prévalence des situations instables ou précaires.
14. Les changements dans la répartition des statuts d'emploi peuvent refléter l'impact des cycles économiques sur les emplois caractérisés par une augmentation du risque, une baisse du revenu et une plus grande précarité. La part de l'emploi indépendant dans l'emploi total peut ainsi augmenter lorsque les travailleurs qui perdent leur emploi rémunéré se lancent dans diverses formes d'emploi indépendant.
15. Les analystes des politiques économiques et des politiques du marché du travail utilisent les données statistiques sur le statut d'emploi pour mesurer l'impact de l'emploi indépendant et de l'esprit d'entreprise sur l'emploi et la croissance économique, et pour évaluer les politiques publiques et les propositions liées au développement économique et à la création d'emplois.
16. Les données statistiques classées en fonction du statut d'emploi sont importantes pour identifier l'emploi salarié et sa répartition, et pour produire et analyser des statistiques sur les salaires, les gains et les coûts de main-d'œuvre. Dans certains pays, ces statistiques sont nécessaires pour estimer les recettes des cotisations sociales et contribuer à déterminer le niveau de cotisation à verser.
17. Dans le domaine des statistiques sociales, le statut d'emploi est une variable explicative importante à part entière, utilisée comme variable d'entrée dans la production de statistiques sur l'emploi informel et la situation socio-économique des personnes et des ménages.

-
18. Les données statistiques classées en fonction du statut d'emploi sont également une source d'information très précieuse pour la comptabilité nationale. Le revenu dérivé de l'emploi des salariés est considéré dans le Système de comptabilité nationale (SCN) comme la rémunération des salariés alors que le revenu des travailleurs indépendants est considéré comme un revenu mixte.
19. Les statistiques sur les relations de travail sont nécessaires pour fournir des informations sur l'étendue de l'autorité, de la dépendance et du risque économique que connaissent différents groupes de travailleurs engagés dans des activités de production de biens ou de services pour compte propre, dans le bénévolat et dans des activités de formation non rémunérées, ou occupant un emploi. Ces groupes comprennent notamment, mais non exclusivement, des hommes et des femmes, des jeunes, des enfants, des migrants et des minorités ethniques. Les statistiques sur les relations de travail peuvent fournir des informations importantes pour l'évaluation de la situation économique et sociale de ces populations.
20. En raison de ces diverses utilisations, les statistiques sur les personnes occupées ou sur les postes de travail en fonction des statuts d'emploi, ainsi que sur d'autres variables liées à la stabilité et à la permanence des relations de travail, sont en grande partie tirées des données collectées auprès des ménages – enquêtes sur la main-d'œuvre, enquêtes sociales, recensements de la population – et des enquêtes auprès des employeurs. Elles peuvent également être compilées à partir des registres administratifs lorsque ceux-ci ont été adaptés pour tenir compte des besoins statistiques. Les statistiques sur les relations de travail dans les autres formes de travail peuvent également être compilées à partir de ces sources ou à partir de collectes de données ad hoc, selon leur degré d'importance et de priorité dans le contexte national.
21. L'élaboration et l'utilisation d'un système cohérent de normes statistiques sur les relations de travail, en particulier le statut d'emploi, permettront donc d'accroître la pertinence des comparaisons de données provenant de sources différentes (telle que la comparaison des données d'enquêtes auprès des ménages avec celles d'enquêtes auprès des employeurs ou de sources administratives qui porteraient uniquement sur les salariés). L'adoption, outre la classification des statuts d'emploi, d'une classification des statuts au regard du travail englobant toutes les formes de travail, ainsi que d'un ensemble complet de variables et de catégories couvrant divers aspects de la stabilité des modalités de travail, devrait permettre de produire des statistiques plus pertinentes, plus détaillées, plus uniformes et plus cohérentes, afin de mieux répondre à cette grande diversité de besoins analytiques et d'objectifs politiques.

Aperçu de la CISP-93

22. La CISP-93 répertorie les emplois suivant le type de contrat de travail, implicite ou explicite, que le titulaire a conclu avec l'unité économique dans laquelle il est employé. Elle détaille les cinq catégories suivantes, en plus d'une sixième intitulée «travailleurs inclassables d'après la situation dans la profession»:
- les salariés;
 - les employeurs;
 - les travailleurs pour leur propre compte;
 - les membres de coopératives de producteurs;
 - les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale.

23. Si, dans la CISP-93, les travailleurs indépendants ne constituent pas un groupe à part entière, les groupes y sont définis conformément à la distinction faite entre l'«emploi rémunéré», d'une part, et l'«emploi à titre indépendant», d'autre part. Les quatre derniers groupes de la liste ci-dessus forment le groupe des travailleurs indépendants. On peut donc représenter la structure de la CISP-93 de la façon suivante:

- emplois rémunérés;
 - salariés
- emplois à titre indépendant;
 - employeurs
 - travailleurs pour leur propre compte
 - travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale
 - membres de coopératives de producteurs
- travailleurs inclassables d'après la situation dans la profession.

24. Le dernier groupe, les «travailleurs inclassables d'après la situation dans la profession», comprend «les personnes pour lesquelles on ne dispose pas d'informations suffisantes et/ou qui ne peuvent être classées dans aucune des catégories susmentionnées». Puisque ce groupe ne renvoie à aucun phénomène observable, il est proposé de supprimer cette catégorie dans les nouvelles normes et de la remplacer par des directives sur le traitement des données manquantes ou insuffisantes.

25. La CISP-93 fournit également des orientations sur «une possibilité de traitement statistique de groupes particuliers de travailleurs» utiles à l'analyse des changements qui se produisent sur le marché du travail et susceptibles de répondre à certains des besoins statistiques non pris en compte. Certains de ces groupes représentent des sous-catégories d'une des catégories spécifiques de la CISP-93. D'autres appartiennent à deux ou plusieurs de ces catégories. Ces orientations portent sur les groupes suivants:

- a) les propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés;
- b) les salariés réguliers titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée;
- c) les salariés réguliers titulaires d'un contrat de travail sans limitation de durée;
- d) les personnes dans l'emploi précaire;
- e) les travailleurs occasionnels;
- f) les travailleurs à court terme;
- g) les travailleurs saisonniers;
- h) les travailleurs externes;
- i) les sous-traitants;
- j) les personnes qui ont un contrat explicite ou implicite d'«emploi rémunéré» d'une organisation, mais qui travaillent sur le lieu ou selon les instructions d'une deuxième organisation qui verse à la première des honoraires pour leurs services;

-
- k) les membres d'un groupe de travailleurs;
 - l) les salariés dans la promotion de l'emploi;
 - m) les apprentis ou les stagiaires;
 - n) les employeurs de salariés réguliers;
 - o) le noyau de personnes travaillant à leur propre compte;
 - p) les franchisés;
 - q) les métayers;
 - r) les exploitants de ressources collectives;
 - s) les travailleurs se livrant à des activités de subsistance.

26. Ces groupes ne sont toutefois pas classés selon une nomenclature cohérente et les orientations formulées dans la CISP-93 ne donnent pas de solution définitive pour le traitement statistique de certains d'entre eux. Par exemple, les propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés et les sous-traitants entrent dans la catégorie de l'emploi salarié ou dans celle de l'emploi indépendant en fonction des contextes nationaux. Il est donc difficile de comparer et d'analyser au niveau international les données relatives à l'emploi rémunéré et à certaines catégories de postes de travail indépendants, dès lors que leur classification varie en fonction des pratiques nationales.
27. Il est ressorti des discussions menées au cours de la 19^e CIST, au sein du groupe de travail et pendant les consultations régionales, que les définitions de plusieurs des groupes susmentionnés, ainsi que leur traitement statistique, constituaient l'un des principaux problèmes à prendre en compte lors de la révision de la CISP-93. Dans de nombreux cas, en effet, ces groupes recouvrent divers types de modalité d'emploi que les instituts statistiques nationaux ont du mal à faire entrer dans l'une des cinq grandes catégories de la classification.

Impact de la Résolution de la 19^e CIST concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre

28. La Résolution de la 19^e CIST concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre (Résolution I de la 19^e CIST) adoptée en 2013 a actualisé les normes internationales relatives aux statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi (13^e CIST, 1982) et les directives y afférentes. Elle a formulé la première définition statistique internationale du travail et un certain nombre d'éléments particulièrement pertinents pour la révision de la CISP-93. On peut notamment mentionner les trois points suivants:
- a) une définition plus précise du concept d'emploi, qui établit une distinction entre le travail rémunéré par un salaire et le travail dont la rémunération dépend d'un profit pour servir de base à l'établissement de statistiques sur la main-d'œuvre;
 - b) Un cadre complet des statistiques du travail qui établit une distinction entre l'emploi et les autres formes de travail, comme la production pour la consommation personnelle, le travail bénévole et le travail non rémunéré aux fins de formation;

-
- c) des définitions et des directives opérationnelles permettant une mesure globale de la participation et du temps consacré à des formes de travail autres que l'emploi, comme la production de biens pour la consommation personnelle, la fourniture de services pour la consommation personnelle, et le travail bénévole.
29. Il est observé dans la résolution de la 19^e CIST que ces normes devraient servir à faciliter la production de différentes sous-catégories de statistiques du travail à des fins diverses dans le cadre d'un système national intégré de statistiques fondées sur des définitions et des concepts communs. Cet objectif s'applique également aux nouvelles normes proposées en remplacement de la CISP-93.
30. Les éléments spécifiques des normes de la 19^e CIST qui sont les plus pertinents pour la révision de la CISP-93 sont les concepts de référence pour les statistiques du travail, notamment la définition du travail en tant que concept fondamental, et les définitions de chacune des formes qu'il peut prendre.

Le concept de travail

31. D'après la 19^e CIST, le travail comprend toutes les activités effectuées par des personnes de tout sexe et tout âge afin de produire des biens ou fournir des services destinés à la consommation par des tiers ou à leur consommation personnelle. Il exclut les activités qui n'impliquent pas la production de biens ou de services (par exemple, la mendicité et le vol), le fait de prendre soin de soi (par exemple, la toilette personnelle et l'hygiène) et les activités qui ne peuvent pas être réalisées par une autre personne que soi-même (par exemple, dormir, apprendre et les activités de loisirs).

Les formes de travail

32. Cinq formes de travail qui s'excluent mutuellement ont été identifiées pour être mesurées séparément. Elles se distinguent les unes des autres en fonction de la destination prévue de la production (usage final propre, utilisation par des tiers, c'est-à-dire par d'autres unités économiques) et de la nature des transactions (transactions monétaires ou non monétaires et transferts):
- a) le *travail de production pour la consommation personnelle*, qui comprend la production de biens et de services pour usage final propre;
 - b) l'*emploi* en tant que travail réalisé pour des tiers, rémunéré par un salaire ou dont la rémunération dépend d'un profit;
 - c) le *travail non rémunéré aux fins de formation* accompli pour des tiers sans rémunération en vue d'acquérir une expérience ou des compétences professionnelles;
 - d) le *travail bénévole*, qui comprend le travail non obligatoire réalisé pour des tiers sans rémunération;
 - e) d'autres activités productives ².

² Ces «autres activités productives», comme le travail d'intérêt général non rémunéré ou le travail non rémunéré réalisé par des prisonniers lorsqu'ils sont imposés par un tribunal ou une autorité analogue, ainsi que le service militaire ou le service civil de substitution non rémunérés, peuvent être traitées comme une forme distincte de travail à des fins de mesure statistique (à l'instar du travail obligatoire non rémunéré réalisé pour des tiers).

Alignement du cadre des statistiques du travail sur le Système de comptabilité nationale (SCN)

33. Les concepts de travail et de formes de travail ont été alignés sur le Système de comptabilité nationale (SCN) afin que toutes les activités entrant dans le domaine de la production du SCN puissent être identifiées séparément et intégrées dans les statistiques compilées conformément aux nouvelles normes. Il est observé dans la Résolution I de la 19^e CIST que:

Le travail de production de biens pour la consommation personnelle, l'emploi, le travail en formation non rémunéré, une partie des activités du travail bénévole et les «autres activités de travail productives» constituent la base qui sert à l'élaboration des comptes nationaux de la production à l'intérieur du domaine de la production du SCN 2008. Le travail de fourniture de services pour la consommation personnelle et la partie restante des activités du travail bénévole complètent les comptes nationaux de la production, c'est-à-dire au-delà du domaine de la production du SCN 2008, mais qui relèvent du domaine général de la production du SCN ³.

34. La figure 1 montre les liens entre les formes de travail et les domaines de la production définis dans le SCN. Toutes les activités entrant dans le domaine de la production du SCN étaient considérées comme des emplois d'après les anciennes normes sur les statistiques du travail, et relevaient donc de la CISP-93.

Figure 1. Les formes de travail et le Système de comptabilité nationale de 2008

<i>Destination envisagée de la production</i>	<i>Pour usage final propre</i>		<i>Pour utilisation par des tiers</i>						
<i>Formes de travail</i>	Travail de production pour la consommation personnelle		Emploi (travail rémunéré par un salaire ou dont la rémunération dépend d'un profit)	Travail non rémunéré aux fins de formation	Autres activités productives	Travail bénévole dans des			
	de services	de biens				unités du marché et hors du marché	ménages pour produire des biens des services		
<i>Lien avec le SCN 2008</i>	Activités entrant dans le domaine de la production du SCN Activités entrant dans le domaine général de la production tel que défini dans le SCN								

Questions prises en compte dans la révision de la CISP-93

35. Les discussions durant la 19^e CIST et les échanges entre les membres du groupe de travail ont permis d'identifier les principaux problèmes à prendre en compte lors de la révision de la CISP-93:
- l'élargissement des nouvelles normes statistiques de manière à englober toutes les formes de travail spécifiées dans la Résolution I de la 19^e CIST et à refléter le caractère plus étroit de la définition de l'emploi contenue dans cette norme;

³ BIT, 2013c.

-
- b) la nécessité d'établir un cadre conceptuel global propre à garantir une cohérence entre les différentes classifications et variables définies dans les nouvelles normes et entre les différents domaines des statistiques sociales, des statistiques économiques et des statistiques du travail, et à faciliter la fourniture de statistiques harmonisées provenant de sources et de domaines divers;
 - c) la pertinence et l'utilité de maintenir une distinction entre emploi rémunéré et emploi indépendant en tant que division binaire de catégories agrégées, en raison de la grande diversité des utilisations de ces catégories à des fins d'analyse et du nombre croissant de modalités d'emploi qui n'entrent pas vraiment dans l'une ou l'autre de ces catégories;
 - d) la frontière entre l'emploi indépendant et l'emploi rémunéré, notamment pour les propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés et les travailleurs dépendants ayant conclu des arrangements contractuels de nature commerciale;
 - e) l'applicabilité des normes aux situations d'emploi informelles, notamment aux salariés informels;
 - f) l'identification des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, comme les salariés dans un emploi occasionnel, à court terme, temporaire ou saisonnier et les travailleurs ayant un contrat «zéro heure»;
 - g) la nécessité d'avoir des directives sur la collecte de données, la conception des questionnaires et l'adaptation des normes pour leur utilisation au niveau national;
 - h) l'identification et le traitement statistique de certains types de travailleurs, notamment:
 - les apprentis et les stagiaires;
 - les entrepreneurs;
 - les salariés;
 - les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise;
 - les travailleurs domestiques;
 - les travailleurs à domicile et les travailleurs externes;
 - les membres de coopératives de producteurs;
 - les travailleurs ayant des modalités d'emploi multipartites, y compris les travailleurs engagés par des agences de location de main-d'œuvre ou des agences d'intérim.

36. Tenter d'établir, au sein d'un système de classification unique, une série de catégories s'excluant mutuellement pour identifier tous ces groupes et répondre aux objectifs nombreux et divers pour lesquels on a besoin de statistiques sur les relations d'emploi relève de la gageure. Il a donc été décidé d'élaborer une série de propositions visant à remplacer la CISP-93 par un ensemble de normes permettant l'établissement de statistiques sur les relations entre les travailleurs et les unités économiques pour lesquelles ils travaillent plutôt que d'intégrer dans une seule et même classification tout un ensemble complexe de concepts et de caractéristiques se recouvrant partiellement.

Vue d'ensemble des nouvelles normes proposées

37. Le projet de résolution concernant les statistiques sur les relations de travail vise à favoriser la cohérence et l'intégration des statistiques provenant de sources différentes et portant sur de multiples caractéristiques des relations de travail, en fournissant:
- a) un cadre conceptuel global des statistiques sur les relations de travail, qui définit les principaux concepts, variables, et systèmes de classification figurant dans les nouvelles normes relatives aux statistiques sur les relations de travail;
 - b) une version révisée de la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93), dorénavant appelée Classification internationale des statuts d'emploi (CISE-18);
 - 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 qui facilitent l'établissement et l'analyse des catégories de statut au regard du travail;
 - e) des définitions, directives et concepts opérationnels sur la collecte et la compilation des statistiques relatives aux statuts d'emploi ainsi que des variables transversales.
38. La CISE-18 comprend dix catégories qui peuvent être agrégées en fonction de deux nomenclatures. La première, qui se fonde sur le type d'autorité exercée par le travailleur sur l'unité économique pour laquelle il travaille, distingue deux grandes catégories: les «travailleurs dépendants» et les «travailleurs indépendants». La deuxième, qui se fonde sur le type de risque économique auquel le travailleur est exposé, distingue les «travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit» et les «travailleurs rémunérés par un salaire». Cette distinction est similaire à la distinction traditionnelle entre emploi indépendant et emploi salarié.
39. Les catégories des employeurs, des personnes travaillant pour leur propre compte, des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale et des salariés qui figurent dans la CISP-93 ont été conservées dans la CISE-18 proposée. Les catégories agrégées de la nomenclature de la CISE-18 fondée sur le type d'autorité sont donc très semblables aux catégories de la CISP-93. La CISE-18 inclut en outre quatre sous-catégories de salariés, des catégories spécifiques pour les propriétaires gérants de sociétés et une catégorie distincte pour les non-salariés dépendants.
40. Il n'a pas été retenu de catégorie spécifique pour les membres de coopératives de producteurs dans la CISE-18, car le nombre de personnes enregistrées dans ce groupe de la CISP-93 est généralement très faible. Beaucoup de pays n'utilisent même pas cette catégorie dans leurs statistiques nationales ⁴.
41. La nouvelle catégorie proposée des «non-salariés dépendants» désigne les «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». Les non-salariés dépendants fournissent un travail à des tiers dans le cadre d'arrangements contractuels semblables à l'emploi indépendant, ou possèdent et gèrent une entreprise sans salariés, mais n'ont pas

⁴ Les raisons pour lesquelles il n'a pas été prévu de catégorie distincte pour les membres de coopératives de producteurs sont exposées plus en détail au chapitre 3.

d'autorité ni de contrôle pleins et entiers sur leur travail. Cette nouvelle catégorie permet d'obtenir des informations sur le groupe des travailleurs souvent qualifiés de «travailleurs indépendants en situation de dépendance», l'un des principaux objectifs du travail de révision.

42. La CISaT-18 est une extension de la classification des statuts d'emploi destinée à couvrir toutes les formes de travail, notamment le travail de production pour la consommation personnelle, le travail bénévole et le travail des personnes non rémunérées aux fins de formation ainsi que l'emploi. Elle vise à permettre de produire des statistiques cohérentes au niveau conceptuel sur différentes populations et à partir de différentes sources, et n'a pas vocation à être utilisée dans sa totalité pour compiler des statistiques issues d'une enquête particulière. Les catégories répertoriées dans la CISaT-18 sont définies de façon à fournir des statistiques distinctes sur les activités entrant dans le domaine de la production du SCN et celles qui n'en relèvent pas.
43. Un ensemble de variables et de catégories transversales viennent compléter les classifications en fonction du statut afin de définir et de classer des modalités qui relèvent de plusieurs catégories de statuts. Un grand nombre de ces variables sont généralement incluses dans la plupart des enquêtes sur la main-d'œuvre, mais ne sont pas couvertes par les normes statistiques convenues au niveau international. Ces propositions visent donc à fournir des statistiques plus pertinentes et détaillées sur le statut d'emploi, mais aussi à favoriser l'harmonisation, la cohérence et la comparabilité internationale des statistiques sur différents aspects des conditions d'ordre contractuel et autre dans lesquelles le travail est effectué.

Principales différences entre les nouvelles normes proposées et la CISP-93

44. La portée des nouvelles normes proposées est plus large que celle de la CISP-93, étant donné que le cadre global peut s'appliquer à toutes les formes de travail définies dans la Résolution I de la 19^e CIST, alors que la CISP-93 se limite à l'emploi tel que défini par la 13^e CIST. Certaines des nouvelles classifications et variables proposées s'appliquent à toutes les formes de travail, alors que d'autres se limitent à une seule forme de travail ou à certaines formes de travail.
45. Si la CISaT-18 comprend des catégories pertinentes pour toutes les formes de travail, le projet de CISE-18 s'applique à l'emploi tel que défini par la 19^e CIST. Sa portée est donc plus restreinte que celle de la CISP-93.
46. La CISE-18 est généralement plus détaillée que la CISP-93 et comprend dix catégories à son niveau le plus détaillé, alors que la CISP-93 n'en comporte que cinq. Certains des concepts définis dans la CISP-93 comme des «groupes particuliers» pouvant être utilisés au niveau national seront désormais couverts par de nouvelles catégories de la CISE-18, notamment les propriétaires-gérants de sociétés, les non-salariés dépendants et les sous-catégories de salariés. Comme les membres de coopératives de producteurs ne sont plus considérés comme une catégorie distincte dans la CISE-18, les propriétaires-gérants de sociétés qui sont membres de coopératives de producteurs seront généralement classés dans la catégorie des employeurs ou dans celle des travailleurs indépendants sans salariés, selon les cas. Les variables et catégories «transversales» proposées dans les nouvelles normes ne figurent pas dans la CISP-93, mais correspondent à certains des «groupes particuliers» de la CISP-93 ou répondent aux besoins statistiques qui les sous-tendent. Le chapitre 3 donne des informations plus détaillées sur les différences entre la CISP-93 et la CISE-18.

Directives sur la collecte de données et méthodes de mesure

47. L'une des principales critiques suscitées par la CISP-93 est qu'elle ne contient pas d'orientations sur les méthodes à adopter pour la collecte de données sur le statut d'emploi, et plus généralement sur les relations de travail. Pour répondre à cette préoccupation et veiller à la faisabilité statistique des propositions, des directives sur la collecte de données ont été élaborées et testées (dans la mesure du possible) parallèlement au travail d'élaboration conceptuelle. Ces directives fourniront des orientations pour établir des statistiques sur les relations de travail à partir des enquêtes sur la main-d'œuvre et pour utiliser un ensemble restreint de questions dans le cadre de la collecte de statistiques excluant les catégories les plus détaillées. Parmi les sources de données recueillies à des fins statistiques peuvent figurer les enquêtes auprès des ménages, les recensements de population, les enquêtes auprès des employeurs et les collectes de données administratives.
48. L'approche proposée pour établir des statistiques sur les statuts d'emploi à partir des enquêtes auprès des ménages s'appuie sur les pratiques existantes. Les personnes interrogées doivent tout d'abord répondre à une première question afin de se situer dans l'une des quatre catégories suivantes: «travailleurs indépendants», «salariés», «travailleurs familiaux» ou «travailleurs en formation». En fonction de leur réponse, différentes séries de questions leur sont posées afin d'identifier les non-salariés dépendants, de classer de manière plus détaillée les statuts d'emploi et de vérifier l'exactitude de la réponse initiale. Cette approche peut certes compliquer la tâche des personnes interrogées et accroître la complexité des questionnaires, mais l'importance de la collecte d'informations suffisamment précises sur les statuts d'emploi est largement reconnue. Le fait de se fonder exclusivement sur les réponses des personnes interrogées est susceptible de donner lieu à de nombreuses erreurs de classification⁵. La plupart de ces informations sont déjà couramment collectées dans les enquêtes sur la main-d'œuvre.

2. Cadre conceptuel des statistiques sur les relations de travail

49. Le cadre conceptuel proposé pour les statistiques sur les relations de travail en fonction du statut utilise deux critères pour différencier les postes de travail et les activités productives, et les classer dans des groupes agrégés. Il s'agit du *type d'autorité* que le travailleur est en mesure d'exercer sur l'unité économique pour laquelle le travail est effectué et du *type de risque économique* auquel le travailleur est exposé.
50. Les catégories détaillées de la CISE-18 peuvent être agrégées alternativement en fonction de deux nomenclatures, l'une reposant sur le type d'autorité dont le travailleur est investi et l'autre sur la nature du risque économique auquel il est exposé. Il est ainsi possible de produire des statistiques distinctes sur les travailleurs indépendants et dépendants, et sur ceux qui sont rémunérés par un salaire ou dont la rémunération dépend d'un profit. Cette dernière distinction rejoint la distinction actuellement opérée entre emploi rémunéré et emploi indépendant. La nouvelle terminologie reflète avec plus de précision la réalité de la situation, notamment pour les travailleurs dépendants dont la rémunération dépend d'un profit.
51. Les concepts utilisés pour établir la classification des statuts d'emploi sont également utilisés pour définir les catégories de la CISaT-18. Les catégories détaillées de la CISE-18 sont un sous-ensemble des catégories de la CISaT-18. Ces classifications en fonction du statut sont complétées par un ensemble de variables et de catégories transversales qui fournissent des

⁵ K. Abraham *et al.*, 2017, H. Bonin et U. Rinne, 2017.

informations plus détaillées, permettent d'identifier des groupes d'intérêt particuliers et mettent en évidence des caractéristiques qui ne sont pas couvertes par les classifications en fonction du statut.

Unités statistiques et relations de travail

52. 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 le travail est effectué; et *b)* les conditions d'ordre contractuel ou autre dans lesquelles le travail est effectué.
53. Le concept d'unité économique proposé dans la nouvelle classification est aligné sur le concept d'unité institutionnelle défini dans le SCN 2008, qui établit une distinction entre:
- a)* les unités marchandes (les sociétés, les quasi-sociétés et les entreprises non constituées en sociétés au sein des ménages);
 - b)* les unités non marchandes (les administrations publiques et les institutions sans but lucratif au service des ménages);
 - c)* les ménages qui produisent des biens ou des services principalement pour leur consommation propre (les ménages).
54. Comme les personnes travaillent souvent pour plus d'une unité économique et que la nature de leur relation de travail peut varier d'une unité à l'autre, les statistiques sur les relations de travail se réfèrent essentiellement aux caractéristiques des postes de travail ou des activités productives dans des unités économiques particulières.

Définition plus précise du poste de travail

55. Le paragraphe 12 *b)* de la Résolution I de la 19^e CIST définit un **poste de travail** ou une **activité productive** comme *un ensemble de tâches et de fonctions qui sont ou devraient être accomplies par une même personne pour une seule unité économique*. Il est ensuite observé que:
- i) L'expression *poste de travail* se réfère à l'emploi. Les personnes peuvent avoir un ou plusieurs postes de travail. Les travailleurs indépendants ont autant de postes de travail que d'unités économiques dont ils sont propriétaires ou copropriétaires, quel que soit le nombre de clients servis. Dans les cas de cumul de postes de travail (ou pluriactivité), le **poste de travail principal** est celui dont le nombre d'heures habituellement effectuées est le plus élevé, selon la définition des normes statistiques internationales relatives au temps de travail.
 - ii) 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*.
56. Le projet de résolution de la 20^e CIST concernant les statistiques sur les relations de travail propose de préciser et de clarifier la définition du poste de travail ou de l'activité productive (voir le paragraphe 8 de l'annexe) en indiquant, dans le cas des travailleurs dépendants occupés, qu'il conviendrait de considérer l'ensemble de leurs tâches comme étant effectuées pour les unités économiques dont ils dépendent et, lorsqu'ils dépendent de plusieurs unités économiques, de comptabiliser un emploi distinct pour chacune de ces unités. Ainsi, un chauffeur qui accède à sa clientèle par l'intermédiaire de deux opérateurs de service

différents (tels qu'Uber et Lyft) aura, par exemple, deux emplois différents et pourra être considéré comme un travailleur dépendant dans les deux cas. De cette façon, les travailleurs dépendants dont la rémunération dépend d'un profit ne seront pas classés comme des travailleurs indépendants lorsqu'ils travaillent pour plus d'une entité. En outre, dans les cas où certaines activités sont effectuées de façon dépendante et d'autres de façon indépendante, elles seront considérées séparément comme des emplois distincts.

57. Une autre précision permet d'établir une distinction entre les activités productives lorsqu'une personne produit des biens et fournit des services pour son propre compte au sein de la même unité économique. Les activités entrant dans le domaine de la production du SCN peuvent ainsi être distinguées des activités productives qui n'en relèvent pas. Cette distinction peut également faciliter la compilation de statistiques sur des sujets comme la ségrégation sexuelle dans la production de biens ou de services pour compte propre. Si la production de biens et la fourniture de services correspondaient à une seule et même activité productive, il faudrait introduire une troisième catégorie dans la CISaT-18 pour distinguer les travailleurs qui fournissent exclusivement des services, ceux qui produisent exclusivement des biens et ceux qui produisent à la fois des biens et des services.
58. Les modalités atypiques d'emploi concernent souvent des emplois qui ne sont ni l'emploi principal ni même le deuxième emploi d'une personne. Il se peut par conséquent que les données collectées ne rendent pas adéquatement compte de l'importance des formes atypiques d'emploi car, dans les enquêtes auprès des ménages qui mesurent l'emploi, les questions portent souvent uniquement sur l'emploi principal ou sur l'emploi principal et un deuxième emploi. C'est pourquoi le projet de résolution souligne la nécessité de rendre compte de toutes les relations de travail en cas de cumul d'emplois ou de pluriactivité, afin d'évaluer l'ampleur de l'emploi atypique. Cela peut certes paraître complexe, mais le problème ne se limite pas aux statistiques sur les relations de travail, il intéresse aussi plus largement la mesure de l'emploi dans le cadre des enquêtes auprès des ménages.
59. Si le terme «travailleur» n'est pas formellement défini dans les normes internationales relatives aux statistiques du travail, il peut être employé dans un sens général pour désigner toute personne qui travaille. Dans les normes relatives aux statistiques sur les relations de travail, il est principalement utilisé pour faire référence à la fonction que remplit une personne dans le cadre d'un emploi ou d'une activité productive au sein d'une unité économique particulière. La même personne peut par conséquent être considérée comme un travailleur dépendant dans un emploi ou une activité productive et comme un travailleur indépendant dans un autre.

Catégorisation en fonction de l'autorité et du risque économique

60. Cette partie du rapport décrit les deux concepts que sont le type d'autorité et le type de risque économique. Elle examine la pertinence de ces concepts par rapport à différents postes de travail et activités productives, et la façon dont ils sont utilisés pour créer une distinction entre les travailleurs indépendants et les travailleurs dépendants, s'agissant du type d'autorité, et entre les travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit et les travailleurs rémunérés par un salaire, s'agissant du risque économique.

Type d'autorité

61. Le *type d'autorité* exercée par un travailleur est défini au paragraphe 11 du projet de résolution et sert à classer les postes de travail et les activités productives comme étant indépendants ou dépendants, afin de classer les travailleurs en deux grands groupes: les *travailleurs indépendants* et les *travailleurs dépendants*. Etant donné que les travailleurs

relevant de chacune de ces catégories peuvent, dans la pratique, avoir des degrés d'autorité et de dépendance plus ou moins grands, il existe dans une certaine mesure un continuum entre le travail dépendant et le travail indépendant.

62. Deux aspects de la dépendance et de l'autorité sont pris en compte pour distinguer les travailleurs indépendants des travailleurs dépendants: la dépendance opérationnelle et la dépendance économique. La dépendance opérationnelle s'entend de la mesure dans laquelle la personne a un contrôle sur le délai et le mode d'exécution du travail à effectuer, peut prendre des décisions importantes concernant les activités de l'entreprise, ou au contraire doit rendre des comptes ou être supervisée par un tiers, ou relève de l'autorité d'un tiers ou d'une autre unité économique. La dépendance économique s'entend de la mesure dans laquelle l'accès au marché, aux matières premières et aux biens d'équipement est contrôlé par le travailleur, un tiers ou une autre unité économique.
63. Les *travailleurs indépendants* contrôlent les activités de l'unité économique dans laquelle ils travaillent, de façon totalement indépendante ou en association avec d'autres. Ils prennent des décisions importantes concernant les activités de l'unité économique et l'organisation de leur travail; ils ne sont pas supervisés par d'autres travailleurs et ne sont pas non plus dépendants d'une autre unité économique ou d'un tiers pour accéder au marché, aux matières premières et aux biens d'équipement.
64. Les *travailleurs dépendants* n'ont pas d'autorité ni de contrôle pleins et entiers sur l'unité économique dans laquelle ou pour laquelle ils travaillent. Il s'agit des salariés, des travailleurs familiaux et des non-salariés dépendants.

Type de risque économique

65. Le *type de risque économique* renvoie à la mesure dans laquelle le travailleur peut: 1) être exposé à la perte de ressources financières ou autres dans l'exercice de son activité; et 2) se trouver confronté à une absence de garantie de rémunération en espèces ou en nature pour le travail accompli, voire à une absence de rémunération. Dans le cas des travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit et des propriétaires-gérants de sociétés, l'exposition au risque économique peut entraîner une perte de ressources financières mais peut également être l'occasion d'accroître sensiblement son revenu ou son patrimoine.
66. Le projet de résolution fournit des informations sur les critères à utiliser pour mesurer le risque économique et sur les aspects de la rémunération à prendre en compte pour faire la différence entre les personnes dont la rémunération dépend d'un profit et celles qui sont rémunérées par un salaire.
67. Le concept de risque économique est moins pertinent pour différencier certains groupes de travailleurs engagés dans des formes de travail autres que l'emploi. Cependant, dans ces autres formes de travail, les activités productives peuvent également exposer ceux qui les réalisent à des degrés variables de risque économique.

Concepts sous-jacents

68. Les concepts utilisés pour établir les catégories et les variables retenues dans la nouvelle classification proposée sont exposés ci-dessous. Un grand nombre de ces concepts sont déjà définis dans des normes statistiques existantes, comme le SCN 2008, la CITI (Révision 4) ou les normes de la 19^e CIST. Leur définition est reproduite ici pour faciliter la lecture.

Unité institutionnelle et unité économique

69. Aux fins des statistiques économiques, une unité institutionnelle se définit comme une entité économique capable, pour son propre compte, de posséder des biens, de prendre des engagements, d'exercer des activités économiques et d'effectuer des transactions avec d'autres entités. Elle peut posséder et échanger des biens et des actifs, elle est juridiquement responsable des opérations économiques qu'elle effectue et elle peut conclure des contrats juridiques. Une caractéristique importante de l'unité institutionnelle réside dans le fait qu'il existe un ensemble de comptes économiques ou que ceux-ci peuvent être établis pour l'unité, et l'ensemble comprend des comptes financiers consolidés et/ou un bilan de l'actif et du passif.
70. Les unités institutionnelles comprennent des personnes ou des groupes de personnes comme les ménages et certaines entités juridiques et sociales dont l'existence est reconnue par la loi ou la société indépendamment des personnes ou autres entités qui pourraient les posséder ou les contrôler ⁶.
71. L'expression «unité économique» est utilisée dans le projet de résolution pour désigner les unités institutionnelles en tant que producteurs ou consommateurs de biens et de services, qu'il existe ou non un ensemble de comptes pour chaque unité. Il est possible de définir plusieurs unités économiques pour chaque ménage.

Entreprise

72. La CITI, Rev. 4, définit une entreprise comme une unité institutionnelle en tant que producteur de biens et de services. Une entreprise est un opérateur économique autonome du point de vue de la prise de décisions financières et d'investissement, et qui a l'autorité et la responsabilité en matière d'affectation de ressources pour la production de biens et de services. Elle peut exercer une ou plusieurs activités de production.
73. Une entreprise peut être une société (ou quasi-société), une institution à but non lucratif, ou une entreprise non constituée en société. Les entreprises constituées en sociétés et les institutions à but non lucratif sont des unités institutionnelles complètes. En revanche, l'expression «entreprise non constituée en société» vise une unité institutionnelle, un ménage ou une entité publique uniquement en tant que producteur de biens et de services.

Société

74. Le SCN 2008 traite toutes les entités comme des sociétés si elles sont:
- a) capables de dégager un profit ou une autre forme de gain financier pour leur(s) propriétaire(s);
 - b) reconnues par la loi comme des entités juridiques distinctes de leurs propriétaires, qui jouissent eux-mêmes d'une responsabilité limitée;
 - c) créées dans le but de s'engager dans une production marchande.
75. Outre les sociétés juridiquement constituées, le concept de «société» utilisé dans le SCN couvre les coopératives, les sociétés de personnes à responsabilité limitée, les unités résidentes fictives et les quasi-sociétés. Le concept de société utilisé dans les statistiques sur les relations de travail est plus étroit que celui utilisé dans la comptabilité nationale. Il

⁶ CITI, Rev. 4, première partie, paragr. 74 et 75.

comprend les sociétés juridiquement constituées, les coopératives et les sociétés à responsabilité limitée, mais il *exclut* les quasi-sociétés appartenant à des ménages.

Quasi-société

76. D'après le SCN 2008, une quasi-société est:

- a) une entreprise non constituée en société appartenant à une unité institutionnelle résidente, qui possède des informations suffisantes pour établir un ensemble complet de comptes, qui est exploitée comme si elle était une société distincte et dont la relation de fait avec son propriétaire est celle d'une société avec ses actionnaires; ou
- b) une entreprise non constituée en société appartenant à une unité institutionnelle non résidente, qui est considérée comme une unité institutionnelle résidente parce qu'elle s'engage dans des activités productives significatives sur le territoire économique du pays, pour une période de temps longue ou indéfinie.

77. Le SCN 2008 reconnaît trois formes principales de quasi-sociétés:

- a) les entreprises non constituées en sociétés appartenant à des administrations publiques qui sont engagées dans une activité de production marchande et qui sont exploitées comme des sociétés publiques;
- b) les entreprises non constituées en sociétés, y compris les groupements de personnes non constitués en sociétés ou les trusts, qui appartiennent à des ménages et qui sont exploitées comme des sociétés privées;
- c) les entreprises non constituées en sociétés qui appartiennent à des unités institutionnelles résidant à l'étranger, appelées «succursales».

78. Aux fins des statistiques du travail et de la classification des statuts d'emploi, toutefois, l'existence d'un ensemble complet de comptes n'est pas un critère déterminant. Les propriétaires-gérants d'entreprises individuelles devraient toujours être traités de la même façon, qu'ils soient ou non en mesure d'établir un ensemble complet de comptes. Ce ne sont pas des entités juridiquement distinctes des entreprises dans lesquelles ils travaillent, et ils sont exposés à des risques économiques similaires à ceux qui gèrent des entreprises sans fournir un ensemble complet de comptes. En conséquence, les quasi-sociétés appartenant à des ménages (voir l'alinéa *b*) ci-dessus) ne sont pas considérées comme des sociétés dans les normes relatives aux statistiques sur les relations de travail.

Ménage

79. Le concept de ménage utilisé dans les nouvelles normes proposées est aligné sur la définition utilisée dans le SCN 2008. Un ménage est défini comme un groupe de personnes qui partagent le même logement, qui mettent en commun une partie ou la totalité de leur patrimoine et qui consomment collectivement certains types de biens et de services, principalement de la nourriture et des services de logement ⁷.

80. Les employés de maison qui vivent sous le même toit que leur employeur ne font pas partie du ménage de leur employeur, même s'ils sont logés et nourris, ce qui constitue pour eux une rémunération en nature. Les domestiques rémunérés n'ont aucun droit sur les ressources

⁷ SCN 2008, paragr. 4.149.

collectives des ménages de leur employeur; le logement et l'alimentation qu'ils consomment ne font pas partie de la consommation de leur employeur. Il faut donc les traiter comme appartenant à des ménages distincts de ceux de leur employeur ⁸.

Entreprise individuelle

81. Les entreprises individuelles sont des entreprises non constituées en sociétés appartenant à des ménages qui produisent principalement des biens et des services destinés à être vendus ou troqués sur le marché. Elles peuvent exercer pratiquement n'importe quel type d'activité de production: agriculture, extraction, fabrication, construction, commerce de détail ou fourniture d'autres types de services. Elles peuvent aller des particuliers qui travaillent seuls comme marchands ambulants ou cireurs de chaussures, sans pratiquement aucun capital ni locaux propres, jusqu'à de grandes entreprises de fabrication, de construction ou de services comptant un nombre important de salariés ⁹.

Entrepreneur

82. Les entrepreneurs sont des personnes physiques qui possèdent et dirigent une entreprise pour exercer une activité économique génératrice de valeur en recherchant et en exploitant de nouveaux produits, procédés ou marchés, et qui créent ainsi de l'emploi pour eux-mêmes et éventuellement pour d'autres. Cette définition est alignée sur celle figurant dans le projet de directives de la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe sur l'utilisation des registres statistiques d'entreprise aux fins de la production de statistiques sur la démographie des entreprises et l'entrepreneuriat.
83. Ceux qui travaillent à titre bénévole dans des institutions sans but lucratif qu'ils contrôlent et gèrent, ainsi que les travailleurs engagés dans la production pour leur consommation personnelle, peuvent également être considérés comme des entrepreneurs dans certains contextes, car ils peuvent créer de l'emploi non rémunéré et de l'emploi rémunéré pour des tiers. Comme le principal intérêt statistique vis-à-vis des entrepreneurs est d'identifier ceux qui créent de l'emploi pour eux-mêmes et pour des tiers, c'est ce concept qui est proposé pour la mesure statistique des entrepreneurs.
84. 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, puisqu'elle englobe les entrepreneurs individuels et les employeurs dans les entreprises constituées en sociétés ou non constituées en sociétés. Se trouvent à juste titre exclus de la mesure statistique des entrepreneurs les salariés, les non-salariés dépendants et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise.
85. Le projet de résolution indique qu'il est nécessaire d'obtenir des informations complémentaires concernant le contexte national pour fournir des statistiques complètes sur l'entrepreneuriat. Dans certains contextes, on s'intéresse à l'«esprit d'entreprise» au sens de création d'une nouvelle entreprise. La date de création de l'entreprise est une variable supplémentaire utile à ce sujet. Les statistiques sur le nombre de salariés sont aussi pertinentes pour compiler des statistiques sur les entrepreneurs.

⁸ SCN 2008, paragr. 4.151.

⁹ SCN 2008, paragr. 4.155.

3. Statuts d'emploi

86. La Classification internationale des statuts d'emploi (CISE-18) proposée en remplacement de la CISP-93 distingue les postes de travail rémunérés par un salaire ou autrement en fonction du type d'autorité dont le travailleur est investi et du type de risque économique auquel il est exposé. Les dix catégories détaillées de la CISE-18 ont les mêmes définitions, la même portée et les mêmes codes que les catégories équivalentes de la classification des statuts au regard du travail. Ces catégories constituent un socle commun à partir duquel peuvent être établies deux nomenclatures possibles, l'une fondée sur le type d'autorité dont le travailleur est investi, et l'autre sur le type de risque économique auquel il est exposé.
87. Il est observé dans le projet de résolution que les deux nomenclatures relatives aux statuts d'emploi – suivant le type de risque économique et suivant le type d'autorité – sont d'égale importance pour la compilation de résultats statistiques. Il faudrait compiler régulièrement les statistiques issues d'enquêtes sur la main-d'œuvre ou d'autres sources pertinentes en fonction de ces deux nomenclatures. La nomenclature utilisée dépendra de la finalité analytique des statistiques en question.
88. La nomenclature fondée sur le type d'autorité peut servir à produire des statistiques sur deux grands groupes de travailleurs: les *travailleurs indépendants* et les *travailleurs dépendants*. Cette nomenclature porte le nom de Classification internationale des statuts d'emploi suivant le type d'autorité (CISE-18-A). Elle convient à plusieurs types d'analyse du marché du travail, notamment à l'analyse de l'impact des cycles économiques sur le marché du travail, à l'analyse des politiques publiques relatives à la création d'emplois et à la réglementation de l'emploi, et offre un bon point de départ pour distinguer les entrepreneurs.

Encadré 1
Classification internationale des statuts d'emploi suivant le type d'autorité (CISE-18-A)

Travailleurs indépendants

- 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

Travailleurs dépendants

- 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

89. La deuxième nomenclature, fondée sur le type de risque économique, distingue les *travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit* et les *travailleurs rémunérés par un salaire*. Cette dichotomie rejoint la distinction traditionnelle entre emploi indépendant et emploi salarié. Cette nomenclature est dénommée Classification internationale des statuts d'emploi suivant le type de risque économique (CISE-18-R). Elle permet de fournir des données destinées à la comptabilité nationale, d'identifier l'emploi salarié et sa répartition, et de produire et d'analyser les statistiques sur les salaires, les gains et les coûts de main-d'œuvre.

Encadré 2

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

Travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit

- 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

Travailleurs rémunérés par un salaire

- 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 autres travailleurs en formation rémunérés

90. Les catégories détaillées de la CISE-18 sont assorties du même code à deux chiffres dans les deux classifications, le premier chiffre étant celui de la catégorie agrégée correspondante de la CISaT-18. Les catégories agrégées utilisées dans les deux nomenclatures de la CISE-18 sont assorties d'un code alphabétique unique à un caractère afin d'éviter toute confusion avec les catégories équivalentes de la CISaT-18, dont la portée est plus large.

Résumé des différences entre la CISP-93 et la proposition de CISE-18

91. Etant donné que la CISE-18 établit des catégories correspondant à la définition de l'emploi telle que formulée dans la Résolution I de la 19^e CIST, son champ d'application est plus étroit que celui de la CISP-93. Plus précisément, le concept d'emploi défini par la 19^e CIST exclut le travail de production de biens pour la consommation personnelle, toutes les catégories de travail bénévole, le travail non rémunéré aux fins de formation et le travail non rémunéré obligatoire. Comme le champ d'application de la CISP-93 se fonde sur le concept d'emploi défini par la 13^e CIST, la production de biens pour la consommation personnelle, certaines catégories de travail bénévole, le travail non rémunéré aux fins de formation et certains types de travail non rémunéré obligatoire y sont inclus.

-
92. La CISP-93 comprend une seule nomenclature qui comporte cinq catégories fondamentales, agrégées en fonction d'une combinaison du type de risque économique et du type d'autorité pour former deux grandes catégories: celle de l'«emploi rémunéré» et celle de l'«emploi indépendant». La CISE-18 comporte dix catégories détaillées qui peuvent être agrégées soit en fonction du type de risque économique, soit en fonction du type d'autorité pour former deux nomenclatures possibles.
93. Dans la CISE-18, les groupes détaillés supplémentaires renvoient à certains des concepts définis au paragraphe 14 de la Résolution concernant la Classification internationale d'après la situation dans la profession de la 15^e CIST (CISP-93), qui présente une «possibilité de traitement statistique de groupes particuliers de travailleurs». Ces groupes comprennent notamment les nouvelles catégories de la CISE-18, qui permettent de distinguer les propriétaires gérants de sociétés, les non-salariés dépendants et les sous-catégories de salariés. Certains autres «groupes particuliers», ou les besoins statistiques qui les sous-tendent, sont pris en compte dans les différentes variables transversales que comportent les normes proposées.
94. Le groupe des «propriétaires-gérants de sociétés» de la CISE-18 est l'équivalent du groupe des «propriétaires-gérants d'entreprises» constituées en sociétés défini dans la CISP-93 comme un «groupe particulier» que certains pays peuvent avoir le besoin ou la capacité de distinguer à des fins descriptives ou analytiques. Il est observé dans la CISP-93 que différents utilisateurs des statistiques du marché du travail et des statistiques économiques et sociales peuvent avoir des vues divergentes sur le point de savoir s'il vaut mieux classer ces travailleurs dans l'«emploi rémunéré» ou dans l'«emploi indépendant». La CISE-18-A les classe parmi les travailleurs indépendants, et la CISE-18-R, dans la catégorie des travailleurs rémunérés par un salaire. La CISE-18 détaille davantage la catégorie des propriétaires gérants de sociétés, qu'elle décompose en sous-groupes selon qu'ils emploient des salariés ou non. Il est important d'identifier séparément ces travailleurs pour l'établissement de statistiques sur l'emploi en fonction du secteur institutionnel, des salaires et du revenu, des caractéristiques du marché du travail et des relations professionnelles, ainsi que pour la comptabilité nationale.
95. La nouvelle catégorie des «non-salariés dépendants» permet de différencier les travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit qui n'ont pas pleinement le contrôle des activités de l'unité économique pour laquelle ils travaillent. Ce concept remplace celui des «sous-traitants» qui, dans la résolution concernant la CISP-93, constituaient un groupe particulier et étaient définis au paragraphe 14 i) comme des travailleurs qui:
- a) sont enregistrés 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 de travail explicite ou implicite correspondant à l'«emploi rémunéré».
96. La résolution concernant la CISP-93 indique que ces travailleurs peuvent être classés dans l'«emploi indépendant» ou dans l'«emploi rémunéré» en fonction des contextes nationaux. Dans la CISE-18-A, les non-salariés dépendants sont classés dans la catégorie des «travailleurs dépendants» tandis que dans la CISE-18-R, ils sont classés dans la catégorie des «travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit». Le concept de «non-salariés dépendants» utilisé dans la CISE-18 est un peu plus large que le concept de «sous-traitants» utilisé dans la CISP-93, en ce sens qu'il n'implique aucune obligation pour les travailleurs de s'enregistrer en tant qu'unité économique distincte ni de faire en sorte que leur employeur ne soit pas assujetti aux charges sociales ou que la relation contractuelle ne soit pas régie par la législation nationale du travail. Il ne suppose pas non plus l'existence d'un contrat de travail «correspondant à l'emploi rémunéré».

-
97. Dans certains cas, le projet de résolution de la 20^e CIST apporte des précisions sur le traitement statistique des «groupes particuliers» définis au paragraphe 14 de la résolution de la 15^e CIST, même si les nouvelles normes proposées ne prévoient pas de catégories distinctes pour ces groupes et ne remplacent pas les catégories existantes. Par exemple, les *franchisés* qui engagent des salariés ou qui gèrent des entreprises constituées en sociétés seront considérés comme des travailleurs indépendants. Si, toutefois, ils n'ont pas de salariés et que leur entreprise n'est pas constituée en société, ils pourront être considérés comme des non-salariés dépendants. Les *métayers*, tels que définis dans la CISP-93, devraient en principe entrer dans la catégorie des non-salariés dépendants s'ils n'ont pas de salariés. Les *membres d'un groupe de travailleurs* seront englobés, par une mention d'inclusion, dans la définition des salariés de la CISE-18.
98. Des sous-catégories de salariés sont prévues afin de fournir des informations plus détaillées sur la stabilité de la relation d'emploi de ces travailleurs et de permettre l'identification des salariés engagés dans des formes atypiques d'emploi ainsi que des apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés.
99. La CISE-18 ne propose pas seulement des groupes plus détaillés que la CISP-93, elle redéfinit aussi les contours de certaines catégories. Dans la CISP-93, la distinction entre les employeurs et les personnes travaillant pour leur propre compte repose sur le fait d'avoir engagé ou non, continûment ou régulièrement, des salariés. Dans le projet de résolution de la 20^e CIST, le terme «continûment» a été supprimé, et il est précisé, pour plus de clarté, que le terme «régulièrement» renvoie au fait d'avoir employé au moins un salarié au cours de la période de référence et pendant au moins deux des trois semaines l'ayant immédiatement précédée.
100. La catégorie des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale a été élargie dans la CISE-18 pour inclure les travailleurs qui assistent un membre de la famille ou du ménage exerçant une activité de salarié ou de non-salarié dépendant, en plus de ceux qui collaborent à une entreprise gérée par un membre de leur famille.

L'emploi dans les coopératives

101. Le groupe des *membres de coopératives de producteurs* défini dans la CISP-93 est rarement utilisé par les pays et il ne fait pas l'objet d'une catégorie distincte dans les nouvelles normes proposées. Le nombre de travailleurs figurant dans ce groupe est très faible dans presque tous les pays. Il reflète toutefois mal l'incidence des coopératives sur l'emploi, puisqu'il ne tient pas compte de l'emploi dans d'autres types de coopératives ni des personnes qui travaillent dans des coopératives sans en être membres. En outre, étant donné que les membres de coopératives de producteurs sont généralement des entreprises et non des personnes physiques, les travailleurs qui possèdent et gèrent ces entreprises peuvent souvent être considérés comme des personnes travaillant pour leur propre compte ou comme des employeurs dans leur propre entreprise, plutôt que comme des travailleurs de la coopérative. Dans la CISE-18, ils sont classés dans la catégorie des travailleurs indépendants.
102. Les membres de coopératives de travailleurs quant à eux sont des personnes qui travaillent dans une coopérative dont elles sont les copropriétaires. Tout comme les salariés actionnaires dans d'autres types de sociétés, ils peuvent voter à l'occasion de décisions importantes et pour élire le conseil d'administration. Le droit de vote repose sur l'appartenance à la coopérative (chaque membre dispose d'une voix) et non sur la part du capital détenue. Comme ils n'ont pas le même degré de contrôle que les actionnaires majoritaires sur l'entreprise, ils sont classés dans la catégorie des travailleurs dépendants selon la CISE-18. Classer les membres de coopératives de travailleurs dans la catégorie des travailleurs indépendants signifierait également que bon nombre d'entre eux pourraient entrer dans la catégorie des employeurs, si l'on considère que certaines coopératives de travailleurs ont des salariés qui ne sont pas membres de la coopérative. Cela risquerait de fausser les statistiques sur le nombre d'employeurs.

-
- 103.** Si les membres des coopératives de travailleurs reçoivent une rémunération en contrepartie du temps travaillé, ou sont rémunérés à la tâche ou à la pièce pour le travail effectué dans le cadre de la coopérative, ils doivent être considérés comme des salariés de leur propre coopérative. S'ils sont rémunérés uniquement en cas de profit ou d'excédent, ou bien s'ils sont payés au service fourni, ils doivent être considérés comme des non-salariés dépendants.
- 104.** Des orientations plus complètes sur le traitement de l'emploi dans les coopératives sont fournies dans le projet de *Directives concernant les statistiques sur les coopératives* qui sera soumis à la 20^e CIST pour examen et éventuelle adoption.

Définitions et notes explicatives se rapportant aux catégories figurant dans les deux nomenclatures de la CISE-18

- 105.** Le projet de résolution définit brièvement chacune des catégories de la CISE-18 dans le but de préciser les concepts qui les sous-tendent afin de mieux les différencier et, ainsi, de faciliter l'élaboration de méthodes de mesure statistique efficaces, sans entrer dans de longues discussions quant aux méthodes proprement dites. Afin d'éviter les répétitions, les définitions des catégories détaillées ne reprennent pas les informations figurant dans les définitions des catégories supérieures. Il faut donc, pour comprendre ces définitions détaillées, se référer à celles des catégories supérieures.
- 106.** Des informations plus détaillées concernant la mesure statistique ainsi que des notes explicatives exhaustives et indépendantes les unes des autres pour chaque catégorie figureront dans les directives sur la collecte de données et le document sur le cadre conceptuel des statistiques sur les relations de travail. Ces documents seront distribués en séance au cours de la 20^e CIST.
- 107.** Toutes les catégories sont définies dans le projet de résolution, mais certaines informations complémentaires sont nécessaires pour bien comprendre le contexte qui entoure les définitions. Elles sont fournies ci-dessous.

Travailleurs indépendants

- 108.** Dans la CISE-18-A, les travailleurs indépendants sont répartis en deux grandes catégories – les employeurs et les travailleurs indépendants sans salariés – selon qu'ils ont ou non employé un ou plusieurs salariés régulièrement. Ces deux catégories sont à leur tour divisées en sous-catégories en fonction de la nature de l'unité économique que les travailleurs concernés possèdent et gèrent, c'est à dire selon qu'il s'agit d'une société ou d'une entreprise individuelle.

Employeurs

- 109.** Dans la CISP-93, la distinction entre les employeurs et les autres travailleurs indépendants repose sur le fait d'avoir engagé ou non, continûment ou régulièrement, des salariés. Il a été estimé que cette distinction n'était pas suffisamment précise pour permettre une mesure rigoureuse, qu'elle ne reflétait pas nécessairement les changements à court terme des conditions sur le marché du travail et qu'elle ne cadrerait pas avec la période de référence utilisée pour d'autres statistiques du marché du travail. Dans le projet de résolution de la 20^e CIST, l'explication suivante est donnée afin de préciser la définition des employeurs: «régulièrement» signifie que les employeurs emploient au moins un salarié au cours de la période de référence et pendant au moins deux des trois semaines la précédant immédiatement.

110. La définition des employeurs ne fait toutefois pas l'unanimité. Certains statisticiens du travail préféreraient qu'elle se fonde sur la même courte période de référence que celle utilisée pour déterminer le statut des travailleurs vis-à-vis de la main-d'œuvre. Cela signifie que tout travailleur qui a employé au moins un salarié au cours de la période de référence doit être classé dans la catégorie des employeurs. Il est cependant possible de faire valoir que les caractéristiques socio-économiques de ceux qui engagent des salariés uniquement de manière occasionnelle s'apparentent davantage à celles des travailleurs indépendants sans salariés qu'à celles des travailleurs qui emploient régulièrement des salariés. Etant donné que, dans certains pays, il est courant que des entreprises emploient des salariés occasionnellement pour une seule journée, la perspective de modifier la définition pour y introduire le concept de courte période de référence sans plus de précision suscite des préoccupations, car cela pourrait entraîner une augmentation importante du nombre d'employeurs et une plus grande volatilité dans les statistiques, notamment en ce qui concerne les employeurs et les personnes travaillant pour leur propre compte dans le secteur de l'agriculture.

111. Si la définition des employeurs se fondait uniquement sur la période de référence, il faudrait peut-être indiquer, dans le projet de résolution, que, si le contexte national le justifie, les pays pourront établir une distinction entre les employeurs qui emploient régulièrement des salariés et ceux qui n'en emploient qu'occasionnellement, comme suit:

- *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 régulièrement 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 au cours de la période de référence.*
- *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 au cours de la période de référence et pendant au moins deux des trois semaines la précédant immédiatement. 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.*

Propriétaires-gérants de sociétés

112. Le projet de résolution définit les propriétaires-gérants de sociétés comme des personnes occupées au sein d'une *entreprise constituée en société* dans laquelle elles détiennent une participation majoritaire, et qui sont habilitées à agir au nom de l'entreprise. L'expression «entreprise constituée en société» désigne une entreprise qui est constituée en tant qu'entité juridique distincte de son propriétaire.

113. Le projet de résolution donne des exemples de termes utilisés pour désigner différents types d'entreprises constituées en sociétés (entreprises à responsabilité limitée, sociétés en commandite simple). Pour identifier les propriétaires-gérants de sociétés dans le cadre des enquêtes, il faudra toutefois poser des questions aux personnes qui déclarent gérer une entreprise en utilisant les termes correspondant aux statuts juridiques existant dans le pays concerné. S'il est possible que les personnes interrogées qui ne gèrent pas de société ne connaissent pas ces termes, les gérants de sociétés, ainsi que les personnes qui répondront en leur nom, seront certainement en mesure d'indiquer le statut juridique de leur entreprise.

-
- 114.** Dans la CISE-18-R, les propriétaires-gérants de sociétés sont décomposés en sous catégories selon que leur entreprise emploie régulièrement ou non un ou plusieurs salariés.

Non-salariés dépendants

- 115.** 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. Il s'agit de 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 l'accès au marché. Comme ces emplois n'entrent pas vraiment dans l'une ou l'autre des catégories fondamentales de la CISP-93, ces travailleurs sont 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 importante qui, selon de nombreux chercheurs, prend de plus en plus d'ampleur. Cela pose aussi un problème pour le suivi des changements structurels qui s'opèrent à la fois chez les salariés et chez les travailleurs indépendants. La nécessité de résoudre ce problème est une des principales difficultés, mais aussi un des principaux objectifs du travail de révision.
- 116.** Le rapport du BIT sur les discussions qui ont eu lieu 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». A l'époque, les experts notaient que les formes atypiques d'emploi englobaient notamment les «relations de travail déguisées» et «l'emploi économiquement dépendant». Les premières concernent les personnes qui fournissent un 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.
- 117.** Il est nécessaire d'établir des statistiques sur les deux groupes afin de répondre aux préoccupations suscitées par le recours à des 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. Des informations objectives sont également nécessaires pour déterminer dans quelle mesure les emplois relevant de ces catégories offrent une certaine souplesse aux travailleurs comme aux employeurs et ouvrent des perspectives de participation au marché du travail, ainsi que pour éclairer le débat sur les politiques et la réglementation du marché du travail. Dans l'idéal, il faudrait établir une distinction entre les deux groupes mais cela n'est pas facile à faire dans la pratique. La notion de non-salarié dépendant qui est proposée dans le projet de résolution couvre les deux groupes de travailleurs et permet de les identifier séparément en deux sous-groupes si le contexte national le permet et le justifie.
- 118.** Sans faire l'unanimité, l'introduction d'une catégorie couvrant ces deux groupes dans les classifications des statuts est une idée sur laquelle les statisticiens du travail sont généralement d'accord et qui a recueilli un large soutien au cours des consultations régionales. Dans de nombreux pays, il est admis qu'il s'agit d'un groupe statistiquement significatif et à l'importance croissante, mais il est rare de disposer de statistiques détaillées à son sujet. Etant donné que les travailleurs qui le composent sont à la fois des travailleurs dépendants et des travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit, ils sont identifiés séparément en tant que sous-catégorie au deuxième niveau de chaque nomenclature de la

CISE-18. Cela est essentiel pour assurer leur visibilité statistique. Il serait en outre incohérent de les considérer comme une sous-catégorie de salariés dans une nomenclature et comme une sous-catégorie de travailleurs indépendants dans l'autre.

- 119.** Les types d'emploi qui devraient être couverts par l'emploi non salarié dépendant sont relativement différents les uns des autres en ce qui concerne la nature du travail effectué et la dépendance du travailleur vis-à-vis d'une autre unité économique. Très souvent, ils 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 service; les travailleurs à domicile qui sont engagés pour exécuter des tâches de l'industrie manufacturière telles que l'assemblage de pièces de vêtements, et les consultants travaillant pour des sociétés ou des organismes publics.
- 120.** L'emploi non salarié dépendant inclut également le groupe, en plein essor, des travailleurs de ce que l'on appelle «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.
- 121.** La diversité des situations est grande mais les travailleurs appartenant à ce groupe ont tous 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 associé à un travail dont la rémunération dépend d'un profit. Les différents critères utilisés pour définir et mesurer l'emploi non salarié dépendant doivent permettre d'identifier les cas qui entrent dans cette catégorie et présentent un véritable intérêt 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 de la dépendance du travailleur. Différents critères peuvent ainsi être plus ou moins pertinents, en fonction du contexte.
- 122.** Une bonne partie des travaux statistiques consacrés jusqu'ici à la définition et à la mesure de l'emploi non salarié dépendant mettent l'accent sur la dépendance des travailleurs à l'égard d'un petit nombre de clients, voire d'un seul client. Une telle approche pourrait toutefois conduire à considérer comme des non-salariés dépendants 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 ceux qui ont des clients multiples mais dont l'accès au marché ou aux matières premières est contrôlé par une autre entité. Pour mieux identifier les non-salariés dépendants, le groupe de travail chargé de la révision de la CISP-93 a proposé d'ajouter d'autres critères, comme le versement de cotisations sociales, le type de rémunération, 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.
- 123.** La section du projet de résolution consacrée aux non-salariés dépendants débute par une courte phrase expliquant le concept d'emploi non salarié dépendant qu'il conviendrait, dans l'idéal, de mesurer. Elle propose ensuite une brève définition davantage axée sur l'aspect opérationnel, en précisant qu'il s'agit de «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». Pour mieux cerner cette catégorie, il est ensuite indiqué dans le projet de résolution que la dépendance peut être d'ordre opérationnel ou d'ordre économique et que les travailleurs peuvent être dépendants d'unités relevant de l'ensemble des secteurs de l'économie. La liste des caractéristiques qui peuvent servir à

identifier les non-salariés dépendants dans les statistiques apporte des précisions supplémentaires sur la composition de ce groupe et pourra également aider à mettre au point des critères de mesure opérationnels.

124. Le projet de résolution comporte en outre une liste de caractéristiques permettant d'exclure de la catégorie des non-salariés dépendants et de classer dans la catégorie des salariés les travailleurs qui ont un contrat d'emploi ou reçoivent une rémunération en contrepartie du temps travaillé. De même, les travailleurs qui gèrent une entreprise constituée en société ou qui emploient d'autres personnes comme salariés sont considérés comme des travailleurs indépendants, même si leurs activités dépendent d'une autre entreprise. Ainsi, les délimitations entre les différentes catégories sont claires et la classification se fonde bien sur la relation entre le travailleur et l'unité économique pour laquelle le travail est effectué, et non sur les relations entre les entreprises. L'engagement de salariés et la constitution en société d'une entreprise impliquent l'un comme l'autre un certain degré d'autorité et de contrôle sur les activités de l'entreprise considérée.
125. Les essais actuellement réalisés dans plusieurs pays portent essentiellement sur la mise au point de méthodes permettant d'identifier les non-salariés dépendants dans les collectes de données à des fins statistiques, notamment dans le cadre des enquêtes auprès des ménages. Pour faire la différence entre ces travailleurs et les travailleurs indépendants, il faut établir si une seule et même unité économique distincte contrôle leur accès au marché ou exerce une autorité sur l'exécution de leur travail. Pour les distinguer des salariés, il est nécessaire de déterminer si ceux qui déclarent travailler pour un tiers dans le cadre des enquêtes auprès des ménages perçoivent en réalité une rémunération dépendant d'un profit.
126. La méthode de mesure proposée actuellement à l'essai permet, à partir de deux séries de questions habituelles relatives au statut d'emploi, d'identifier deux types de non-salariés dépendants: ceux qui déclarent travailler pour un tiers et ceux qui déclarent travailler à leur compte. D'un point de vue conceptuel, on peut considérer les travailleurs identifiés selon ces deux séries de questions comme des groupes distincts. Toutefois, dès lors qu'elle se fonde non pas sur des critères objectifs, mais sur la perception qu'ont d'elles-mêmes les personnes interrogées, cette distinction ne permet pas de différencier avec exactitude les travailleurs engagés dans une relation de travail déguisée et les travailleurs indépendants en situation de dépendance. C'est pourquoi, dans le projet de résolution, une seule catégorie de non-salariés dépendants est proposée. Il est néanmoins observé que l'on peut identifier deux sous-groupes de non-salariés dépendants à condition de disposer d'informations sur la nature des ressources financières ou matérielles engagées par le travailleur. Toutefois, il est nécessaire de poursuivre l'expérimentation en cours pour être à même de fournir des orientations définitives sur la méthode à employer pour identifier les non-salariés dépendants.

Salariés

127. Le projet de résolution définit les salariés comme *des travailleurs rémunérés par un salaire qui ne détiennent pas de participation de contrôle dans l'unité économique formelle ou informelle au sein de laquelle ils sont employés*. Il établit en outre une distinction entre les salariés et les propriétaires-gérants de sociétés qui peuvent recevoir un salaire de la société dont ils sont propriétaires et dont ils assurent la gestion. Les quatre sous-catégories de salariés permettent de distinguer les salariés occupant un emploi à durée indéterminée des salariés occupant un emploi à durée limitée et des salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel. Les emplois relevant de cette dernière catégorie peuvent offrir aux travailleurs la souplesse nécessaire pour concilier leur travail avec leurs responsabilités familiales, une formation ou d'autres formes de travail, mais ils peuvent également impliquer une insécurité du revenu et de l'emploi.

-
- 128.** On différencie les salariés occupant un emploi à durée indéterminée, les salariés occupant un emploi à durée limitée et les salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel en fonction de trois critères:
- mention d'une date ou d'un événement marquant la fin de la période d'emploi;
 - durée estimée de la période d'emploi;
 - engagement pris par l'employeur de fournir et de rémunérer un certain nombre d'heures de travail au cours d'une période donnée, et engagement pris en retour par le travailleur d'effectuer au minimum le nombre d'heures de travail fixées (heures contractuelles).
- 129.** Il est proposé de fixer à trois mois le seuil à utiliser pour distinguer l'emploi à durée limitée et l'emploi à court terme. Cela correspond aux seuils de deux ou trois mois utilisés par un certain nombre de pays pour définir ce qui constitue un emploi à court terme pour les travailleurs migrants. Une durée de trois mois permettrait aussi que le groupe soit suffisamment important pour qu'on puisse le mesurer dans le cadre d'enquêtes classiques auprès des ménages.
- 130.** La catégorie des salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel rassemble deux groupes très distincts: celui des *salariés occupant un emploi à court terme et celui des salariés occupant un emploi occasionnel ou intermittent*. Dans le premier cas, l'emploi est par définition limité dans le temps, mais offre un nombre d'heures de travail et un revenu stables durant cette courte période. Les emplois occasionnels ou intermittents peuvent parfois avoir un caractère continu, sans offrir cependant de garantie quant au nombre d'heures de travail. Aussi la résolution indique-t-elle que, si le contexte national le justifie, la catégorie peut être subdivisée en deux groupes, pour chacun desquels elle fournit une définition.
- 131.** Une catégorie distincte est proposée pour les apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés, afin que ce groupe puisse être identifié séparément et ne soit pas inclus dans le groupe des salariés occupant un emploi à durée limitée ou à court terme. On améliorera ainsi la comparabilité des statistiques sur les salariés occupant un emploi à durée limitée ou à court terme entre les pays où les apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés sont nombreux et les pays où la rémunération du travail effectué par des personnes en formation est moins courante. Une liste de caractéristiques a été établie de manière à différencier clairement ce groupe de celui des travailleurs en cours de période d'essai, des travailleurs suivant une formation en cours d'emploi, des travailleurs en formation non rémunérés et des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise.

Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise

- 132.** Les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise demeurent un groupe statistiquement important dans de nombreux pays du monde. Pourtant, dans beaucoup de pays industrialisés, ils ne représentent qu'un faible pourcentage de l'emploi total. La définition proposée pour ce groupe vise à clarifier la distinction entre ces travailleurs et les salariés et précise à cette fin qu'ils ne perçoivent pas de rémunération régulière, comme un salaire, en contrepartie de leur travail. Il est toutefois observé que ces travailleurs peuvent recevoir des avantages en nature ou être occasionnellement rémunérés, sous la forme de transferts au sein de la famille ou du ménage. Les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise se distinguent des personnes travaillant à leur compte ou des employeurs de par le fait qu'ils ne prennent pas les décisions les plus importantes concernant l'entreprise et que leur responsabilité n'est pas engagée.

-
133. Compte tenu des résultats des essais de mise en œuvre des normes de la 19^e CIST, il est recommandé, du moins pour les pays où les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise constituent un groupe important, de compléter la question initiale invitant les personnes interrogées à indiquer leur statut d'emploi en leur demandant de préciser si elles perçoivent un salaire et, pour celles qui ont initialement déclaré appartenir à la catégorie des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise, si elles prennent des décisions concernant l'entreprise. Il sera ainsi possible de déterminer, par exemple, si un homme et une femme mariés qui travaillent dans une entreprise familiale doivent tous les deux être classés dans la catégorie des employeurs ou dans celle des personnes travaillant à leur compte, ou si l'un d'entre eux doit être classé comme travailleur familial collaborant à l'entreprise.

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

134. La CISaT-18 comporte trois niveaux de classification dont le plus détaillé contient 20 catégories qui s'excluent mutuellement. A l'instar de la CISE-18, la CISaT-18 définit ces catégories suivant le type d'autorité dont le travailleur est investi et le type de risque économique auquel il est exposé dans un emploi ou une activité productive donnée. Ces catégories sont agrégées – uniquement selon le type d'autorité – pour former huit grands groupes, et différencier travailleurs indépendants et travailleurs dépendants.
135. Ces catégories couvrent tous les postes de travail et activités productives dans toutes les formes de travail, notamment le travail de production pour compte propre, le travail salarié et le travail indépendant, le travail non rémunéré aux fins de formation et le travail bénévole, entre autres exemples. Chaque groupe détaillé renvoie à une seule forme de travail.
136. Le sous-ensemble qui se rapporte au travail salarié et au travail indépendant est identique à celui qui figure dans la CISE-18. La CISaT-18 pourrait être décrite comme une extension de la CISE-18 visant à englober toutes les formes de travail.
137. Les groupes qui se rapportent au travail de production pour compte propre sont différenciés selon qu'il s'agit de production de biens ou de fourniture de services. Ces catégories permettent de produire des données utiles à l'élaboration de la comptabilité nationale et sont compatibles avec les normes statistiques de la 19^e CIST ainsi qu'avec les anciennes normes de la 13^e CIST sur l'emploi et le travail.
138. Les employeurs, les personnes travaillant à leur compte et les travailleurs familiaux qui produisent des biens et fournissent des services pour compte propre constituent des catégories distinctes. La catégorie des employeurs fournissant des services pour compte propre vise principalement les employeurs de travailleurs domestiques. La catégorie des employeurs produisant des biens pour compte propre englobe les producteurs pratiquant une agriculture de subsistance qui recrutent des salariés pour effectuer certaines tâches liées à la production agricole destinée à la consommation du ménage ou de membres de la famille vivant dans d'autres ménages. Or la Résolution I de la 19^e CIST prévoit que, à des fins statistiques, un critère important pour vérifier que l'activité considérée est bien une activité de subsistance est qu'il ne soit pas recouru à des travailleurs rémunérés par un salaire ou dont la rémunération dépend d'un profit. Toutefois, les essais de mise en œuvre des normes adoptées par la 19^e CIST qui ont été effectués par le BIT ont montré que, dans certains pays, les producteurs pratiquant une agriculture de subsistance recrutent des salariés pour les aider. Il est désormais proposé de traiter ces producteurs comme des personnes qui emploient des travailleurs pour les aider dans la production de biens destinés à leur propre consommation. L'inclusion de cette catégorie devrait donc annuler et remplacer le paragraphe 25 de la Résolution I de la 19^e CIST, comme indiqué dans le préambule du projet de résolution concernant les statistiques sur les relations de travail.

139. La catégorie des «travailleurs bénévoles avec salariés» qui avait été proposée précédemment a été supprimée à la suite de consultations au motif que, en droit, les institutions sans but lucratif n'ont pas de «propriétaires». Il s'agit soit d'associations, qui appartiennent à leurs membres, soit de sociétés à but non lucratif, qui sont dirigées par des conseils d'administration, lesquels n'en sont toutefois pas propriétaires. Dans la plupart des pays, les lois sur les institutions sans but lucratif comportent une disposition visant à verrouiller le capital qui interdit, en cas de dissolution de l'organisation ou de sa transformation en une société à but lucratif, que ses biens soient cédés à ses dirigeants ou à ses gérants, et exige qu'ils soient transférés à une institution sans but lucratif similaire à caractère philanthropique. Les bénévoles qui gèrent des institutions sans but lucratif avec salariés constituant un groupe par définition très restreint, ils seront désormais classés dans la catégorie des travailleurs dépendants au même titre que les autres travailleurs bénévoles de ce type d'organisations. Ces deux groupes entrent dans la catégorie des «travailleurs bénévoles dans le cadre d'une organisation».

140. Les catégories détaillées de la CISaT-18 peuvent être agrégées en fonction du type d'autorité exercée par le travailleur pour former huit grands groupes qui peuvent à leur tour être répartis en deux groupes: les travailleurs indépendants et les travailleurs dépendants.

Travailleurs indépendants

1. Employeurs
2. Travailleurs indépendants sans salariés

Travailleurs dépendants

3. Non-salariés dépendants
4. Salariés
5. Travailleurs familiaux
6. Travailleurs en formation non rémunérés
7. Travailleurs bénévoles dans le cadre d'une organisation
9. Autres travailleurs non rémunérés

141. L'objectif de la CISaT-18 est d'établir un ensemble cohérent de catégories et de définitions aux fins de la production de statistiques sur les travailleurs classés en fonction de leur statut dans un cadre conceptuel exhaustif, englobant toutes les formes de travail. Des statistiques pourront ainsi être produites sur des thèmes comme le travail indépendant et le travail salarié, le travail bénévole, le travail des enfants et les différentes utilisations du temps (budget temps) et être présentées dans un cadre conceptuel cohérent, quelles que soient la portée et la source des données utilisées. La CISaT-18 comprend par conséquent des catégories se référant à des groupes pour lesquels il est rare que des statistiques puissent être établies à partir des enquêtes menées régulièrement, mais qui peuvent avoir de l'importance dans les enquêtes spécialisées. Il est peu probable que l'intégralité de la classification sera utilisée régulièrement sans modification. Hormis peut-être les enquêtes budget temps, les collectes de données à des fins statistiques peuvent rarement porter sur l'intégralité des catégories et des formes de travail ou déboucher sur un nombre suffisamment important d'observations pour que des estimations fiables sur toutes les catégories puissent en être tirées. En ce sens, la CISaT-18 peut être considérée comme un cadre visant à structurer les statistiques sur les statuts au regard du travail plutôt que comme une classification devant servir à la production régulière de statistiques.

142. La structure de la CISaT-18, y compris les intitulés des catégories et les codes de classification, figure dans l'encadré 3. Chacune des 20 catégories détaillées est assortie d'un code à deux chiffres dans lequel le premier chiffre correspond au code associé au grand groupe pertinent.

- 143.** Les catégories signalées par un astérisque (*) sont identiques à celles de la CISE-18. Les groupes signalés par un double astérisque (**) figurent également dans la CISE-18. Ils ont une portée plus large dans la CISaT-18, car ils englobent des catégories détaillées qui correspondent à des formes de travail autres que l'emploi. Les catégories détaillées qui figurent à la fois dans la CISE-18 et dans la CISaT-18 ont le même code à deux chiffres dans chacune des deux classifications ¹⁰.
- 144.** La partie du projet de résolution qui décrit la CISaT-18 contient des définitions de chacune des catégories qui ne figurent pas dans la CISE-18.

Encadré 3	
Classification internationale des statuts au regard du travail (CISaT-18) – Structure et codes	
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	

¹⁰ La CISaT-18 a en fait été élaborée sur la base des mêmes principes que ceux qui ont servi à la conception du projet de CISE-18, appliqués cette fois à toutes les formes de travail. Toutefois, selon le modèle de classification statistique décrit dans le modèle générique d'information statistique (GSIM), la CISE-18 est à la fois une classification dérivée de la CISaT-18 et une variante de la série des classifications selon la profession ou l'emploi. Les différentes nomenclatures de la CISE-18 peuvent être définies comme des variantes de la CISE-18. Voir <https://statswiki.unece.org/display/gsim/Statistical+Classification+Model>.

-
145. Les 20 catégories détaillées de la CISaT-18 peuvent aussi être agrégées en fonction des formes de travail définies dans la Résolution I de la 19^e CIST si cela s'avère utile à certains types d'analyses ou à la compilation de statistiques sur les relations de travail selon les différentes formes de travail. Le projet de résolution propose des agrégats correspondant au travail de production de biens pour compte propre et au travail bénévole.

Catégories de statut au regard du travail et domaines de la production tels que définis dans le SCN

146. Le SCN 2008 donne une définition générale de la production, suivie d'une définition plus restrictive utilisée aux fins de la comptabilité nationale. C'est pourquoi il y est fait référence au *domaine général de la production et au domaine de la production du SCN*.
147. La production économique entrant dans le domaine général de la production est définie comme toute activité exercée sous le contrôle et la responsabilité d'une unité institutionnelle, qui met en œuvre des entrées (travail, capital, biens et services) dans le but de produire des sorties (biens ou services)¹¹. Ce concept de la production concorde avec la définition du travail figurant dans la Résolution I de la 19^e CIST.
148. *Le domaine de la production du SCN* est plus restreint dans la mesure où il exclut les activités entreprises par des ménages qui produisent des services pour leur usage propre. Il englobe toutefois la production de services par l'emploi de personnel domestique rémunéré, ainsi que la production pour compte propre de biens pour la propre consommation finale des producteurs¹². Le domaine de la production du SCN inclut également les activités des étudiants qui apportent par leur propre travail une contribution au processus de production d'une entreprise en contrepartie de services d'éducation¹³ (c'est-à-dire les apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation non rémunérés). Il convient d'observer que ce dernier groupe est expressément exclu du concept d'emploi tel que défini dans la Résolution I de la 19^e CIST.
149. Pour ce qui est du travail bénévole, il est indiqué dans le SCN que les personnes qui travaillent en contrepartie d'une rémunération symbolique ou sans rémunération *au sein d'une unité institutionnelle reconnue* sont considérées comme des personnes occupées au sens du SCN. Le SCN diffère en cela de la Résolution I de la 19^e CIST, qui classe ces personnes dans la catégorie des travailleurs bénévoles. Les personnes qui fournissent des services sans rémunération en dehors d'une unité institutionnelle ne sont pas considérées comme des personnes occupées dans le SCN, et l'apport de main-d'œuvre qu'elles représentent ne relève donc pas du domaine de la production du SCN mais du domaine général de la production¹⁴.
150. On peut donc conclure de tous ces éléments que, outre les catégories de statut au regard du travail qui se rapportent à l'emploi, toutes les catégories qui se rapportent à la production de biens pour compte propre, au travail non rémunéré aux fins de formation et au travail bénévole au sein d'une unité institutionnelle reconnue renvoient à des activités qui relèvent du domaine de la production du SCN 2008, en particulier les catégories suivantes:

¹¹ SCN 2008, paragr. 6.24.

¹² SCN 2008, paragr. 6.26-6.27.

¹³ SCN 2008, paragr. 19.21.

¹⁴ SCN 2008, paragr. 19.39.

-
- 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
 - 60 – Travailleurs en formation non rémunérés
 - 70 – Travailleurs bénévoles dans le cadre d’une organisation

151. Les groupes détaillés ci-dessous se rapportent à la fourniture de services pour compte propre et au travail bénévole indépendant (c’est-à-dire effectué en dehors de toute organisation) et ne relèvent donc pas du domaine de la production du SCN mais du domaine général de la production:

- 13 – Employeurs fournissant des services pour compte propre
- 23 – Travailleurs indépendants fournissant des services pour compte propre, sans salariés
- 25 – Travailleurs bénévoles directs
- 52 – Travailleurs familiaux fournissant des services pour compte propre

Les statistiques relatives à ces activités peuvent être présentées comme des comptes satellites.

152. Etant donné que le groupe 9 – «Autres travailleurs non rémunérés» – peut englober différents types d’activités, on ne peut pas affirmer avec certitude que ces activités relèvent du domaine de la production du SCN. Elles entrent en revanche dans le domaine général de la production, car elles supposent la production de biens ou la fourniture de services pour la consommation de tiers. Etant donné que le travail non rémunéré imposé par les autorités judiciaires est généralement organisé au sein d’un établissement, par exemple une prison ou un organisme d’aide sociale, on peut considérer, d’un point de vue conceptuel, que ce type de travail entre dans le domaine de la production, bien qu’il ne soit ni rémunéré ni volontaire. Ces activités représentant rarement une composante statistiquement significative des apports de main-d’œuvre dans la production nationale, il n’est pas nécessaire de produire des estimations de ces apports, sauf à des fins descriptives ou analytiques spécifiques (par exemple une étude sur la production d’un bien ou d’un service particulier).

5. Variables et catégories transversales

153. La CISaT-18 et la CISE-18 sont complétées par un ensemble de variables et de catégories qui fournissent des informations plus détaillées sur les caractéristiques associées à la stabilité et à la permanence d’une modalité de travail particulière, ainsi que sur d’autres caractéristiques qui ne sont pas mesurées dans les deux classifications susmentionnées. Ces variables et catégories définissent et répertorient des modalités de travail qui peuvent relever de plusieurs catégories de la CISaT-18 et de la CISE-18, d’où leur qualification de variables et catégories «transversales». Elles peuvent être combinées à des catégories de statut pour élaborer des classifications pertinentes pour les statistiques nationales.

154. Nombre de ces variables transversales sont des éléments essentiels des normes proposées. Elles servent à l’établissement de statistiques sur les catégories figurant dans la CISE-18 et sont essentielles pour compiler des statistiques cohérentes sur les relations de travail. Certaines d’entre elles ne devraient être utilisées que dans certains contextes. Les variables décrites dans le projet de résolution sont, par conséquent, réparties en trois groupes: *a)* variables nécessaires pour compiler les statistiques sur les catégories détaillées de la CISE-18; *b)* variables essentielles pour établir des statistiques cohérentes sur les relations de travail; et *c)* variables recommandées.

155. Les variables et catégories transversales proposées sont les suivantes:

- a) variables requises aux fins de la CISE-18:
 - durée de l'accord de travail;
 - type d'accord d'emploi;
 - nombre d'heures contractuelles;
 - forme de rémunération;
 - protection sociale liée à l'emploi.
- b) variables essentielles pour établir des statistiques sur les relations de travail:
 - durée d'emploi dans l'unité économique actuelle;
 - heures habituellement effectuées;
 - statut à plein temps ou à temps partiel;
 - motif du caractère non permanent de l'emploi;
 - préférence ou non pour un emploi non permanent;
 - travailleurs saisonniers;
 - type de lieu de travail;
 - travailleurs domestiques;
 - travailleurs à domicile;
 - relations de travail multipartites;
 - protection sociale liée à l'emploi;
 - congés annuels rémunérés;
 - congés de maladie rémunérés.
- c) variables recommandées:
 - nombre de salariés de l'unité économique dans laquelle le travailleur est employé;
 - principale forme de rémunération;
 - raisons de la préférence pour un emploi non permanent.

156. Le projet de résolution contient des propositions détaillées concernant les variables et catégories transversales. Des informations détaillées sur la définition des catégories correspondant aux variables transversales figureront dans le *Cadre conceptuel des statistiques sur les relations de travail* qui sera distribué en séance lors de la 20^e CIST. On trouvera ci-après un complément d'information sur certaines de ces variables.

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

157. Comme beaucoup de catégories détaillées de la CISE-18 comprennent des emplois assez éloignés de l'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 tant sur la durée du travail que sur le nombre d'heures travaillées.
158. Deux variables concernant la durée de l'emploi ou de l'activité productive sont proposées 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 de l'accord de travail* et de la *durée d'emploi dans l'unité économique actuelle*. La première correspond à la période de temps comprise entre le début et la fin du contrat écrit ou de l'accord oral, et la seconde au temps écoulé depuis que le travailleur est entré au service d'un employeur particulier. Cette dernière est nécessaire à l'évaluation du caractère stable et continu de l'emploi dans les cas où un travailleur a conclu une série de contrats avec la même unité économique.
159. Le projet de résolution donne pour chacune des variables des orientations sur le traitement des contrats récurrents, y compris les contrats interrompus pour des raisons de saisonnalité, sur les situations faisant intervenir des agences de location de main-d'œuvre et sur les méthodes de mesure statistique recommandées. La mesure statistique de ces deux variables utilise les mêmes catégories de durée.
160. Les informations sur le statut d'emploi à plein temps ou à temps partiel, le nombre d'heures habituellement effectuées et le nombre d'heures de travail contractuelles sont essentielles pour véritablement comprendre la nature de la relation d'emploi et discerner les formes atypiques d'emploi. Le projet de résolution ne propose pas de normes nouvelles concernant ces concepts mais fait référence aux normes internationales existantes relatives à la mesure du temps de travail ¹⁵.

Motif du caractère non permanent de l'emploi

161. Il importe de disposer d'informations sur les raisons pour lesquelles une personne occupe un emploi non permanent et de savoir si cet arrangement est volontaire ou involontaire afin de bien appréhender les statistiques relatives à l'emploi temporaire et à la durée de l'emploi. D'un point de vue conceptuel, trois aspects permettent de rendre compte des raisons qui justifient l'emploi non permanent: le caractère volontaire ou involontaire de l'arrangement non permanent, la raison pour laquelle l'emploi n'est pas permanent et la raison pour laquelle telle ou telle personne occupe un emploi non permanent.
162. La variable requise concernant le *motif du caractère non permanent de l'emploi* porte sur les caractéristiques de l'emploi et peut également être utilisée pour identifier à la fois les travailleurs saisonniers et les stagiaires, apprentis et autres travailleurs en formation rémunérés, ainsi que d'autres aspects pertinents. La résolution propose un nombre minimum de catégories. D'autres motifs pourraient apparaître séparément si le contexte national le justifie. La variable relative à la *préférence ou non pour un emploi non permanent* rend compte de l'aspect volontaire: il s'agit de savoir si la personne concernée a pris un emploi non permanent parce qu'elle ne voulait pas occuper un emploi permanent.

¹⁵ [Résolution concernant la mesure du temps de travail](#), adoptée par la dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail (novembre-décembre 2008).

-
- 163.** La variable concernant les *raisons de la préférence pour un emploi non permanent*, qui est associée à la situation de la personne concernée, n'est pas obligatoire pour obtenir des informations au sujet de la nature de la relation d'emploi. Ces raisons présentent cependant un grand intérêt pour l'emploi comme pour la politique sociale, car elles peuvent constituer des obstacles qui empêchent d'accéder au marché du travail, en particulier pour les femmes.

Type d'accord de travail

- 164.** Le type d'accord permet de déterminer s'il existe un contrat écrit ou un accord oral. Dans les questionnaires des enquêtes auprès des ménages, il est souvent nécessaire d'inclure au minimum les options «contrat écrit», «accord oral» et «absence de contrat» parmi les réponses proposées, car certains travailleurs, comme les travailleurs journaliers occasionnels, peuvent considérer qu'ils n'ont aucun type de contrat ou d'accord avec un employeur. Il faudrait toutefois agréger les deux dernières catégories de réponses dans les résultats statistiques. Le projet de résolution contient des informations sur l'usage qui peut être fait de cette variable et signale que des catégories relatives aux accords individuels et aux conventions collectives pourront être ajoutées si nécessaire.

Forme de rémunération

- 165.** Les deux variables relatives à la forme de rémunération doivent permettre de comprendre la nature de la relation d'emploi et n'ont pas pour but de fournir des informations détaillées sur la rémunération en général. La variable «formes de rémunération» devrait comporter des informations sur toutes les formes de rémunération reçues par le travailleur dans un emploi particulier, car elle sert à déterminer les différents statuts d'emploi. Lorsque les répondants indiquent qu'ils perçoivent plus d'une forme de rémunération, il faudrait prévoir une question additionnelle et une variable distincte concernant la «forme principale de rémunération», de manière à obtenir des informations supplémentaires.
- 166.** Dans certaines régions, il peut arriver que les pourboires des clients soient le seul type de paiement reçu pour certains métiers comme celui de serveur ou d'employé chargé de remplir les sacs des clients dans les supermarchés. Lorsque c'est le cas, il est probable que les travailleurs concernés rempliraient les critères pour être classés dans la catégorie des non-salariés dépendants.

Type de lieu de travail

- 167.** La variable *type de lieu de travail* désigne l'endroit où s'effectue habituellement le travail. Le projet de résolution prévoit un nombre minimum de catégories pour identifier les groupes présentant un intérêt, notamment les travailleurs à domicile, les travailleurs domestiques et les travailleurs engagés dans des relations de travail multipartites. Des catégories supplémentaires peuvent être ajoutées pour tenir compte des besoins d'analyse spécifiques liés aux contextes nationaux.

Travailleurs domestiques

168. L'OIT définit le travail domestique et les travailleurs domestiques dans la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, comme suit:

- a) l'expression **travail domestique** désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages;
- b) l'expression **travailleur domestique** désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail;
- c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique.

169. Il est largement reconnu que les travailleurs domestiques sont particulièrement exposés au risque d'être exploités. Leur activité figure au nombre des moins bien rémunérées et il est fréquent qu'ils ne bénéficient pas des mêmes protections sociales et légales que les autres travailleurs. Selon un rapport du BIT sur les travailleurs domestiques publié en 2013, on estimait à 52,6 millions d'hommes et de femmes au bas mot le nombre de travailleurs domestiques au niveau mondial en 2010 et le travail domestique représentait 7,5 pour cent de l'emploi salarié féminin dans le monde ¹⁶.

170. Il est nécessaire de disposer de statistiques non seulement pour mesurer le nombre total de travailleurs domestiques et analyser leurs caractéristiques, mais aussi pour mesurer les transferts qui s'opèrent dans le temps, d'une part, entre le travail domestique non rémunéré fourni par les membres du ménage et le travail domestique rémunéré et, d'autre part, entre le travail domestique rémunéré effectué par des travailleurs directement employés par les ménages et le travail domestique rémunéré effectué par des travailleurs employés par des tiers ou dont la rémunération dépend d'un profit. Pour cela, il faut pouvoir mesurer le travail domestique sous toutes ses formes et ne pas restreindre les statistiques aux travailleurs qui effectuent un travail domestique de façon régulière et qui sont employés par des ménages.

171. Etant donné que les définitions figurant dans la convention n° 189 ne sont pas suffisamment précises et se révèlent problématiques à plusieurs égards si on les utilise directement à des fins statistiques, le projet de résolution propose une définition statistique générale du travail domestique et une définition des travailleurs domestiques à utiliser dans le contexte des statistiques sur l'emploi. Ces définitions permettront d'établir des statistiques complètes sur les différentes modalités du travail domestique, y compris lorsque celui-ci fait intervenir des intermédiaires comme des agences ou des applications sur Internet, ou qu'il passe par des fournisseurs indépendants de services domestiques.

172. Selon le projet de résolution, les travailleurs directement engagés par des ménages comme salariés afin de fournir des services destinés à la consommation des membres du ménage sont comptabilisés en tant que travailleurs domestiques et définis comme des *salariés domestiques*, quelle que soit la nature des services fournis. Les travailleurs qui ne sont pas dans une relation d'emploi directe avec des ménages ne sont comptabilisés en tant que travailleurs domestiques que si les services domestiques constituent l'essentiel de leur travail.

173. Dans les enquêtes auprès des ménages, la mesure statistique des travailleurs domestiques s'effectue généralement suivant quatre approches: en fonction de la branche d'activité, en fonction de la profession, en fonction du statut d'emploi ou en fonction de la relation avec le chef du ménage. Toutes ces approches présentent des inconvénients et ont peu de chances de permettre d'identifier les travailleurs domestiques dans tous les statuts d'emploi. En outre, l'introduction d'une catégorie spécifique pour les salariés domestiques dans la classification

¹⁶ BIT, 2013e.

des statuts d'emploi ne serait pas compatible avec les sous-catégories de salariés actuellement proposées.

- 174.** Le projet de résolution propose une solution pour faciliter la mesure statistique de tous les travailleurs domestiques. Les salariés domestiques seraient recensés en fonction de la branche d'activité ¹⁷, à partir des questions sur la branche d'activité et celles relatives au secteur institutionnel. Les travailleurs domestiques indépendants pourraient être identifiés en fonction de la profession et du type de lieu de travail. Les travailleurs domestiques employés par des agences seraient identifiés grâce à une combinaison de critères: la branche d'activité, le type de lieu de travail et la profession. Les professions considérées aux fins de la mesure statistique des travailleurs domestiques qui ne sont pas directement employés par des ménages devraient être les mêmes que celles qu'exercent généralement les salariés domestiques et être identifiées à partir d'une analyse empirique des données sur la profession de salarié domestique dans le contexte national. Etant donné que, dans de nombreux pays, le nombre de travailleurs domestiques concernés par ces modalités d'emploi est probablement très faible, il n'y aura pas lieu de procéder à ce type d'analyse régulièrement.
- 175.** Les catégories de travailleurs domestiques retenues dans le projet de résolution sont les suivantes:
- a) salariés domestiques:
 - i) salariés domestiques logés;
 - ii) salariés domestiques non logés;
 - b) travailleurs domestiques employés par des fournisseurs de services;
 - c) fournisseurs de services domestiques dont la rémunération dépend d'un profit.
- 176.** Les *salariés domestiques logés* sont employés pour fournir des services destinés à la consommation des membres du ménage et vivent sous le même toit que leurs employeurs. Ils peuvent être identifiés dans le cadre des collectes de données à des fins statistiques à partir des informations recueillies sur l'activité économique de leur employeur, leur type de lieu de travail et leur lieu de résidence. Ils peuvent également être identifiés grâce à des informations sur la relation entre chacune des personnes vivant au domicile du ménage et la personne de référence du ménage. Les salariés domestiques logés ne font pas partie du ménage de leur employeur, même s'ils sont logés et nourris, le gîte et le couvert constituant une rémunération en nature. Ils doivent être considérés comme appartenant à un ménage distinct de celui de leur employeur ¹⁸.
- 177.** Les *salariés domestiques non logés* sont des travailleurs domestiques employés comme salariés par un ménage qui fournissent des services destinés à la consommation des membres du ménage et qui ne vivent pas sous le même toit que leur employeur. Ils peuvent être identifiés dans le cadre des collectes de données à des fins statistiques à partir des informations recueillies sur l'activité économique de leur employeur, leur type de lieu de travail et leur lieu de résidence.

¹⁷ Les données sur l'emploi classées au niveau le plus général (code alphabétique) dans la section T de la CITI (Révision 4), *Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre*, devraient fournir des informations suffisamment précises pour répondre à la plupart des besoins de données statistiques.

¹⁸ SCN 2008.

-
- 178.** Les *travailleurs domestiques employés par des fournisseurs de services* sont engagés comme salariés par des unités économiques autres que des ménages privés pour fournir des services domestiques au sein de ménages privés selon des modalités d'emploi multipartites. Ils peuvent être identifiés dans le cadre des collectes de données à des fins statistiques s'ils exercent au moins l'une des professions qui sont généralement celles des salariés domestiques, si leur type de lieu de travail est le lieu de résidence du client et s'ils ont le statut de salarié.
- 179.** Les *fournisseurs de services domestiques dont la rémunération dépend d'un profit* fournissent des services domestiques à des ménages privés en tant qu'employeurs, travailleurs indépendants sans salariés ou non-salariés dépendants. Ils peuvent être identifiés dans le cadre des collectes de données à des fins statistiques s'ils exercent au moins l'une des professions qui sont généralement celles des salariés domestiques, si leur type de lieu de travail est le lieu de résidence du client et s'ils ont le statut d'employeur, de travailleur indépendant sans salariés ou de non-salarié dépendant.

Relations de travail multipartites

- 180.** Une relation de travail multipartite est un arrangement contractuel faisant intervenir un travailleur, une unité économique pour laquelle le travail est effectué et une tierce partie. Les travailleurs engagés selon ce type d'arrangement ne sont pas directement employés par l'unité économique à laquelle ils fournissent leurs services. Ils peuvent être des salariés d'une autre unité économique – la tierce partie – ou des non-salariés dépendants dont l'accès aux matières premières, aux clients ou au marché est contrôlé par un tiers.

Salariés engagés selon des modalités d'emploi multipartites

- 181.** Le concept de modalités d'emploi multipartites, qui suppose qu'un travailleur est rémunéré par une entreprise afin d'accomplir un travail pour une autre entreprise, existe dans de nombreux pays. Autrefois qualifiées de *triangulaires*, ces relations de travail sont désormais dites *multipartites*.
- 182.** Dans le cas des salariés, les modalités d'emploi multipartites supposent l'intervention d'une unité institutionnelle qui joue le rôle d'intermédiaire pour mettre 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.
- 183.** Les salariés employés selon ces modalités peuvent être répartis en deux grands groupes:
- a) les salariés intérimaires;
 - b) les salariés assurant des services externalisés.

Dans certains pays, un troisième groupe peut également être identifié:

- c) les travailleurs engagés dans le cadre de programmes de promotion de l'emploi ¹⁹.

¹⁹ Les personnes tenues de travailler dans le cadre de programmes de promotion de l'emploi pour pouvoir continuer de bénéficier de prestations sociales de l'Etat (assurance-chômage par exemple) sont exclues de l'emploi conformément à la Résolution I de la 19^e CIST (paragr. 31 c)). Elles ne peuvent donc pas être comptabilisées comme des salariés, mais peuvent toutefois être considérées comme des travailleurs engagés dans une relation de travail multipartite.

-
- 184.** Il est important d'établir une distinction entre ces trois groupes pour éclairer le débat. S'il existe une forte demande d'informations statistiques sur tous ces groupes, il conviendrait néanmoins d'accorder la priorité à celui de la main-d'œuvre externalisée (salariés intérimaires). Bien que certains des travailleurs employés selon ces modalités bénéficient d'une protection sociale et de conditions d'emploi très proches de celles des autres travailleurs et qu'ils puissent tirer avantage de la souplesse liée au fonctionnement des agences d'intérim, on peut s'inquiéter du recours excessif à ce type d'arrangements et de leur impact sur les conditions de travail.
- 185.** Le projet de résolution propose des définitions et des notes explicatives pour chacun des trois groupes de salariés engagés dans des relations de travail multipartites. Ces notes visent à différencier clairement ces groupes les uns des autres et à les distinguer des travailleurs qui ne sont pas engagés dans des relations de travail multipartites. Toutefois, les limites entre ces groupes étant floues, tant au niveau conceptuel que dans l'esprit des personnes interrogées, il en résulte inévitablement des difficultés de mesure. Dans tous ces cas, le travail n'est pas effectué principalement dans les locaux de l'agence qui rémunère le salarié. Le type de lieu de travail correspond habituellement aux locaux du client, mais il peut également s'agir d'un autre endroit. Il est donc possible d'identifier les personnes appartenant à ce groupe de travailleurs dans les sources statistiques grâce à des questions sur l'entité à laquelle incombe le paiement des salaires et sur le type de lieu de travail. Etant donné l'étendue et la complexité du concept de relations de travail multipartites ainsi que la diversité des définitions qui en sont données dans les législations nationales, il n'est cependant pas possible de préconiser une approche unique pour la collecte de données ou de privilégier une source unique de données.
- 186.** Aussi bien les enquêtes auprès des ménages ou des établissements que les registres administratifs peuvent fournir des données précieuses sur les modalités d'emploi multipartites. Plusieurs pays ont utilisé des estimations fondées sur des données issues de sources administratives ou d'enquêtes auprès des établissements de préférence aux estimations fondées sur les enquêtes auprès des ménages. Les enquêtes auprès des ménages sont néanmoins une source importante et utile de données, tant pour faciliter la comparabilité internationale que pour obtenir des informations complètes sur le profil des travailleurs concernés par les modalités d'emploi multipartites.
- 187.** La définition juridique de l'externalisation de main-d'œuvre variant d'un pays à l'autre, la meilleure méthode à utiliser aux fins de la mesure statistique de cette modalité d'emploi dans le cadre des enquêtes auprès des ménages ne sera pas la même pour tous les pays. Des données sur les modalités d'emploi multipartites peuvent être extraites des enquêtes sur la main-d'œuvre par essentiellement deux méthodes: la première fondée sur le type de contrat de travail; et la seconde, sur l'entité qui verse le salaire.
- 188.** La première méthode consiste à poser une question directe sur le type de contrat de travail ou de modalité d'emploi du travailleur. Cette approche peut être appropriée lorsqu'il existe un type de contrat de travail clairement défini et bien établi pour l'externalisation de main-d'œuvre. Cette information peut être obtenue au moyen d'une question générale sur le type d'emploi ou d'une question directe telle que: «Avez-vous un contrat avec une agence d'intérim?».
- 189.** La seconde méthode consiste à demander au travailleur s'il est payé directement par l'unité économique pour laquelle il effectue le travail ou par une autre entité. Il peut être nécessaire de poser une question complémentaire portant sur le type de lieu de travail afin d'exclure les personnes qui travaillent dans une agence d'intérim, par exemple en tant qu'agent administratif. On pourrait, pour différencier l'externalisation de main-d'œuvre et la fourniture de services en sous-traitance, soit prévoir un choix de réponses possibles à la question visant à déterminer qui paie le travailleur (l'agence d'intérim, le courtier, etc.), soit se fonder sur la branche d'activité de l'employeur.

-
- 190.** Pour pouvoir appliquer efficacement cette seconde méthode, il faudrait tout d’abord résoudre plusieurs problèmes pouvant se poser au niveau national. En effet, l’expérience a montré que les personnes interrogées ont parfois du mal à répondre avec précision aux questions visant à déterminer quelle entité les paie pour le travail effectué. Cela peut tenir soit au fait qu’elles ne savent pas clairement qui est leur employeur, soit au fait qu’elles ne connaissent simplement pas la réponse.
- 191.** En outre, il peut être difficile de déterminer la branche d’activité de l’employeur et de lui attribuer le code approprié lorsque des modalités d’emploi multipartites sont en jeu. Dans les enquêtes sur la main-d’œuvre de plusieurs pays, c’est la branche d’activité de l’unité économique pour laquelle le travail est effectué qui est retenue pour identifier les travailleurs intérimaires, non la branche d’activité de leur employeur. Cela crée des incohérences par rapport aux informations recueillies auprès d’établissements et de sources administratives, ce qui complique l’identification des travailleurs intérimaires. Idéalement, il faudrait prendre en considération à la fois la branche d’activité de l’entreprise employeuse et celle de l’entreprise utilisatrice pour dûment rendre compte de l’impact de l’entreprise utilisatrice sur l’emploi, mesurer l’étendue et la nature de l’externalisation de main-d’œuvre et fournir des données cohérentes aux fins de la comptabilité nationale. Cela peut être difficile à réaliser dans la pratique, compte tenu de la complexité de la codification des branches d’activité dans les enquêtes auprès des ménages et des difficultés posées dans certaines circonstances par l’identification de l’employeur.

Non-salariés dépendants engagés dans des relations de travail multipartites

- 192.** Dans le cas des non-salariés dépendants, on parle de relation de travail multipartite lorsqu’un intermédiaire fournit les matières premières et reçoit les biens produits par les non-salariés dépendants, ou bien lorsqu’il contrôle l’accès aux clients, souvent en utilisant Internet. Soit le non-salarié est payé directement par le client, soit il est payé uniquement par l’intermédiaire qui bénéficie de son travail.

Variables liées à la mesure des relations d’emploi informelles

- 193.** La résolution définit trois variables liées à la mesure de l’emploi informel:
- a) protection sociale liée à l’emploi;
 - b) accès aux congés annuels rémunérés;
 - c) accès aux congés de maladie rémunérés.
- 194.** Ces variables, liées au risque économique auquel le travailleur est exposé, 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 figurent parmi les critères possibles de mesure de l’emploi informel chez les salariés reconnus par les *Directives concernant une définition statistique de l’emploi informel* adoptées par la 17^e CIST. Elles sont aussi fréquemment utilisées par les pays pour mesurer l’emploi informel chez les salariés. Toutefois, ces trois variables transversales ne sont pas suffisantes pour une mesure globale de l’emploi informel, laquelle nécessite en outre d’identifier l’emploi informel chez les travailleurs de tous statuts d’emploi. Il faudrait pour cela des informations supplémentaires qui ne sont pas mentionnées dans le projet de résolution.

6. Sources des données, indicateurs et travaux futurs

- 195.** La partie du projet de résolution consacrée aux sources des données et aux directives sur la collecte de données fournit des orientations concernant: la fréquence à laquelle il convient de collecter des données aux fins de l'établissement de statistiques sur les différents aspects des relations de travail pour les différentes formes de travail; l'utilité des différents types de source de données; et le niveau de détail des informations qui peuvent être recueillies à partir de ces différentes sources. On trouvera des informations détaillées dans les directives sur la collecte de données qui seront distribuées en séance.
- 196.** En ce qui concerne l'emploi principal, des indicateurs utiles à l'analyse du marché du travail sont proposés pour toutes les catégories de la CISE-18; ils sont fondés sur les effectifs, le nombre d'heures habituellement effectuées et la part de chaque catégorie dans l'emploi total. En ce qui concerne les emplois secondaires, des indicateurs sont proposés pour les catégories de la CISE-18 liées aux formes atypiques d'emploi, afin de mettre en évidence la prévalence de l'emploi atypique chez les personnes ayant plusieurs emplois.
- 197.** Les rapports entre non-salariés dépendants et salariés et entre non-salariés dépendants et travailleurs indépendants sont proposés pour permettre les comparaisons entre pays où la part des salariés et des travailleurs indépendants dans l'emploi total diffère de manière notable. Le rapport des sous-catégories de salariés à l'ensemble des salariés permet aussi des comparaisons pertinentes entre pays.
- 198.** Le rapport entre les salariés occupant un emploi principal non permanent et l'ensemble des salariés fournit des informations sur la proportion de salariés occupant un emploi temporaire. Deux ensembles d'indicateurs donnent des informations liées à la durée de l'emploi de manière à compléter les informations classées par statut d'emploi, en particulier pour les salariés occupant un emploi temporaire ou occasionnel.
- 199.** Des indicateurs distincts pour la production de biens pour compte propre et la fourniture de services pour compte propre sont proposés, conformément aux catégories appropriées de la CISaT-18, afin d'obtenir des informations sur l'autorité et le degré de participation à la production pour compte propre de différents groupes de population, notamment les hommes, les femmes et les jeunes.
- 200.** Des indicateurs sont aussi proposés en ce qui concerne les effectifs, les heures travaillées et la proportion d'apprentis, de stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés et non rémunérés, ainsi que l'importance relative de chacun de ces groupes. Des indicateurs similaires sont proposés en ce qui concerne les travailleurs bénévoles directs et les travailleurs bénévoles dans le cadre d'une organisation, la population en âge de travailler étant utilisée comme dénominateur. Les indicateurs relatifs aux trois catégories de salariés engagés dans des relations de travail multipartites sont définis en utilisant comme dénominateur l'emploi total ou le nombre total de salariés. Etant donné la disparité de ces groupes, il n'est pas proposé de total pour les salariés engagés dans des relations de travail multipartites.

-
- 201.** L'accent est mis sur l'importance d'une ventilation de tous les indicateurs selon le sexe, l'âge et les autres facteurs pertinents au niveau national.
- 202.** La partie du projet de résolution traitant des travaux futurs fait ressortir l'importance de la collaboration avec les pays et les organisations pour la mise en œuvre de la résolution. Elle met l'accent sur la nécessité d'actualiser les directives sur la collecte de données, de diffuser des manuels techniques et des instruments types de collecte de données et d'apporter un appui technique aux pays. Elle insiste aussi sur la nécessité de poursuivre les travaux conceptuels et méthodologiques pour appuyer la mise en œuvre de la résolution et étendre le champ d'application des normes de manière à mesurer l'emploi généré par l'intermédiaire d'Internet et des plates-formes numériques.

Bibliographie

- Abraham, K. *et al.* 2017. *Measuring the Gig Economy: Current Knowledge and Open Issues*. U.S. Census Bureau, disponible à l'adresse: <https://aysps.gsu.edu/files/2016/09/Measuring-the-Gig-Economy-Current-Knowledge-and-Open-Issues.pdf>.
- Bonin, H. et Rinne, U. 2017. *Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales*. IZA Institute of Labour Economics, disponible à l'adresse: http://legacy.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_80.pdf.
- Bureau australien des statistiques. 2014. *Forms of Employment, Australia*, novembre 2013, dernière édition (Cat. n° 6359.0) (Canberra).
- Bureau international du Travail (BIT). 1992. *Révision de la Classification internationale d'après la situation dans la profession*, rapport IV, quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 19-28 janvier 1993 (Genève).
- . 1993. *Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93)* (Genève).
 - . 1993. *Rapport de la Conférence*, n° ICLS/15/D.6(Rev.1), quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 19-28 janvier 1993 (Genève).
 - . 1998. *Résolution concernant la mesure du revenu lié à l'emploi adoptée par la seizième Conférence internationale des statisticiens du travail* (Genève).
 - . 2009. *Rapport de la Conférence*, n° ICLS/18/2008/IV/FINAL, dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 24 novembre-5 décembre 2008 (Genève).
 - . 2011. *La relation de travail: une étude comparative*, sous la direction de Giuseppe Casale (Genève).
 - . 2013a. *Vers le centenaire de l'OIT – Réalités, renouveau et engagement tripartite*, rapport du Directeur général, rapport 1(A), Conférence internationale du Travail, 102^e session (Genève).
 - . 2013b. *Statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre*, rapport II, dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2-11 octobre 2013 (Genève).
 - . 2013c. *Révision de la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93)*, document de séance 8, dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2-11 octobre 2013 (Genève).
 - . 2013d. *Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre*, dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2-11 octobre 2013 (Genève).
 - . 2013e. *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Genève).

- . 2015. *Les formes atypiques d'emploi*, Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi, Genève, 16-19 février 2015 (Genève).
- . 2016. *L'emploi atypique dans le monde – Identifier les défis, ouvrir des perspectives* (Genève).

Centre for Employment Relations Innovation and Change (CERIC). 2008. *Agency working in the UK: what do we know?* University of Leeds, Royaume-Uni, disponible à l'adresse: https://lubswww.leeds.ac.uk/fileadmin/user_upload/NEWS/ceric_agency_workers_report_01.pdf.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound). 2010. *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements* (Dublin).

- . 2010. *Enquêtes européennes sur les conditions de travail (EWCS) – Questionnaire*, disponible en anglais seulement à l'adresse: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/surveys/ewcs/2010/documents/masterquestionnaire.pdf.
- . 2013. *Self-employed or not self-employed? Working conditions of 'economically dependent workers'*, Background paper (Dublin).
- . 2017. *Aspects of non-standard employment in Europe* (Dublin), disponible en anglais seulement à l'adresse: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1724en.pdf.

Goudswaard, A. et Andries, F. 2002. *Employment status and working conditions*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Luxembourg).

Nations Unies. 2008a. *Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI)*, Révision 4, Etudes statistiques, Série M, n° 4/Rev.4 (New York).

- . 2008b. *Système de comptabilité nationale 2008* (Commission européenne, Fonds monétaire international, Organisation de coopération et de développement économiques, Nations Unies et Banque mondiale) (New York).
- . 2014. *Empowering Women Entrepreneurs through Information and Communications Technologies – A Practical Guide*, Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), Current Studies on Science, Technology and Innovation, n° 9 (New York et Genève).

Pärnänen, A. et Sutela, F. 2013. *Self-employed workers: selected literature review for the preparation of the 6th European Working Conditions Survey*, document d'information élaboré à la demande de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) (Helsinki).

Productivity Commission. 2006. *The Role of Non-Traditional Work in the Australian Labour Market*, Commission Research Paper (Melbourne).

Waite, M. et Will, L. 2001. *Self-employed Contractors in Australia: Incidence and Characteristics*, Productivity Commission Staff Research Paper, AusInfo (Canberra).

Annexe

Projet révisé (30 juillet 2018)

Résolution de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail 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);
 - 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 travail;
 - 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) l'impact des politiques publiques et de la réglementation en ce qui concerne les formes de travail non rémunéré;
 - d) 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;
 - e) les salaires, les gains et les coûts de main-d'œuvre;
 - f) l'impact budgétaire de l'emploi selon les différents types de relation de travail;
 - g) la situation socio-économique;
 - h) 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;
 - i) la distribution des différents types de relation 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;
 - j) 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 changements structurels aux fins de l'analyse du marché du travail et de la situation socio-économique et pour assurer 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 exercés 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. Certains types de relation de travail et certaines formes d'emploi étant plus répandus dans les activités secondaires que dans les activités principales, il est nécessaire d'établir des statistiques sur les relations de travail dans les emplois secondaires et les autres emplois ou activités productives afin de bien rendre compte de l'ensemble des relations de travail, y compris celles associées aux formes atypiques d'emploi.
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 personnes physiques qui possèdent et dirigent une entreprise pour exercer une activité économique génératrice de valeur en recherchant et en exploitant de nouveaux produits, procédés ou marchés et qui créent ainsi de l'emploi pour eux-mêmes et éventuellement pour d'autres. 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, l'âge et d'autres caractéristiques 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) le degré de stabilité ou de permanence de l'emploi ou de 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 qui ont un emploi et 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. La CISE-18-A 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. Cette classification 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)

25. 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
26. La CISE-18-R permet de fournir des données destinées à la comptabilité nationale pour identifier l'emploi salarié et sa répartition, pour analyser sous l'angle du risque économique l'impact des cycles économiques et des politiques publiques sur le marché du travail, 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

27. 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 régulièrement 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). Le terme «régulièrement» signifie qu'ils emploient au moins un salarié au cours de la période de référence et pendant au moins deux des trois semaines la précédant immédiatement. Dans les statistiques sur l'emploi, cette catégorie inclut les travailleurs suivants:

- 11 – Propriétaires-gérants de sociétés avec salariés
- 12 – Entrepreneurs individuels avec salariés

11 – Propriétaires-gérants de sociétés avec salariés

28. Les *propriétaires-gérants de société avec salariés* sont propriétaires-gérants de sociétés employant régulièrement 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).

12 – Entrepreneurs individuels avec salariés

29. Les *entrepreneurs individuels avec salariés* gèrent, seuls ou avec un ou plusieurs associés, une entreprise à but lucratif non constituée en société employant régulièrement 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 collaborant à l'entreprise).

B. Travailleurs indépendants sans salariés

30. Les *travailleurs indépendants sans salariés* sont des personnes qui gèrent une unité économique, seuls ou en association avec des tiers, et qui n'emploient régulièrement, 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

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

22 – Entrepreneurs individuels sans salariés

32. 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 régulièrement de salariés dans leur entreprise.

F. Entrepreneurs individuels

33. 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

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

- a) ils détiennent une participation de contrôle, seuls ou avec d'autres membres de leur famille et/ou un ou plusieurs associés;
- 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.

L'expression «participation de contrôle» doit s'entendre comme le fait d'avoir une voix prépondérante ou un droit de veto au sein du conseil d'administration élu ou désigné d'une société ou dans les réunions d'actionnaires, sans nécessairement détenir la majorité absolue des actions ou des parts de ladite société.

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

11 – Propriétaires-gérants de sociétés avec salariés

21 – Propriétaires-gérants de sociétés sans salariés

C. *Non-salariés dépendants*

36. 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.
37. 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 d'une part 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.
38. Les non-salariés dépendants présentent tout ou partie des caractéristiques suivantes, qui peuvent servir à les identifier dans les statistiques, compte tenu du contexte national:
- 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.
39. 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.
40. 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 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.
41. 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.

D. Salariés

42. 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.
43. 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 de contrôle dans l'entreprise. Ils relèvent de l'autorité d'un tiers, tel qu'une personne ou un conseil, au sein de l'unité économique.
44. La catégorie des salariés comprend notamment les groupes suivants:
- a) 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;
 - b) les membres de coopératives de travailleurs qui sont rémunérés en fonction du temps travaillé, à la tâche ou à la pièce.
45. Sont exclus de la catégorie des salariés les travailleurs rémunérés selon les dispositions d'un contrat commercial portant sur la fourniture de biens ou de services.
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 de trois mois ou plus;
 - 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. 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.
53. 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

54. 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.

55. 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;
- c) travaillant sans rémunération;
- d) et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise gérée par un membre de la famille ou du ménage tout en participant à des activités de formation.

E. Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise

56. 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)

57. 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.

58. 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:

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

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

59. 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.

60. 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 compte propre, 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 compte propre 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

61. Les *employeurs fournissant des services pour compte propre* sont des personnes qui exercent une activité de fourniture de services principalement destinés à leur propre consommation finale et qui emploient de façon régulière, 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).

14 – Employeurs produisant des biens pour compte propre

62. Les *employeurs produisant des biens pour compte propre* sont des personnes qui exercent une activité de production de biens pour leur propre consommation finale et qui emploient de façon régulière 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

63. 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'emploient pas de salariés domestiques de façon régulière.

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

64. 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'emploient personne de façon régulière pour produire des biens en contrepartie d'une rémunération monétaire ou en nature. 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

65. 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. Sont exclus de cette catégorie 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**

66. 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 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

67. 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

68. 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

69. 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

70. 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 de tout type d'organisation ou d'association locale, y compris 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 travailleurs en formation non rémunérés;
 - ii) les travailleurs exerçant des activités obligatoires non rémunérées;
 - iii) les travailleurs bénévoles directs.

9. Autres travailleurs non rémunérés

71. 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

72. 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 présentées 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.
73. Il est nécessaire d'utiliser les variables transversales suivantes pour la compilation de statistiques sur les catégories détaillées de la CISE-18:
- a) durée de l'accord de travail;
 - b) type de contrat d'emploi;
 - c) nombres d'heures contractuelles;
 - d) forme de rémunération.

-
74. 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) nombre d'heures habituellement effectuées;
 - c) statut à plein temps ou à temps partiel;
 - d) motif principal du caractère non permanent de l'emploi;
 - e) préférence ou non pour un emploi non permanent;
 - f) travailleurs saisonniers;
 - g) type de lieu de travail;
 - h) travailleurs domestiques;
 - i) travailleurs à domicile;
 - j) relations de travail multipartites;
 - k) couverture sociale liée à l'emploi;
 - l) congés annuels rémunérés;
 - m) congés de maladie rémunérés.
75. 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;
 - c) raisons de la préférence pour un emploi non permanent.

Durée de l'emploi ou de l'activité productive

76. Beaucoup de catégories détaillées de la CISE-18 comprenant des emplois assez éloignés de la notion d'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. 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 de l'accord de travail* et de la *durée de l'emploi dans l'unité économique actuelle*.

Durée de l'accord de travail

77. La *durée de l'accord 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 l'accord 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, l'accord 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.
78. 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

79. 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. Elle donne une mesure de la stabilité et de la continuité de l'emploi, y compris dans les cas où un travailleur a eu une série de contrats avec la même unité économique. 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.

80. 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. Dans certains cas particuliers, par exemple lorsqu'un enseignant remplaçant ou en période d'essai est engagé pour l'année scolaire, l'intervalle considéré peut aller jusqu'à trois mois.
81. 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. Dans le cas des travailleurs engagés par l'intermédiaire d'agences, par exemple dans le cadre de relations de travail multipartites, la durée d'emploi doit être calculée par rapport à l'agence et non au client de l'agence.

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 accords 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 du caractère non permanent de l'emploi

85. L'emploi temporaire ou occasionnel peut être lié aux caractéristiques du poste de travail ou du marché du travail, à la préférence du travailleur ou à la nécessité pour celui-ci de concilier son emploi avec d'autres responsabilités. Les statistiques sur ces différentes dimensions de l'emploi non permanent peuvent être compilées à l'aide des trois variables suivantes:
 - motif du caractère non permanent de l'emploi;
 - préférence ou non pour un emploi non permanent;
 - raisons de la préférence pour un emploi non permanent.

-
86. Le *motif du caractère non permanent de l'emploi* correspond aux caractéristiques expliquant le caractère temporaire ou occasionnel de l'emploi. Cette information devrait être collectée pour tous les salariés autres que les salariés occupant un emploi à durée indéterminée, ainsi que pour les non-salariés dépendants si le contexte national le justifie. Selon la méthode de mesure adoptée, l'information concernant le motif du caractère non permanent de l'emploi peut être utilisée pour identifier à la fois les travailleurs saisonniers et les apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés.
87. Les statistiques relatives au motif du caractère non permanent de l'emploi devraient comprendre au minimum les catégories suivantes:
- travail saisonnier;
 - stage, apprentissage ou formation;
 - travail de remplacement;
 - fin d'un projet;
 - programme de création d'emplois;
 - période de service requise avant l'obtention d'un contrat à durée indéterminée;
 - autres motifs.
- Les raisons telles que «caractéristique habituelle dans la branche ou la profession» sont comprises dans la catégorie «autres motifs» mais peuvent figurer séparément dans la liste si le contexte national le justifie.
88. La question de savoir si l'emploi non permanent résulte ou non de la préférence de la personne qui l'occupe devrait faire l'objet d'une variable distincte (*«préférence ou non pour un emploi non permanent»*) permettant de déterminer si la personne concernée a accepté un emploi non permanent parce qu'elle ne voulait pas un emploi à durée indéterminée.
89. Les statistiques sur les *«raisons de la préférence pour un emploi non permanent»* rendent compte de ce qui a pu amener les personnes concernées à préférer un emploi non permanent. Elles peuvent être compilées si le contexte national le justifie. Les raisons proposées sont, entre autres:
- cumul emploi-formation;
 - cumul emploi-retraite;
 - cumul emploi-garde d'enfants non rémunérée;
 - cumul emploi-autres responsabilités familiales.

Type de contrat d'emploi

90. La variable *type de contrat d'emploi* est nécessaire pour savoir si le salarié a conclu 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.
91. 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.
92. 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

93. 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.

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

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

Travailleurs saisonniers

95. 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.

Type de lieu de travail

96. Le *type de lieu de travail* correspond à l'endroit où s'effectue habituellement le travail. Lorsque le travail est régulièrement effectué dans plusieurs lieux, cette variable doit s'entendre du type de 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 cet endroit qu'il faut retenir comme type de lieu de travail principal.

97. Il est nécessaire de disposer d'informations sur le type de lieu de travail pour identifier les travailleurs à domicile, les travailleurs domestiques et les travailleurs engagés dans des relations de travail multipartites. Dans ce dernier cas, par exemple en ce qui concerne les travailleurs engagés par des agences de travail temporaire, le type de lieu de travail doit être celui du travailleur et non celui de l'employeur. Dans certains contextes, le type de lieu de travail permet aussi d'identifier les non-salariés dépendants. Cette information est également pertinente en tant que telle pour repérer les travailleurs qui risquent d'être exposés à des risques du fait de leur lieu de travail (la rue, par exemple) ou encore pour recenser les travailleurs à domicile, quel que soit leur statut d'emploi.

98. 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 se déplaçant sur l'eau, dans l'air ou sur terre;
- porte-à-porte;
- dans la rue ou un autre espace public;

-
- sur un marché;
 - pas de lieu fixe;
 - autre type de lieu.
99. 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.
100. 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

101. 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.
102. 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.
103. 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.
104. 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).
105. 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 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.

-
106. 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.
107. 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

108. Les *travailleurs à domicile* sont les travailleurs dont le lieu de travail principal est leur domicile. Dans la catégorie des travailleurs à domicile occupés, il peut y avoir 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

109. On parle de *relation de travail multipartite* lorsqu'un tiers intervient entre le travailleur dépendant et l'entreprise pour laquelle le travail est effectué. Les travailleurs relevant de cette catégorie peuvent être des salariés de l'entreprise tierce ou des non-salariés dépendants dont l'accès aux matières premières, aux clients ou au marché est contrôlé par l'unité économique tierce.
110. Dans le cas des salariés, la relation multipartite passe par l'intermédiaire d'une entreprise qui met à la disposition d'une autre entreprise, temporairement ou de façon permanente, un travailleur dont elle assure elle-même la rémunération en tant qu'employeur.
111. On distingue deux grands groupes de salariés engagés dans des relations de travail multipartites:
- a) les salariés intérimaires;
 - b) les salariés assurant des services externalisés.
- Dans certains pays, un troisième groupe peut également être identifié:
- c) les travailleurs engagés dans le cadre de programmes de promotion de l'emploi.
112. Les *salariés intérimaires* sont des travailleurs recrutés par une entreprise pour être mis à la disposition d'une autre entreprise qui utilise et supervise leur travail. Ils sont engagés par 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, détachement ou sous-traitance de main-d'œuvre), qui fournissent des travailleurs et les paient, mais qui ne participent généralement pas à la supervision du travail.
113. Les *salariés assurant des services externalisés* sont engagés par une entreprise pour fournir de façon régulière un service particulier dont l'exécution a été confiée à leur employeur par une autre entreprise ou par un ménage qui assure généralement, en tant que client, une supervision partielle du travail effectué. Les employeurs de ces personnes comprennent notamment, mais non exclusivement, des entreprises de services comme les prestataires de soins infirmiers, les sociétés de nettoyage de bureaux ou chez les particuliers, les entreprises de sécurité et les prestataires de services informatiques. Ils peuvent superviser certains aspects du travail et définir des normes de service, tandis que le client assure la supervision quotidienne des tâches du salarié.
114. Les *salariés engagés dans le cadre de programmes de promotion de l'emploi* sont des travailleurs recrutés et payés par un organisme public qui les met à la disposition d'une autre unité économique dans le cadre d'un programme de promotion de l'emploi. Sont exclus de ce groupe les travailleurs qui ont l'obligation de travailler pour continuer à percevoir leurs allocations sociales.

-
115. Dans tous ces cas, le travail n'est pas effectué principalement dans les locaux de l'entreprise 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.
116. Pour ce qui est des non-salariés dépendants, la relation de travail multipartite est avérée lorsqu'un intermédiaire fournit les matières premières et reçoit les biens produits ou bien lorsque l'accès aux clients ou au travail est contrôlé par un intermédiaire, généralement par le biais d'Internet. Le non-salarié dépendant peut être 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

117. 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.
118. Ces variables sont utiles pour évaluer l'impact 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

119. 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'exercice d'un emploi.
120. 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

121. L'*accès aux congés annuels rémunérés* reflète le droit du travailleur de prendre des congés rémunérés accordés par l'employeur ou de bénéficier d'une indemnité compensatoire pour congés annuels non pris, 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

122. 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

123. Les normes relatives aux statistiques sur les relations de travail qui sont exposées dans la présente résolution visent à permettre la compilation de statistiques harmonisées et comparables sur différents types d'activité productive à partir de différents types de source de données. Elles définissent des catégories et des variables qui permettront de présenter des données statistiques comparables au niveau international. Le choix des questions et les méthodes de collecte des données dépendront des sources utilisées. 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.
124. 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 varier en fonction de la source utilisée et des besoins empiriques et analytiques. 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.
125. 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.
126. Les enquêtes auprès des ménages et auprès des établissements sont des sources importantes de données sur le marché du travail. Celles qui collectent des données auprès des ménages, telles que les enquêtes sur la main-d'œuvre, en particulier, seront essentielles pour établir les statistiques détaillées classées selon la CISE-18.
127. Les statistiques de l'emploi peuvent également être établies au moyen d'autres enquêtes spécialisées auprès des ménages, comme les enquêtes sur les différentes utilisations du temps, l'éducation et la formation, le niveau de vie ou les revenus et les dépenses 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.
128. 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, capable de recueillir les informations pertinentes sur les concepts définis dans la résolution, même si elles sont moins détaillées et moins précises que les données des enquêtes sur la main-d'œuvre, pourrait être une bonne solution.
129. Les enquêtes auprès des établissements étant une source importante de données sur l'emploi, les gains, le temps de travail rémunéré, les coûts de main-d'œuvre et les vacances d'emploi, il conviendrait d'appliquer la CISE-18 lorsqu'il est nécessaire d'obtenir des informations sur différents types de modalité d'emploi. Le niveau de détail des données recueillies devrait refléter les besoins nationaux à cet égard et les possibilités de collecte auprès des établissements.
130. 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 statistiques 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.

Indicateurs

131. Les pays doivent sélectionner un ensemble d'indicateurs répondant aux principaux objectifs des statistiques afin de les diffuser aux périodicités appropriées, comme le recommande le paragraphe 124. Il faut calculer des indicateurs pour le groupe visé dans son ensemble et les désagréger par sexe, groupes d'âge (y compris des catégories distinctes pour les jeunes), niveau d'éducation, région géographique,

zone rurale et zone urbaine, et d'autres caractéristiques pertinentes compte tenu de la précision statistique des estimations.

132. Pour refléter le contexte national, l'ensemble devrait comprendre un choix d'indicateurs parmi ceux énumérés ci-dessous afin de surveiller les performances du marché du travail, la stabilité des relations d'emploi, l'exposition de la population occupée au risque économique et la participation aux formes atypiques d'emploi. D'autres indicateurs pourraient compléter ce choix pour répondre aux besoins nationaux.
- a) Effectifs, nombre d'heures habituellement effectuées et part dans l'emploi total des groupes de travailleurs suivants (emploi principal):
 - i) travailleurs indépendants;
 - ii) travailleurs dépendants;
 - iii) travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit;
 - iv) travailleurs rémunérés par un salaire;
 - v) chacune des catégories agrégées (A à G) définies dans la CISE-18-A et la CISE-18-R;
 - vi) les dix catégories détaillées de la CISE-18.
 - b) Effectifs et part dans l'emploi total des groupes de travailleurs suivants (emploi secondaire):
 - i) non-salariés dépendants;
 - ii) entrepreneurs individuels sans salariés;
 - iii) salariés occupant un emploi à durée indéterminée;
 - iv) salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel.
 - c) Rapport entre le nombre de non-salariés dépendants (emploi principal) et le nombre de salariés, et entre le nombre de non-salariés dépendants et le nombre de travailleurs indépendants sans salariés.
 - d) Sous-catégories de salariés en proportion de l'ensemble des salariés.
 - e) Rapport entre le nombre de salariés occupant un emploi non permanent (emploi principal) et le nombre total de salariés (emploi principal).
 - f) Durée de l'accord de travail pour les catégories suivantes:
 - i) salariés occupant un emploi à durée limitée;
 - ii) salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel.
 - g) Durée d'emploi dans l'unité économique actuelle pour tous les statuts d'emploi.
133. Pour obtenir des informations sur le type d'autorité que les hommes, les femmes et les jeunes sont en mesure d'exercer dans leur travail de production pour compte propre et leur niveau de participation à ce type d'activité, on peut utiliser les indicateurs suivants:
- a) Effectifs, nombre d'heures habituellement effectuées et part des catégories suivantes de la CISaT-18 dans la population d'âge actif et dans l'ensemble des travailleurs produisant des biens pour compte propre:
 - i) employeurs produisant des biens pour compte propre;
 - ii) travailleurs indépendants produisant des biens pour compte propre, sans salariés;
 - iii) travailleurs familiaux produisant des biens pour compte propre.
 - b) Effectifs, nombre d'heures habituellement effectuées et part dans la population d'âge actif des catégories suivantes de la CISaT-18:
 - i) employeurs fournissant des services pour compte propre;
 - ii) travailleurs indépendants fournissant des services pour compte propre, sans salariés;
 - iii) travailleurs familiaux fournissant des services pour compte propre.

134. Pour obtenir des informations sur le niveau de participation des hommes, des femmes et des jeunes à des activités de formation rémunérées ou non rémunérées, on peut utiliser les indicateurs suivants:
- a) Effectifs et nombre d'heures habituellement effectuées pour les catégories suivantes de la CISaT-18:
 - i) apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés;
 - ii) travailleurs en formation non rémunérés.
 - b) Rapport calculé pour chacun des groupes ci-dessus entre le nombre de personnes dans le groupe et l'emploi total, et entre le nombre de personnes dans le groupe et le nombre total de personnes en formation rémunérées et non rémunérées.
 - c) Les pays intéressés par une analyse de l'ensemble des travailleurs en formation peuvent utiliser l'indicateur synthétique suivant:
$$\frac{(\text{Apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés}) + (\text{Travailleurs en formation non rémunérés})}{\text{Nombre total de personnes occupant un emploi} + \text{Travailleurs en formation non rémunérés}} \times 100$$
135. Pour obtenir des informations sur les niveaux de participation des hommes, des femmes et des jeunes au travail bénévole, on peut utiliser comme indicateurs les effectifs, le nombre d'heures réellement effectuées et la part des catégories suivantes de la CISaT-18 dans la population d'âge actif et dans l'ensemble des travailleurs bénévoles:
- a) travailleurs bénévoles directs;
 - b) travailleurs bénévoles dans le cadre d'une organisation.
136. Pour l'analyse des relations de travail multipartites, on peut prendre pour indicateurs les niveaux de participation, les effectifs, le nombre d'heures habituellement effectuées et la part des groupes suivants dans l'emploi total (ou le total des salariés):
- a) salariés intérimaires;
 - b) salariés assurant des services externalisés;
 - c) travailleurs engagés dans le cadre de programmes de promotion de l'emploi.

Travaux futurs

137. 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 conceptuels et méthodologiques, y compris la mise à l'essai des différents éléments des normes proposées pour la production de statistiques sur les relations de travail;
 - 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;
 - f) de mener de nouveaux travaux conceptuels et méthodologiques sur la mesure de l'emploi lié aux plates-formes ou aux applications Internet.