



| Un conducteur travaillant pour Uber, un exemple d'un travailleur de plate-forme en ligne

PROTECTION DES EMPLOYÉS DANS UN MONDE DU TRAVAIL EN MUTATION

par Barbara Gerstenberger

Dans son analyse de la proposition sur les conditions de travail transparentes et prévisible de la Commission européenne, Barbara Gerstenberger examine attentivement les défis croissants posés par les formes d'emploi non standards et les nouvelles formes d'emploi tels que le travail occasionnel et le travail sur les plateformes en ligne.

Les changements dans le monde du travail ont mené à une situation où un nombre de moins en moins élevé d'employés sont couverts par les règles et les réglementations conçues pour les protéger. L'augmentation des formes non standards d'emplois, qui tendent à offrir une protection moins élevée, n'est pas nécessairement un développement. Les contrats temporaires et l'activité indépendante ont

connu une croissance au cours du long essor économique à partir du milieu des années 1990. Une augmentation spectaculaire n'a pas eu lieu non plus au cours de la dernière décennie. La situation est différente pour le travail à temps partiel : il a continué à progresser même après le début de la récession en 2007 et il représente à présent un peu moins de 20 % de tous les emplois dans l'UE. À noter plus de la moitié des nouveaux

emplois étaient non standards. L'instabilité qui en a résulté est le manque de prévisibilité pour un nombre croissant d'employés.

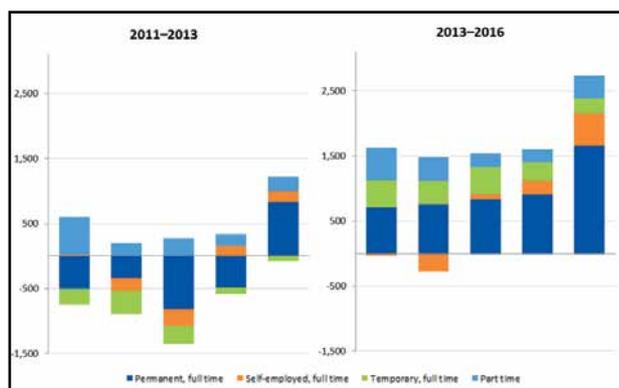
Le salaire est souvent bas pour les emplois non standards

Du point de vue de la politique, il est important de noter que les emplois non standards sont principalement créés dans

des catégories où le salaire est inférieur.

Pour les employés à temps partiel, les données montrent qu'ils n'ont pas bénéficié de l'augmentation de la formation payée par l'employeur dont les employés à temps plein ont fait l'expérience. La part des employés à temps partiel recevant une formation a connu un déclin entre 2010 et 2015. La directive proposée soulève la question de la formation

Changements dans l'emploi (en milliers) par quintile de salaire par emploi et statut de l'emploi, EU, 2011 Q2–2016 Q2 — basés sur les données EU-LFS et SES



gratuite pour tous les employés dans son article 11.

Et l'activité indépendante ?

Eurofound a réalisé une analyse détaillée des conditions de travail des indépendants en Europe. Alors que pour environ la moitié d'entre eux la qualité de l'emploi est d'un bon niveau, la situation d'un indépendant sur quatre donne matière à inquiétude. Celle-ci est « vulnérable » et est caractérisée par la dépendance économique, des niveaux d'autonomie faibles et la vulnérabilité financière. Plus de la moitié de ces indépendants déclarent qu'ils ne seraient pas en sécurité d'un point de vue financier en cas de maladie. La directive proposée ouvre la possibilité de couvrir également les employés qui sont théoriquement indépendants, mais qui sont en fait économiquement dépendants d'un seul employeur.

Problèmes liés à l'emploi non standard

Il n'est pas uniquement question de l'augmentation de la part

d'employés occupés dans des formes non standard d'emploi. Il s'agit aussi des nouvelles formes d'emploi. Eurofound a identifié neuf types différents dans son exercice de cartographie de l'année 2015. Parmi ceux-ci, le travail occasionnel et le travail sur les plateformes en ligne sont particulièrement préoccupants. Un travailleur occasionnel ne dispose pas d'une relation de travail continue avec un employeur. Mais ce dernier ne propose pas du travail en continu, et dans le cas du travail à la demande, il contacte l'employé si c'est nécessaire et quand c'est nécessaire. Dans certains cas, le contrat d'emploi précise le nombre maximal et minimal des heures de travail. Cependant, le travail occasionnel inclut aussi les contrats « zéro heure » pour lesquels aucun minimum n'est mentionné et où l'employeur n'est pas obligé de contacter l'employé. Le manque de prévisibilité du temps de travail et le faible niveau de sécurité qui y est lié sont inquiétants. La directive s'adresse à ce problème en exigeant que le contrat d'emploi mentionne les heures de travail et les jours pendant lesquels il peut être demandé aux employés de travailler et une période minimale

de préavis. De plus, un employeur ne peut interdire à des employés d'occuper un autre emploi en dehors des heures de référence. Cependant, l'imprévisibilité des heures de travail (et du revenu associé) restera élevée pour cette forme d'emploi avec des conséquences avérées pour l'équilibre entre le travail et la vie personnelle et la sécurité financière.

Problèmes liés à l'emploi sur des plateformes en ligne

L'emploi sur des plateformes en ligne est une nouvelle forme d'externalisation de tâches. Au lieu d'attribuer la tâche à un employé unique, elle est déléguée à un groupe de « travailleurs virtuels ». L'accès à ce groupe est facilité par une plateforme en ligne permettant aux clients d'identifier des personnes aptes à effectuer les tâches en échange d'un paiement. L'examen réalisé par Eurofound montre deux aspects. Certains travailleurs sur ces plateformes en ligne apprécient véritablement l'autonomie, la possibilité d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ainsi que le développement de compétences pouvant être associées au travail sur une plateforme en ligne. Cependant, la liste des effets négatifs est plus longue. La préoccupation principale est le bas salaire associé à de nombreux types de travaux sur les plateformes en ligne et l'insécurité par rapport au paiement. Le travailleur actif sur une plateforme en ligne ne peut avoir toujours la certitude d'être rémunéré pour tout le travail fourni et dans de nombreux cas, le paiement par tâche est extrêmement bas. Vu que les

travailleurs sur les plateformes en ligne sont considérés comme des indépendants, ils n'ont pas accès à une protection et à des prestations sociales. De plus, le travail sur les plateformes en ligne est souvent monotone et ennuyeux, ce qui entraîne l'isolement social et génère en même temps du stress en raison du besoin d'une organisation autonome et d'un estompement de la limite entre le travail et la vie personnelle.

L'étendue de la directive est peu élevée pour faire face à la situation des travailleurs sur les plateformes en ligne tant que leur statut est défini comme celui d'indépendants. Le nombre de ceux qui sont occupés dans des emplois sur des plateformes en ligne est très limité et les estimations de son potentiel de croissance varient. Cependant, si la directive proposée a l'objectif de couvrir également les nouveaux développements dans le marché du travail et de devenir ouverte aux évolutions futures, des manières de s'adresser à ce phénomène devraient être explorées.



> AUTEUR

Barbara Gerstenberger est cheffe du département de la vie professionnelle d'Eurofound, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.