

LES SYNDICATS S'ENGAGENT POUR LA PROTECTION DES **TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS**

POURQUOI LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS
ONT-ILS BESOIN DE NOUVEAUX DROITS ?
QUE FONT LES SYNDICATS ?
QUELLES SONT LEURS PRIORITÉS POUR L'AVENIR ?



Cette étude a été préparée par **Lionel Fulton**, du Labour Research Department (RLD) sous la coordination de **Thiébaut Weber** et Ignacio Doreste (CES).

L'auteur et la CES remercient les membres du Comité de Direction du projet "Nouvelles stratégies syndicales pour les nouvelles formes d'emploi" pour leurs contributions à la recherche et leur travail tout au long du projet.

Les organisations membres du Comité de Direction étaient l'Alliance européenne des arts et des spectacles (EAEA), Eurocadres, la Fédération Européenne des Transports (ETF) et la Fédération Européenne des Journalistes (FEJ).

Si vous utilisez cette publication, merci de bien vouloir utiliser la référence suivante :
FULTON L. (2018) *Les syndicats s'engagent pour la protection des travailleurs indépendants*.
ETUC. Brussels.



Avec le soutien financier
de la Commission européenne

LES SYNDICATS S'ENGAGENT POUR LA PROTECTION DES **TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS**

POURQUOI LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS
ONT-ILS BESOIN DE NOUVEAUX DROITS ?
QUE FONT LES SYNDICATS ?
QUELLES SONT LEURS PRIORITÉS POUR L'AVENIR ?

Un projet de la Confédération Européenne des Syndicats (CES)
visant à défendre les droits des travailleurs indépendants en Europe

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	8
<hr/>	
Résumé	9
<hr/>	
Données chiffrées sur le travail indépendant	9
Une enquête couvrant 23 États à travers l'Europe	10
Une adhésion syndicale pour les travailleurs indépendants la plupart du temps acceptée	10
Quatre types de syndicats recrutant des travailleurs indépendants	10
Différentes approches de la négociation collective pour les travailleurs indépendants	11
Les syndicats soutiennent et fournissent des services aux membres indépendants	12
Les systèmes de protection sociale pour les travailleurs indépendants sont souvent inadéquats	12
Le travail indépendant forcé est une préoccupation majeure	13
Points clés sur les priorités futures	14
Les chiffres du travail indépendant	15
<hr/>	
Dans l'ensemble de l'UE 28	16
La répartition actuelle	16
Changements au cours des cinq dernières années : diminution dans l'agriculture, augmentation dans les services	20
Variations nationales	22
Informations sur les données chiffrées disponibles relatives au travail indépendant	25
L'enquête	27
<hr/>	
Points clés de l'enquête	29

Recrutement et organisation des travailleurs indépendants 30

Dans certains pays, les syndicats ne peuvent pas recruter de travailleurs indépendants	31
Comment les syndicats agissent-ils pour contrer ces restrictions ?	32
Autres restrictions à la représentation des travailleurs indépendants	33
Points clés sur l'adhésion syndicale des travailleurs indépendants	

Syndicats représentant les travailleurs indépendants 35

Vue d'ensemble	36
Syndicats opérant dans des domaines ayant une tradition de travail indépendant et d'affiliation syndicale : syndicats de journalistes, d'acteurs, de musiciens, d'artistes, de techniciens et autres	36
Syndicats visant à recruter des travailleurs dans des conditions d'emploi précaires, y compris les travailleurs indépendants : syndicats de travailleurs précaires	39
Syndicats visant à recruter des travailleurs indépendants en tant que tels : syndicats uniquement pour les travailleurs indépendants	40
Syndicats visant à recruter des travailleurs indépendants en plus de leurs membres actuels : syndicats ayant un plus grand nombre de membres	41
Points clés sur les syndicats qui recrutent des travailleurs indépendants	43

TABLE DES MATIÈRES

Négociation collective pour les travailleurs indépendants	44
<hr/>	
Les 12 États concernés	45
Le tableau national	45
Autriche	45
Belgique	46
Danemark	47
France	48
Allemagne	50
Irlande	52
Italie	54
Pays-Bas	55
Serbie	59
Espagne	59
Suède	61
Royaume-Uni	62
Thèmes communs	64
Le cadre juridique : professions spécifiées ou dépendance économique	64
La situation dans la pratique	65
L'impact négatif du droit de la concurrence sur les droits de négociation collective	66
Points clés sur la négociation collective pour les travailleurs indépendants	67
 Soutien et services syndicaux pour les membres travailleurs indépendants	 68
<hr/>	
Rémunération et contrats	69
Autre soutien	70
Points clés sur le soutien et les services syndicaux pour les membres travailleurs indépendants	73

Travailleurs indépendants et protection sociale	74
<hr/>	
L'étendue de l'accès : quatre groupes de pays au niveau européen	75
Des exemples tirés de l'enquête de la CES confirment les différences entre salariés et indépendants	77
Prestations en dehors du système de protection sociale	79
Changements dans les systèmes de protection sociale pour les travailleurs indépendants	80
Les syndicats passent à l'action	81
Points clés sur les travailleurs indépendants et la protection sociale	83
Le travail indépendant forcé	85
<hr/>	
Un enjeu majeur	86
Les syndicats réagissent principalement en justice	86
Points clés sur le travail indépendant forcé	87
Priorités futures	88
<hr/>	
Pour les institutions européennes	89
Pour les gouvernements nationaux	90
Pour la CES	92
Pour les syndicats nationaux	92
Points clés sur les priorités futures	93
Bibliographie	95

AVANT-PROPOS

Mieux représenter et protéger les travailleurs atypiques - en particulier les travailleurs indépendants - est un engagement pris par la CES lors de son Congrès de 2015 à Paris.

Au cours des quatre dernières années, la CES a suivi un certain nombre de voies différentes pour remplir cet engagement. Nous avons fait pression sur les institutions européennes afin d'obtenir un socle européen des droits sociaux le plus ambitieux possible pour garantir les droits fondamentaux des travailleurs indépendants et autres travailleurs atypiques. L'accès à la protection sociale et la lutte contre les conditions de travail précaires qui sont souvent associées à ces types d'emploi étaient des priorités clés pour nous et elles sont maintenant reflétées dans les principes du socle qui a été adopté par l'UE en novembre 2017. Nous suivons sa mise en œuvre et insistons pour que de nouvelles initiatives soient prises afin de concrétiser les droits dans la pratique à l'avenir. Nous avons également dispensé des formations aux syndicalistes nationaux sur la manière d'atteindre les travailleurs indépendants et nous examinons actuellement les obstacles juridiques qui les empêchent de bénéficier des droits fondamentaux, tels que le droit à la négociation collective.

Cette étude montre que l'affiliation syndicale des travailleurs indépendants est largement acceptée par les organisations affiliées à la CES. Contrairement à ceux qui prétendent que les syndicats sont des organisations rigides enracinées dans le tissu industriel du siècle dernier (ou même du XIX^e siècle), c'est un signe que les syndicats s'adaptent à la dynamique du marché du travail et cherchent à mieux défendre les droits des travailleurs.

La négociation collective est le meilleur moyen pour les travailleurs d'obtenir de meilleures conditions. Un message clair de ce travail de recherche est que nos organisations affiliées font face à beaucoup plus de difficultés dans la négociation collective pour les travailleurs atypiques que dans leur représentation. L'hostilité des employeurs est l'une des raisons pour lesquelles il s'avère difficile d'étendre plus largement la négociation collective aux travailleurs atypiques. Un autre est l'impact du droit de la concurrence, dans l'interprétation juridique par les tribunaux nationaux du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Des travailleurs indépendants qui unissent leurs forces pour améliorer leurs conditions de travail ne devraient jamais être considérés comme un cartel s'arrangeant pour fausser ou éliminer la concurrence. Le droit de la concurrence ne peut l'emporter sur un droit fondamental et la CES continuera de lutter pour s'assurer que cela ne soit pas le cas.

Nous espérons que ce document de recherche encouragera et aidera les syndicats à mieux organiser et représenter les travailleurs atypiques. Cela doit faire partie intégrante de notre travail sur l'avenir du travail et l'avenir des syndicats.

Luca Visentini

Secrétaire Général de la CES

Thiébaut Weber

Secrétaire Confédéral de la CES

RÉSUMÉ

DONNÉES CHIFFRÉES SUR LE TRAVAIL INDÉPENDANT

Les données d'Eurostat montrent qu'il y a 30,5 millions de travailleurs indépendants dans l'UE en 2016, sur un total de 214,7 millions de travailleurs. Parmi ces 30,5 millions de travailleurs indépendants, 8,7 millions employaient eux-mêmes des salariés, tandis que 21,8 millions étaient des travailleurs indépendants « à leur propre compte », sans salariés.

Une concentration dans quelques professions

La plupart des indépendants à leur propre compte travaillent dans une de ces cinq professions : spécialistes ; techniciens et assimilés ; travailleurs des services et de la vente ; travailleurs dans les industries de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche ; et enfin artisans.

Près de 60 % de tous les travailleurs indépendants à leur propre compte se retrouvent dans quatre industries : l'agriculture, la sylviculture et la pêche ; le commerce de gros et de détail ; la construction ; et les activités techniques et scientifiques spécialisées.

Un peu plus d'un tiers des travailleurs indépendants à leur propre compte sont des femmes, un pourcentage inférieur à celui des salariés. Les jeunes sont également moins susceptibles d'être des travailleurs indépendants.

Le travail indépendant dans l'UE-28, comprenant les indépendants employeurs et les travailleurs indépendants à leur propre compte, a très légèrement diminué entre 2011 et 2016 mais cela s'explique par une baisse du nombre d'employeurs. Le nombre de travailleurs indépendants à leur propre compte a légèrement augmenté.

Différentes façons de définir le travail indépendant

Deux études distinctes d'Eurofound en 2017 proposent d'autres façons d'analyser le travail indépendant. L'une (*Aspects of non-standard employment in Europe*) a constaté que les « travailleurs dépendants freelances et sous-traitants à leur propre compte », qui se trouvaient dans une situation similaire à celle des salariés, représentaient 18 % du total (y compris les employeurs). Une autre (*Exploring self-employment in the European Union*) a constaté que les « travailleurs indépendants cachés », le groupe le plus semblable aux salariés, représentaient 8 % de tous les travailleurs indépendants (y compris les employeurs), tandis que les « travailleurs indépendants vulnérables » en représentaient 17 %. Les variations entre ces deux études reflètent en partie le fait qu'elles examinent différents aspects du travail indépendant, mais elles indiquent aussi la fluidité des définitions.

Au cours des cinq dernières années, il y a eu des changements majeurs dans la composition des travailleurs indépendants à leur propre compte, avec une baisse du nombre de personnes travaillant dans l'agriculture et la vente au détail, et une augmentation par ailleurs, en particulier dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques.

En moyenne, les travailleurs indépendants à leur propre compte représentent 10,1 % de tous les travailleurs dans l'UE-28, mais il existe de grandes différences entre les pays. En Grèce, en tête, 22,3 % de tous les travailleurs sont des travailleurs indépendants à leur propre compte ; au Danemark, en bas de l'échelle, ce chiffre n'est que de 4,6 %.

Il existe aussi des différences dans la façon dont le travail indépendant à son propre compte a évolué au cours des cinq dernières années. Si l'on exclut l'agriculture, le nombre de travailleurs indépendants a augmenté de 5,2 % dans l'UE-28. Il a connu une forte croissance dans certains pays, dont les États baltes et le Royaume-Uni, mais a chuté dans d'autres pays, comme la Croatie, la Grèce et l'Allemagne.

Il semble probable qu'une partie de la croissance du nombre de travailleurs indépendants soit le résultat d'une augmentation du « faux travail indépendant », où le statut d'indépendant est choisi pour réduire les impôts et les cotisations de sécurité sociale, ainsi que les droits des travailleurs.

UNE ENQUÊTE COUVRANT 23 ÉTATS À TRAVERS L'EUROPE

Une grande partie des informations contenues dans ce rapport est tirée d'un questionnaire envoyé initialement par la CES en mai 2017. 50 réponses ont été reçues de 23 États, dont 21 de l'UE plus la Norvège et la Serbie. Les sept États membres de l'UE qui n'ont pas répondu étaient la Croatie, Chypre, la Grèce, le Luxembourg, Malte, le Portugal et la Roumanie.

Les réponses sont pratiquement réparties de façon égale entre les confédérations et les syndicats individuels.

UNE ADHÉSION SYNDICALE POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS LA PLUPART DU TEMPS ACCEPTÉE

Dans la plupart des pays il n'y a pas d'obstacles juridiques au recrutement de travailleurs indépendants par les syndicats, et lorsque ces obstacles juridiques existent, les syndicats tentent souvent de les supprimer ;

Les règles et les attitudes syndicales peuvent rendre plus difficile/impossible pour les travailleurs indépendants d'adhérer à des syndicats dans certains cas - c'est particulièrement vrai pour les travailleurs indépendants qui ont eux-mêmes des employés ;

La numérisation et les nouvelles formes de travail conduisent certains syndicats à reconsidérer leur position sur la syndicalisation des travailleurs indépendants.

QUATRE TYPES DE SYNDICATS RECRUTANT DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

La plupart des États ont au moins un syndicat qui compte un nombre important de travailleurs indépendants parmi leurs membres, et lorsque ce n'est pas le cas, c'est généralement parce que la loi empêche les travailleurs indépendants de se syndiquer (voir la section précédente).

Cependant il existe des différences dans le type de syndicats qui recrutent et représentent les travailleurs indépendants, tant à l'intérieur des pays qu'entre les pays.

Syndicats spécialisés : le type de syndicat le plus fréquemment rencontré disposant d'un nombre important de membres travailleurs indépendants est un syndicat spécialisé ou une section spécialisée au sein de syndicats plus importants, opérant dans des industries où le travail indépendant a longtemps été un mode de travail habituel. Il existe des exemples de ces syndicats dans la plupart des États européens. Ils représentent des journalistes, des acteurs, des musiciens et autres interprètes, des techniciens du spectacle, des traducteurs et interprètes ainsi que des architectes et certaines professions médicales. La proportion de travailleurs indépendants parmi les membres peut atteindre 20 % et, dans certains pays, les syndicats qui représentent ces groupes ne sont pas affiliés aux principales confédérations syndicales.

Syndicats de travailleurs précaires : un deuxième type de syndicat avec un nombre important de membres indépendants est un syndicat qui vise à recruter des travailleurs précaires de manière plus générale, les travailleurs indépendants étant recrutés aux côtés des travailleurs intérimaires, des travailleurs temporaires et d'autres personnes sous contrat atypique. Cette forme de syndicat se trouve le plus souvent en Italie, où les trois confédérations principales ont adopté ce modèle, mais également en Slovénie, et un syndicat britannique (qui ne fait pas partie du TUC) est, dans la pratique, similaire.

Syndicats pour travailleurs indépendants uniquement : le troisième type est un syndicat qui recrute uniquement des travailleurs indépendants. L'UGT en Espagne, la FNV aux Pays-Bas et, dans une moindre mesure, la CISL en Italie disposent tous d'affiliés qui font partie de cette catégorie, bien qu'il y ait une différence importante entre eux, puisque l'affilié de la FNV ne recrute que des travailleurs indépendants qui n'ont pas de salariés eux-mêmes.

Syndicats traditionnels : enfin, il existe des syndicats qui n'ont pas une longue tradition de recrutement de travailleurs indépendants mais qui le font depuis peu en réponse à l'évolution du marché du travail. Ces syndicats se retrouvent dans toute l'Europe : certains des plus importants comme IG Metall en Allemagne, Unionen en Suède et Unite et le GMB au Royaume-Uni, ainsi que des syndicats dans les confédérations CFDT et CGT en France et dans la confédération CCOO en Espagne. Si certains ont adopté cette approche il y a quelque temps, d'autres l'ont fait beaucoup plus récemment.

DIFFÉRENTES APPROCHES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Il s'est avéré beaucoup plus difficile pour les syndicats d'entreprendre des négociations collectives pour leurs membres indépendants que pour les recruter et les représenter. C'est dans 11 pays (Autriche, Belgique, Danemark, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Serbie, Espagne, Suède et Royaume-Uni) que la négociation collective ou une autre forme de participation syndicale est utilisée, ou a été utilisée récemment, pour déterminer les conditions de travail des travailleurs indépendants. Dans un 12^e pays, l'Irlande, le droit de négocier a été rétabli en 2017.

La position juridique dans chacun de ces 12 pays varie, de même que l'étendue de la négociation collective, mais il existe des thèmes communs.

Négociation collective : liée à la profession ou à la dépendance économique.

Il existe deux approches principales de la négociation collective pour les travailleurs indépendants. Elle peut être limitée à des professions ou secteurs spécifiques, comme les journalistes ou les acteurs, ou elle peut être limitée à ceux qui sont définis comme étant « économiquement dépendants », bien que les deux approches ne s'excluent pas mutuellement. En Autriche et en Serbie, la négociation collective est limitée à des professions ou secteurs spécifiques. En Belgique, au Danemark, en Allemagne, en Italie, aux Pays-Bas, en Espagne, en Suède et au Royaume-Uni, elle est limitée aux personnes économiquement dépendantes. En France et en Irlande, les deux approches sont utilisées. Cependant, dans chaque pays, la situation juridique est différente.

Dans la pratique, dans la plupart des pays, ce sont les journalistes indépendants, les artistes-interprètes et ceux qui travaillent dans le domaine de la culture et du divertissement qui sont les plus susceptibles de voir leurs conditions fixées par les conventions collectives. Les principaux pays où la négociation collective s'étend le plus largement sont la France, l'Italie, les Pays-Bas et l'Espagne.

L'étendue de la couverture des travailleurs indépendants par la négociation collective est de nature diverse. Dans certains pays elle semble être en déclin, dans d'autres en croissance ou du moins stable.

Le droit de la concurrence, découlant en fin de compte du traité de l'UE, a eu un impact préjudiciable sur la négociation collective, les autorités de la concurrence intervenant pour empêcher les syndicats de conclure des accords.

LES SYNDICATS SOUTIENNENT ET FOURNISSENT DES SERVICES AUX MEMBRES INDÉPENDANTS

Les syndicats fournissent une gamme de services à leurs membres indépendants, qui varient à la fois selon le pays et le type de membres. Les services les plus fréquemment mentionnés sont les suivants :

- des conseils sur les frais à facturer, y compris dans certains cas, des enquêtes sur les tarifs effectivement payés. Il est particulièrement fréquent que les syndicats de journalistes fournissent ce genre de conseils mais les syndicats représentant les architectes, les techniciens et les musiciens le font aussi ;
- des conseils sur le libellé des contrats, y compris les contrats-types et l'offre d'examiner les contrats pour les membres ;
- des conseils juridiques, à la fois généraux et spécifiquement adaptés aux préoccupations de de l'adhérent individuel. La plupart du temps cela n'est prévu que pour les membres, mais en Autriche, avec le soutien de la Chambre du travail, ce service est proposé aux principaux groupes d'indépendants, qu'ils soient syndiqués ou non ;
- le remboursement des frais de justice, engagés à la suite d'un travail indépendant, jusqu'à concurrence d'une limite définie ;
- l'aide au recouvrement de créances, y compris la prise en charge complète de ce service en tant que service supplémentaire ;
- des conseils en matière de fiscalité ;
- l'éducation et des formations, y compris des formations à l'entrepreneuriat ;
- des informations sur l'évolution du secteur ;
- des tarifs réduits pour les produits et services, y compris certains d'intérêt particulier pour les membres indépendants ;
- des occasions de partager des expériences avec d'autres travailleurs indépendants, y compris, dans un cas, un site en ligne pour permettre aux travailleurs indépendants d'évaluer les plateformes de travail existantes ; et
- des services professionnels spécifiques aux professions concernées, comme les répertoires d'acteurs.

LES SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS SONT SOUVENT INADÉQUATS

Les indépendants n'ont souvent pas le même accès aux systèmes de protection sociale que les salariés. Une étude majeure sur les systèmes nationaux de protection sociale pour la Commission européenne¹ a divisé la protection sociale légale en prestations financées par la fiscalité générale et celles financées par les cotisations de couverture sociale et a constaté que les indépendants ont normalement accès aux prestations sociales financées par la fiscalité, mais qu'ils ont moins accès aux prestations reposant sur les cotisations sociales.

¹ SPASOVA, S., BOUGET, D., GHAILANI, D and VANHERCKE, B. *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe: A study of national policies 2017* (Luxembourg, Commission européenne, 2017).

L'étude a cartographié l'accès des travailleurs indépendants à 11 types différents de prestations et a constaté que les soins de santé sont les prestations les plus accessibles pour les travailleurs indépendants tandis que les prestations chômage sont les moins accessibles. Les prestations liées aux accidents du travail, à la maladie et à la maternité/paternité figuraient également parmi celles pour lesquelles l'étendue de l'accès des travailleurs indépendants était plus faible.

L'étude a révélé que même lorsque les travailleurs indépendants ont accès aux prestations, le niveau de soutien fourni peut être inadéquat pour les travailleurs indépendants parce qu'ils ne remplissent pas les conditions d'admissibilité ou parce que les cotisations qu'ils ont versées ont été trop faibles.

L'étude a identifié quatre groupes distincts de pays offrant différents niveaux d'accès, certains pays permettant aux travailleurs indépendants d'étendre les prestations qui leur sont offertes en choisissant d'adhérer aux régimes existants : « accès complet à élevé », « accès élevé à moyen », « accès faible ou inexistant » et « mélange d'accès moyen à faible ». Les réponses à l'enquête de la CES fournissent des exemples de pays dans chacun des quatre groupes identifiés dans l'étude de la Commission, en y ajoutant des détails supplémentaires.

L'enquête de la CES montre également que les syndicats constatent qu'il existe, en dehors de la protection sociale, des différences importantes entre les conditions de travail des salariés et des indépendants. Il s'agit notamment du droit d'être payé au moins au niveau du salaire minimum, de l'accès à la formation, des primes de vacances et de fin d'année, de l'accès aux régimes de retraite de l'entreprise et des frais de déplacement payés. La CFDT considère l'égalité de traitement entre les salariés et les indépendants dans le nouveau « compte d'activités personnelles » (CPA), qui couvre la formation, le travail pénible et l'engagement civique, comme un progrès important.

Ces dernières années on a assisté à une convergence croissante du degré d'accès des salariés et des indépendants aux prestations de protection sociale, et l'enquête de la CES en fournit quelques exemples. En outre, la Commission européenne a récemment proposé une recommandation du Conseil sur l'accès à la protection sociale pour les travailleurs et les indépendants, ce qui devrait accélérer ce processus.

Un peu plus de la moitié des syndicats qui ont répondu rapportent une action syndicale sur la protection sociale des travailleurs indépendants et cela prend normalement la forme d'un lobbying ou d'une intervention dans les structures existantes. Cependant, certains syndicats ont également mené des campagnes publiques. L'objectif général est d'aligner les protections des travailleurs indépendants sur celles des salariés, souvent en veillant à ce que leurs cotisations soient également égalisées. Toutefois, les syndicats ont également soulevé certaines demandes spécifiques telles que la possibilité de combiner un certain nombre de petites sources de revenus pour atteindre le seuil des cotisations de sécurité sociale (EAL Estonie).

LE TRAVAIL INDÉPENDANT FORCÉ EST UNE PRÉOCCUPATION MAJEURE

Plus de 80 % (41 sur 50) des organismes syndicaux ayant répondu à l'enquête considèrent que certains travailleurs sont contraints de travailler à leur compte.

Cette évolution touche un très large éventail de pays et d'industries, notamment la construction, les transports et les services tels que le nettoyage et la sécurité.

Plus de la moitié des syndicats qui ont signalé ce problème ont fait campagne pour s'y opposer, bien que le taux de réussite n'ait pas été particulièrement élevé.

Un nombre similaire de syndicats (22 sur 41) ont intenté une action en justice contre le faux travail indépendant et, dans ce cas, les taux de réussite ont été plus élevés.

POINTS CLÉS SUR LES PRIORITÉS FUTURES

Les répondants à l'enquête ont identifié un certain nombre de priorités pour l'avenir pour les institutions de l'UE, les gouvernements nationaux, la CES et les syndicats nationaux. Celles-ci reflètent souvent les demandes qui ont déjà été formulées par la CES elle-même et d'autres organisations syndicales au niveau européen, dans une série de résolutions et de rapports.

Pour les institutions de l'UE, les principales priorités identifiées étaient :

- établir des règles internationales fournissant un cadre juridique commun pour les travailleurs indépendants ;
- modifier le droit de la concurrence afin qu'il ne constitue plus un obstacle à la négociation collective pour les travailleurs indépendants ; et
- prendre des mesures pour améliorer la situation des travailleurs indépendants.

Pour les gouvernements nationaux, les priorités clés étaient :

- assurer des conditions de concurrence équitables entre les salariés et les indépendants, notamment en ce qui concerne la protection sociale ;
- s'attaquer au faux travail indépendant ;
- promouvoir la négociation collective pour les travailleurs indépendants ; et
- modifier le droit de la concurrence.

Pour la CES, les principales priorités identifiées par les répondants étaient liées aux changements qu'ils attendaient des institutions de l'UE, en particulier un cadre juridique commun pour les indépendants et des modifications du droit européen de la concurrence. Cependant, des appels ont également été lancés pour que la CES partage les bonnes pratiques et encourage les contacts entre syndicats confrontés à des problèmes similaires.

Pour les syndicats nationaux, les principales priorités, de l'avis des répondants, étaient les suivantes :

- organiser les travailleurs indépendants ; et
- les faire bénéficier de la négociation collective .

Certains répondants avaient clairement le sentiment que les syndicats n'en avaient pas fait assez pour les travailleurs indépendants dans le passé.



LES CHIFFRES
DU TRAVAIL INDÉPENDANT

DANS L'ENSEMBLE DE L'UE-28

Les statistiques les plus complètes sur le travail indépendant en Europe proviennent de l'agence statistique Eurostat de l'UE. Elle définit les travailleurs indépendants comme suit : « les travailleurs indépendants sont actifs dans leur propre entreprise, exploitation agricole ou cabinet professionnel. Il est considéré qu'un indépendant travaille durant la semaine de référence s'il satisfait à l'un des critères suivants: il travaille dans le but d'engranger un bénéfice, consacre du temps à l'exploitation d'une entreprise ou est en train de créer une entreprise ».²

La répartition actuelle

Selon cette définition, il y avait 30,5 millions de travailleurs indépendants dans les 28 États membres de l'UE en 2016. Plus d'un quart des travailleurs indépendants (8,7 millions) avaient eux-mêmes des salariés, mais les 21,8 millions restants n'en avaient pas, étant ainsi ces travailleurs « à leur propre compte » qui intéressent le plus la CES et les syndicats qui la composent. Environ un travailleur sur dix (10,1 %) de tous ceux qui travaillent dans l'UE en 2016 était des travailleurs indépendants à leur propre compte, le reste, soit 182,1 millions, travaillant en tant que salariés (voir tableau 1).

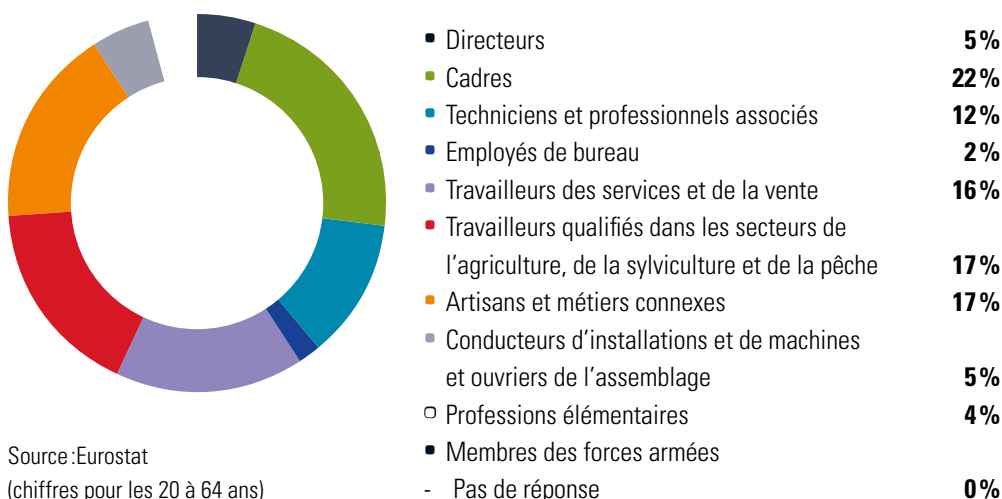
Tableau 1 : L'ensemble de l'emploi dans l'UE 28 (2016)		
Type d'emploi	Nombre (000)	Pourcentage
Employés	182 123,5	84,8 %
Employeurs	8 732,3	4,1 %
Travailleur indépendant à leur propre compte	21 791,2	10,1 %
Travailleurs familiaux et autres	2 066,0	1,0 %
Total	214 713,0	100,0 %

Source : Eurostat (chiffres pour les 20 à 64 ans)

Ces 21,8 millions de travailleurs indépendants à leur propre compte sont concentrés dans cinq groupes professionnels principaux. Il s'agit des professionnels spécialistes, comme les architectes, les médecins et les avocats (4,8 millions), les techniciens et les professionnels associés (2,7 millions), les travailleurs des services et de la vente (3,5 millions), les travailleurs agricoles et forestiers (3,8 millions) et les artisans (3,7 millions). Le graphique 1 montre le nombre de travailleurs indépendants à leur propre compte dans l'UE-28, ventilé par profession, et la première colonne du tableau 2 indique les pourcentages.

Toutefois, une comparaison entre la première et la deuxième colonne du tableau 2 montre clairement qu'il existe des différences entre ce tableau et celui de tous les travailleurs.

2 Eurostat, Statistiques sur l'emploi (dernière mise à jour en septembre 2017) https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/fr

Graphique 1 : Travailleurs indépendants à leur propre compte dans l'UE 28 par profession (2016)

Si l'on compare les travailleurs indépendants à leur propre compte avec tous ceux qui ont un emploi, il y a cinq fois plus de travailleurs agricoles parmi les travailleurs indépendants, et les artisans sont également surreprésentés. Toutefois, il y a beaucoup moins de travailleurs indépendants employés de bureau et beaucoup moins d'indépendants conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage, ou encore dans des professions élémentaires (voir le tableau 2).

Tableau 2 : Répartition par profession des travailleurs indépendants à leur propre compte dans l'UE-28 (2016)

Occupation	Travailleurs indépendants à leur propre compte	Total des personnes au travail
Directeurs	4.6 %	6.0 %
Cadres	21.9 %	19.5 %
Techniciens et professionnels associés	12.4 %	16.2 %
Employés de bureau	1.7 %	9.7 %
Travailleurs des services et de la vente	16.2 %	16.6 %
Travailleurs qualifiés dans les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	17.4 %	3.3 %
Artisans et métiers connexes	17.1 %	11.6 %
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	4.5 %	7.5 %
Professions élémentaires	4.0 %	8.9 %
Membres des forces armées	0.0 %	0.6 %
Pas de réponse	0.2 %	0.2 %
Total	100.0 %	100.0 %

Source : Eurostat (chiffres pour les 20 à 64 ans)

Dans l'industrie, le plus grand nombre de travailleurs indépendants à leur propre compte se trouve dans quatre industries qui, ensemble, représentent près de 60 % du total (voir tableau 3). Il s'agit de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (17,6 %), du commerce de gros et de détail (y compris la réparation de véhicules) (13,7 %), de la construction (13,0 %) et des activités techniques et scientifiques professionnelles (12,7 %).

Tableau 3 : Répartition industrielle des travailleurs indépendants à leur propre compte dans l'UE 28 (2016)

Industrie	Nombre (000)	Pourcentage
Agriculture, sylviculture et pêche	3 843,8	17,6 %
Mines et carrières	14,3	0,1 %
Production	1 148,3	5,3 %
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	30,7	0,1 %
Approvisionnement en eau; assainissement, gestion des déchets et activités d'assainissement	32,8	0,2 %
Construction	2 826,3	13,0 %
Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	2 984,0	13,7 %
Transport et entreposage	862,4	4,0 %
Services d'hébergement et de restauration	675,7	3,1 %
Information et communication	788,9	3,6 %
Activités financières et d'assurance	425,7	2,0 %
Activités immobilières	262,7	1,2 %
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	2 767,9	12,7 %
Activités de services administratifs et de soutien	826,0	3,8 %
Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	55,3	0,3 %
Éducation	720,6	3,3 %
Santé humaine et action sociale	1 322,0	6,1 %
Arts, spectacles et loisirs	776,9	3,6 %
Autres activités de services	1 192,0	5,5 %
Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	133,1	0,6 %
Pas de réponse	99,2	0,5 %
Total	21 791,2	100,0 %

Source : Eurostat (chiffres pour les 20 à 64 ans)

La dimension de genre des travailleurs à leur propre compte

En ce qui concerne le sexe, les femmes sont moins susceptibles d'être des travailleuses à leur propre compte que les hommes. Dans l'UE-28, un peu plus d'un tiers seulement (34,6 %) des travailleurs indépendants à leur propre compte sont des femmes. Il s'agit d'un chiffre bien inférieur à celui de l'ensemble de l'emploi, où près de la moitié (46,1 %) des personnes occupées sont des femmes. Chez les employés, près de la moitié (48,2 %) sont des femmes, mais chez les employeurs, le pourcentage de femmes tombe à un peu plus du quart (27,1 %).

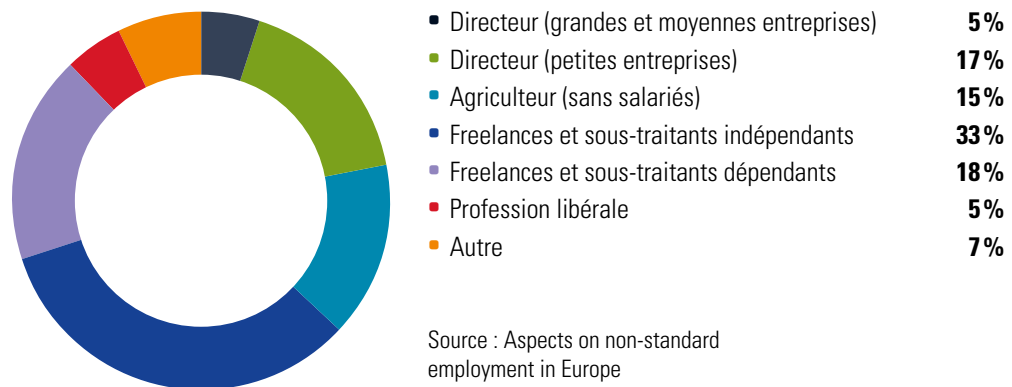
L'une des principales raisons de cette différence est que les femmes sont presque totalement absentes du secteur de la construction, un secteur important du travail indépendant à propre compte. Sur les 2,8 millions de travailleurs indépendants à leur propre compte dans la construction, 72 800 seulement sont des femmes. Il existe également d'autres différences entre les sexes. Beaucoup moins de femmes que d'hommes sont indépendantes à leur propre compte dans les secteurs de l'agriculture, de la fabrication et du transport. Mais, dans le domaine de l'éducation, de la santé et d'autres activités de services, la situation est inversée, les femmes étant plus nombreuses que les hommes parmi les travailleuses indépendantes à leur propre compte.

Les jeunes sont également beaucoup moins susceptibles d'être des travailleurs indépendants que leurs homologues plus âgés. Sur les 4,1 millions de personnes occupées âgées de 15 à 19 ans dans l'UE-28, 87 800 seulement (2,1 %) sont des travailleurs indépendants à leur compte, contre 10,1 % des 20 à 64 ans. Le nombre de travailleurs indépendants parmi les 14,3 millions d'actifs âgés de 20 à 24 ans est plus élevé, mais avec seulement 4,2 % de ce groupe d'âge classé comme travailleurs indépendants à leur propre compte, il est encore inférieur à la moitié de la moyenne globale.

Cela peut s'expliquer par le fait que certaines professions indépendantes, dans lesquelles un nombre important de personnes travaillent, requièrent un niveau élevé de compétences et d'expérience que les jeunes travailleurs n'ont pas encore acquis. Par exemple, plus d'un cinquième (21,9 %) de tous ceux qui travaillent comme travailleurs indépendants autonomes âgés de 20 à 64 ans exercent une profession libérale, mais chez les 15 à 19 ans, ce pourcentage n'est que de 12,8 % et chez les 20 à 24 ans, de 15 % seulement. En revanche, les professions élémentaires, qui comprennent la livraison de biens ainsi que toute une gamme d'autres tâches, représentent 19 % de tous les travailleurs indépendants autonomes âgés de 15 à 19 ans et 9,9 % de ceux âgés de 20 à 24 ans. Le chiffre comparable pour les 20 à 64 ans n'est que de 4 %. Il est également vrai que les jeunes ont généralement moins de temps et moins de possibilités d'accumuler le capital nécessaire pour certains types de travail indépendant.

Une autre façon de voir les travailleurs indépendants dans l'UE-8 est fournie par une analyse produite par Eurofound en 2017 (*Aspects on non-standard employment in Europe*). S'appuyant sur les données recueillies dans le cadre de l'enquête européenne sur les conditions de travail en 2015, elle examine tous les travailleurs indépendants, y compris les employeurs, et les répartit en sept catégories, y compris les administrateurs de grandes et de petites entreprises, les agriculteurs (sans salariés) et ceux qui travaillent dans les professions libérales (voir graphique 2).

Chart 2: Categories of self-employed (including employers)



Cependant, l'aspect le plus intéressant de cette analyse est qu'elle permet de faire la distinction entre les freelances et sous-traitants dépendants et indépendants, bien que les catégories de freelances et de sous-traitants ne soient pas elles-mêmes définies.³ Les freelances et sous-traitants dépendants représentent 18 % du total et les freelances et sous-traitants indépendants 33 %. Comme le souligne le rapport d'Eurofound, ce sont les freelances et sous-traitants dépendants qui se trouvent « dans une éventuelle zone grise où, alors qu'ils sont formellement indépendants, leur degré de dépendance indique un statut professionnel similaire à celui d'un travailleur salarié ».⁴

3 Les catégories sont tirées du PARENT-THIRION, A., BILETTA, I., CABRITA, J., VARGAS, O., VERMEYLEN, G., WILCZYNSKA, A., WILKENS, M. *Sixième enquête européenne sur les conditions de travail - Rapport de synthèse (mise à jour 2017)*, (Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2017), qui a posé une série d'autres questions aux personnes ayant déclaré être des travailleurs indépendants, y compris s'il s'agissait de « sous-traitants » ou de « travailleurs indépendants ». Les répondants étaient en mesure de donner des réponses multiples, de sorte qu'il n'y a pas de définition précise de freelance ou de sous-traitant.

4 STORRIE, D. *Aspects on non-standard employment in Europe*. (Eurofound, Commission européenne, Luxembourg, 2017)

Une étude distincte d'Eurofound, également publiée en 2017 et portant uniquement sur le travail indépendant, comprend une autre analyse des données de l'enquête européenne sur les conditions de travail. Cette étude (*Exploring self-employment in the European Union*) divise les travailleurs indépendants (y compris les employeurs) en cinq groupes : employeurs, petits commerçants et agriculteurs, travailleurs à leur propre compte stables, travailleurs indépendants cachés (travaillant souvent comme nettoyeurs ou chauffeurs, mais aussi comme musiciens ou gardiens de sécurité) et travailleurs indépendants vulnérables (travaillant souvent dans l'agriculture). La répartition entre ces groupes est présentée dans le tableau 4.

Tableau 4 : Types de travail indépendant (y compris les employeurs)	
Type de travail indépendant	Proportion du total (%)
Employeurs	23 %
Petits commerçants et agriculteurs	25 %
Travailleurs à leur propre compte stables	26 %
Indépendants cachés	8 %
Travailleurs indépendants vulnérables	17 %
Total	100 %

Source : Exploring self-employment in the European Union, Eurofound, 2017

Les employeurs et les travailleurs indépendants stables ont généralement les caractéristiques les plus positives ; les travailleurs indépendants cachés et vulnérables se trouvent généralement dans des situations plus précaires, avec des revenus plus faibles et moins de sécurité d'emploi. Les petits commerçants et les agriculteurs se situent au milieu, avec des conditions de travail à la fois favorables et défavorables.

L'étude constate que les travailleurs indépendants cachés sont le groupe dont la situation de travail « ressemble le plus fortement à la situation de travail des salariés », tandis que les travailleurs indépendants vulnérables sont « le plus fortement caractérisés par une forte dépendance économique et une grande précarité ».⁵

Il existe clairement une différence entre les deux études d'Eurofound en ce qui concerne la catégorisation des travailleurs indépendants. L'une (*Aspects of non-standard employment in Europe*) identifie 18 % de tous les indépendants (les indépendants dépendants et les sous-traitants) comme étant semblable à des salariés, tandis que l'autre (*Exploring self-employment in the European Union*) place 8 % (les indépendants cachés) dans la catégorie des salariés.

Cela reflète en partie les différents objectifs de la catégorisation dans les deux études. L'étude *Exploring self-employment* comprend une plus grande différenciation sur la base de la sécurité financière et de la qualité de l'emploi des différents groupes de travailleurs indépendants, et bon nombre des 17 % qu'elle identifie comme étant des « travailleurs indépendants vulnérables » disposent de caractéristiques similaires à celles des employés. Toutefois, les deux études montrent clairement que les définitions ne sont pas fixes et renforcent le fait que la description « travailleur indépendant » ou même « travailleur indépendant à son propre compte » couvre un large éventail de caractéristiques individuelles différentes.

Changements au cours des cinq dernières années : diminution dans l'agriculture, augmentation dans les services

Le travail indépendant dans l'UE-28, y compris les employeurs et les travailleurs indépendants à leur propre compte, a très légèrement diminué - de 0,1 % - entre 2011 et 2016, à un moment où l'emploi global a augmenté de 3,3 %. Cette légère baisse reflète une nette diminution du nombre de travailleurs indépendants avec salariés (employeurs), qui a diminué de 3,0 % sur cinq ans et une augmentation de 1,1 % du nombre de travailleurs indépendants sans salariés (à leur propre compte) au cours de la même période.

5 VERMEYLEN, G, WILKENS, M., BILETTA, I., ANDREA, F. *Exploring self-employment in the European Union* (Eurofound, Commission européenne, Luxembourg, 2017).

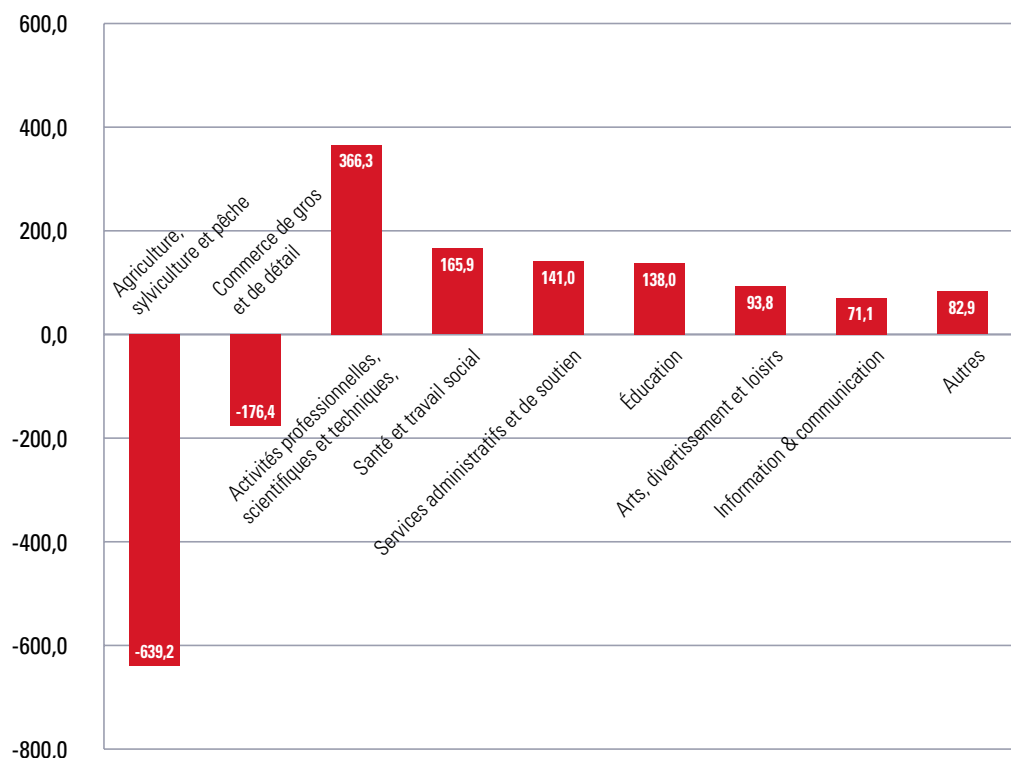
Si l'on se concentre sur les travailleurs indépendants, il est clair que cette modeste croissance de 1,1 %, soit 243 400 personnes, résulte d'une combinaison de baisses substantielles dans certains domaines et d'une croissance dans d'autres, comme le montre le graphique 3. L'agriculture, la sylviculture et la pêche ont été les plus grands perdants, avec 639 200 (14,3 %) travailleurs indépendants en moins en 2016 par rapport à cinq ans auparavant, mais il y a également eu une baisse de 176 400 travailleurs indépendants à leur propre compte dans le commerce de gros et de détail, ce qui équivaut à une baisse de 5,6 %.

Il existe cependant six industries où le travail indépendant à propre compte a fortement augmenté entre 2011 et 2016, tant en termes absolus que relatifs. Il s'agit des activités professionnelles, scientifiques et techniques, où il y a eu une augmentation de 366 300 personnes (15,3 %); de la santé et du travail social - en hausse de 165 900 (14,3 %); des services administratifs et de soutien - une augmentation de 141 000 (20,6 %); de l'éducation - 138 000 (23,7 %), des arts et loisirs - 93 800 (13,7 %); et de l'information et la communication - une augmentation de 71 100 (9,9 %).

Dans le secteur de la construction, un secteur important du travail indépendant à son propre compte, on a assisté à une faible croissance de 24 600 unités (0,9 %) entre 2006 et 2011.

Lorsqu'une croissance est enregistrée, il n'est pas clair dans quelle mesure celle-ci est due à ce qu'on appelle le « faux » travail indépendant, où les travailleurs changent de statut (ou sont forcés de changer de statut) et deviennent des travailleurs indépendants « pour réduire les obligations fiscales ou les responsabilités des employeurs ». ⁶ Cependant, les données disponibles de nombreuses organisations syndicales suggèrent que de nombreux travailleurs ont été contraints de changer leur statut contractuel (voir pages 85 à 87), et il existe des données plus détaillées provenant de certains pays (voir les variations nationales ci-dessous).

Graphique 3 : Évolution du nombre de travailleurs indépendants à leur propre compte par branche d'activité dans l'UE-28 (2011-2016)



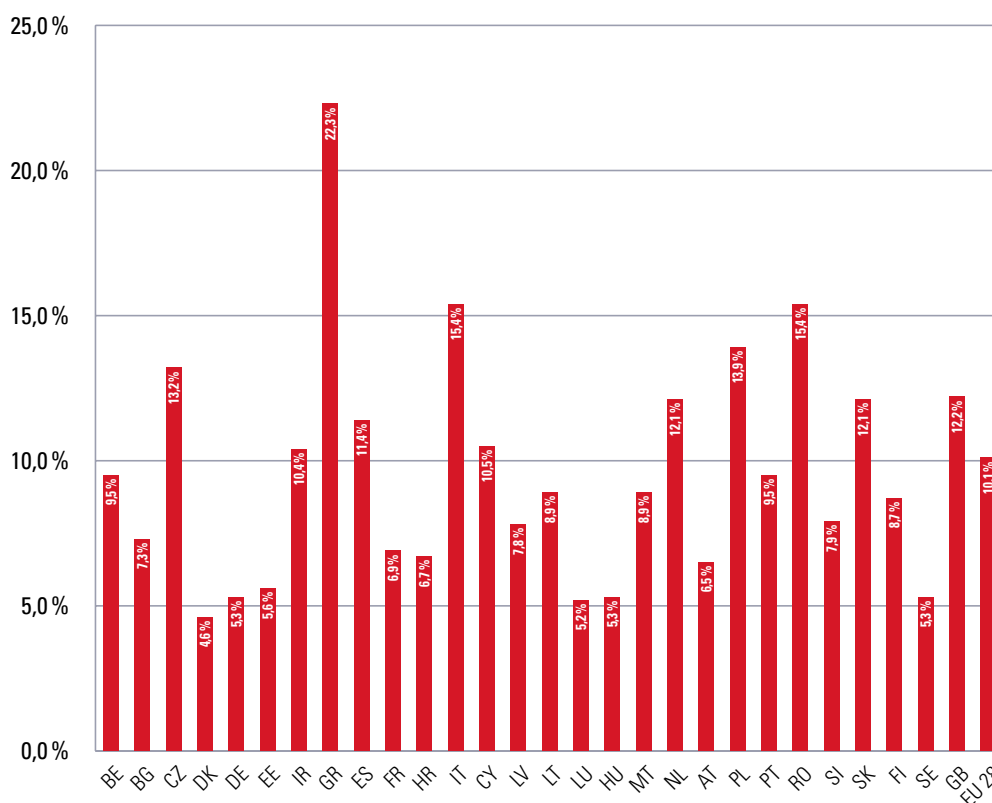
Source : Eurostat (chiffres pour les 20 à 64 ans)

⁶ La description du « faux » travail indépendant est présentée dans le rapport de l'OCDE « La renaissance partielle du travail indépendant », *Perspectives de l'emploi 2000* (Paris, 2000).

VARIATIONS NATIONALES

Jusqu'à présent, tous les chiffres sont des totaux pour l'UE-28. Le graphique 4 présente la proportion de travailleurs indépendants à leur propre compte dans chacun des États membres de l'UE. La moyenne pour l'ensemble de l'UE est de 10,1 %, mais il existe des différences considérables entre les États membres. En Grèce, le pourcentage de travailleurs indépendants à leur propre compte est de 22,3 %, soit plus du double de la moyenne européenne, et en Italie et en Roumanie (15,4 % chacun), il est d'une fois et demie supérieur. En revanche, cinq pays, le Danemark (4,6 %), le Luxembourg (5,2 %) ,l'Allemagne, la Hongrie et la Suède (5,3 %), ont des niveaux de travail indépendant à propre compte qui représentent environ la moitié de la moyenne européenne.

Graphique 4 : Travailleurs indépendants à leur propre compte en pourcentage de l'ensemble de l'emploi (2016)



Source : Eurostat (chiffres pour les 20 à 64 ans)

Trois raisons principales aux différences nationales

Plusieurs facteurs expliquent ces différences, principalement

- **la répartition industrielle**
- **la situation dans certaines industries en particulier, et**
- **l'impact des politiques nationales.**

Dans certains pays, c'est la répartition industrielle de l'emploi qui est cruciale. Les pays ayant des niveaux plus élevés d'emploi global dans les industries où le travail indépendant à propre compte est très répandu sont susceptibles d'avoir des niveaux d'emploi indépendant supérieurs à la moyenne. La Grèce, la Roumanie et la Pologne ont toutes des niveaux d'emploi dans l'agriculture supérieur à la moyenne européenne de 4,0 %. En Pologne, 10,4 %, en Grèce, 11,7 % et en Roumanie, 20,2 % de la main-d'œuvre totale se trouve dans l'agriculture. Étant donné que les travailleurs indépendants représentent une forte proportion des travailleurs agricoles, il n'est pas surprenant qu'il s'agisse de pays où le taux de travail indépendant à propre compte est supérieur à la moyenne.

Cependant, ceci n'explique pas tout. Dans d'autres pays, c'est le niveau de travail indépendant à son propre compte dans certains secteurs d'activité qui explique la différence. En Italie, par exemple, où les épiceries traditionnelles constituent encore le segment le plus important du secteur de l'alimentation au détail,⁷ un quart des personnes travaillant dans le commerce de gros et de détail sont des indépendants à leur propre compte, contre seulement 10,1 % dans l'ensemble de l'UE.⁸

Enfin il faut tenir compte de l'impact des politiques gouvernementales. Les Pays-Bas et le Royaume-Uni sont deux pays où le travail indépendant a été délibérément encouragé ces dernières années et ces deux pays ont maintenant des niveaux de travail indépendant à propre compte supérieurs à la moyenne européenne, bien qu'une partie de cette croissance peut être due au faux travail indépendant (voir ci-dessous).

Le rapport 2017 d'Eurofound sur le travail indépendant (*Exploring self-employment in the European Union*) fournit quelques chiffres sur la présence des cinq groupes qu'il identifie dans différents pays. Elle constate que les « employeurs » sont sous-représentés en Europe de l'Est et du Sud, mais surreprésentés au Danemark. Les « petits agriculteurs et commerçants » sont « les plus fréquents en France, en Grèce, en Irlande, en Slovaquie et en Espagne ». Le groupe des « travailleurs à leur propre compte stables » est le plus fortement représenté aux Pays-Bas et se trouve le moins fréquemment dans les États baltes, la Croatie, la Grèce, la Pologne et la Roumanie, tandis que la Roumanie a la proportion la plus élevée de « travailleurs indépendants vulnérables », bien que les proportions soient également élevées dans d'autres pays d'Europe de l'Est et dans les États baltes. Il y a peu de « travailleurs indépendants vulnérables » en Belgique, en Irlande, aux Pays-Bas, dans les pays nordiques et au Royaume-Uni. Le « travailleur indépendant caché », le groupe dont la position est la plus proche de celle des salariés, se trouve le plus souvent au Royaume-Uni, mais aussi dans les pays baltes, en Allemagne, en Pologne et en Slovaquie. Ce groupe est sous-représenté dans les pays nordiques et aux Pays-Bas.⁹

Variations nationales récentes

Ce n'est pas seulement le niveau et le type de travail indépendant qui varient d'un État membre à l'autre. Il existe aussi des différences dans la façon dont il a évolué au cours des cinq dernières années. Globalement, dans l'UE, le nombre de travailleurs indépendants à leur propre compte a augmenté de 1,1 % au cours de la période 2011-2016, bien que ce chiffre ait été réduit par la chute brutale de l'agriculture. Si l'on exclut l'agriculture, le travail indépendant à propre compte a augmenté de 5,2 %.

Cette augmentation globale se décompose en 19 pays où le travail indépendant a augmenté et 9 pays où il a diminué (voir le graphique 5 et le tableau 5). Certaines des augmentations les plus importantes, comme en Lituanie, en Lettonie et en Estonie, ont été enregistrées dans des pays où le travail indépendant à propre compte en dehors de l'agriculture était auparavant faible. Cependant, il existe des exemples de croissance substantielle en plus de niveaux relativement élevés de travail indépendant à propre compte, comme au Royaume-Uni (+20,1 %), aux Pays-Bas (+16,5 %) et en France (+13,9 %).

7 *Italian Food Retail and Distribution Sector Report* (USDA Foreign Agricultural Service, Rome, 31 décembre 2015), http://photos.state.gov/libraries/italy/217417/pdf/Italian_Food_Retail_and_distribution_Sector.pdf consulté : 02.01.2018.

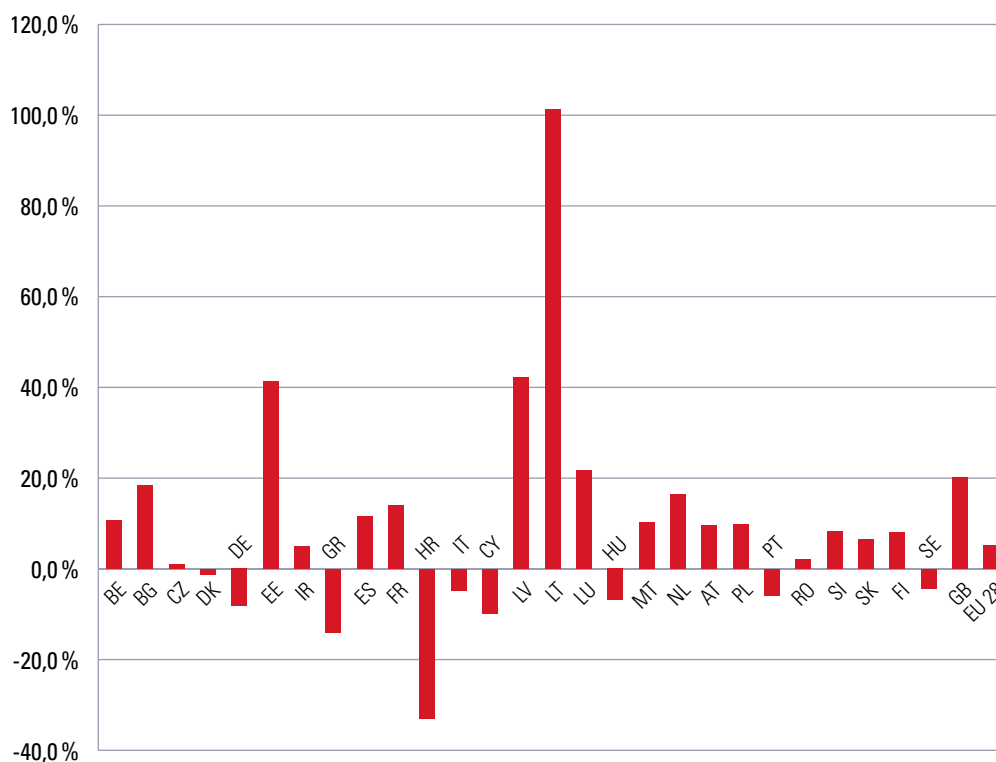
8 Le grand nombre d'entreprises individuelles en Italie n'explique pas tout. La fiche d'information 2016 de la Commission européenne sur les petites entreprises en Italie explique la baisse de l'emploi dans le secteur du commerce de détail par le fait que « les contrats de travail temporaires ont été remplacés par un système de paiement par coupons, qui n'exige aucun contrat ». in *2016 Fiche d'information SBA Italie*, Commission européenne, mars 2017. Cette forme de système de coupons a été abolie en mars 2017 et remplacée par un système plus limité en juillet 2017.

9 VERMEYLEN, G., WILKENS, M., BILETTA, I., ANDREA, F. *Exploring self-employment in the European Union* (Eurofound, Commission européenne, Luxembourg, 2017).

Dans le même temps, le travail indépendant à propre compte, à l'exclusion de l'agriculture, a diminué dans un certain nombre de pays, dont l'Allemagne (- 8,2 %), le Portugal (- 5,9 %) et la Suède (- 4,4 %). Il s'est effondré en Croatie (- 33,0 %) et en Grèce (- 14,1 %).

Le rôle du faux travail indépendant dans ces changements nationaux est difficile à estimer, en partie parce que, de par sa nature même, il est caché. Toutefois, une étude d'Eurofound portant sur la situation en République tchèque, en Espagne et au Royaume-Uni a révélé que « le faux travail indépendant est un problème répandu et reconnu dans les trois pays, avec des difficultés persistantes à l'identifier avec précision ». Il a également suggéré qu'il s'agissait d'un problème croissant, car « une expansion vers de "nouveaux" secteurs est également signalée dans les trois pays ».¹⁰

Graphique 5 : Évolution du travail indépendant à propre compte, à l'exclusion de l'agriculture (2011 à 2016)



Source : Eurostat (chiffres pour les 20 à 64 ans)

10 SANZ DE MIGUEL, P., LUDICONE, F., BILETTA, I. *Fraudulent contracting of work: Bogus self-employment (Czech Republic, Spain and UK)* (Eurofound, Dublin 2017)

Tableau 5 : Évolution du travail indépendant à propre compte, à l'exclusion de l'agriculture (2011 à 2016)

Pays	Variation en %	Pays	Variation en %
Belgique	10.6%	Lituanie	101.3%
Bulgarie	18.4%	Luxembourg	21.8%
République tchèque	0.6%	Hongrie	-6.9%
Danemark	-1.3%	Malte	10.2%
Allemagne	-8.2%	Pays-Bas	16.5%
Estonie	41.3%	Autriche	9.6%
Irlande	4.9%	Pologne	9.8%
Grèce	-14.1%	Portugal	-5.9%
Espagne	11.6%	Roumanie	2.0%
France	13.9%	Slovénie	8.3%
Croatie	-33.0%	Slovaquie	6.4%
Italie	-4.8%	Finlande	8.0%
Chypre	-9.8%	Suède	-4.4%
Lettonie	42.3%	Royaume-Uni	20.1%
		UE 28	5.2%

Source : Eurostat (chiffres pour les 20 à 64 ans)

INFORMATIONS SUR LES DONNÉES CHIFFRÉES DISPONIBLES RELATIVES AU TRAVAIL INDÉPENDANT

Les données d'Eurostat montrent qu'il y a 30,5 millions de travailleurs indépendants dans l'UE en 2016, sur un total de 214,7 millions de travailleurs. Parmi les 30,5 millions de travailleurs indépendants, 8,7 millions employaient eux-mêmes des salariés, tandis que 21,8 millions étaient des travailleurs indépendants « à leur propre compte », sans salariés.

La plupart des indépendants à leur propre compte travaillent dans une de ces cinq professions : spécialistes ; techniciens et assimilés ; travailleurs des services et de la vente ; travailleurs dans les industries de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche ; et artisans.

Près de 60 % de tous les travailleurs indépendants à leur propre compte se retrouvent dans quatre industries : l'agriculture, la sylviculture et la pêche ; le commerce de gros et de détail ; la construction ; et les activités techniques et scientifiques spécialisées.

Un peu plus d'un tiers des travailleurs indépendants à leur propre compte sont des femmes, un pourcentage inférieur à celui des salariés. Les jeunes sont également moins susceptibles d'être des travailleurs indépendants.

Le travail indépendant dans l'UE-28, comprenant les indépendants employeurs et les travailleurs indépendants à leur propre compte, a très légèrement diminué entre 2011 et 2016, mais cela s'explique par une baisse du nombre d'employeurs. Le nombre de travailleurs indépendants à leur propre compte a légèrement augmenté.

Deux études distinctes d'Eurofound en 2017 proposent d'autres façons d'analyser le travail indépendant. L'une (*Aspects of non-standard employment in Europe*) a constaté que les « travailleurs dépendants free-lances et sous-traitants à leur propre compte », qui se trouvaient dans une situation similaire à celle des salariés, représentaient 18 % du total (y compris les employeurs). Une autre (*Exploring self-employment in the European Union*) a constaté que les « travailleurs indépendants cachés », le groupe le plus semblable

aux salariés, représentaient 8 % de tous les travailleurs indépendants (y compris les employeurs), tandis que les « travailleurs indépendants vulnérables » en représentaient 17 %. Les variations entre ces deux études reflètent en partie le fait qu'elles examinent différents aspects du travail indépendant, mais elles indiquent aussi la fluidité des définitions.

Au cours des cinq dernières années, il y a eu des changements majeurs dans la composition des travailleurs indépendants à leur propre compte, avec une baisse du nombre de personnes travaillant dans l'agriculture et la vente au détail, et une augmentation ailleurs, en particulier dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques.

En moyenne, les travailleurs indépendants à leur propre compte représentent 10,1 % de tous les travailleurs dans l'UE-28, mais il existe de grandes différences entre les pays. En Grèce, en tête, 22,3 % de tous les travailleurs sont des travailleurs indépendants à leur propre compte ; au Danemark, en bas de l'échelle, ce chiffre n'est que de 4,6 %.

Il existe aussi des différences dans la façon dont le travail indépendant à son propre compte a évolué au cours des cinq dernières années. Si l'on exclut l'agriculture, le nombre de travailleurs indépendants a augmenté de 5,2 % dans l'UE-28. Il a connu une forte croissance dans certains pays, dont les États baltes et le Royaume-Uni, mais a chuté dans d'autres pays, comme la Croatie, la Grèce et l'Allemagne.

Il semble probable qu'une partie de la croissance du nombre de travailleurs indépendants soit le résultat d'une augmentation du « faux travail indépendant », où le statut d'indépendant est choisi pour réduire les impôts et les cotisations de sécurité sociale, ainsi que les droits des travailleurs.

L'ENQUÊTE

Une grande partie des informations contenues dans ce rapport est tirée d'un questionnaire envoyé initialement par la CES en mai 2017. 50 réponses ont été reçues de 23 États, dont 21 de l'UE plus la Norvège et la Serbie. Les sept États membres de l'UE qui n'ont pas répondu étaient la Croatie, Chypre, la Grèce, le Luxembourg, Malte, le Portugal et la Roumanie. Une liste des répondants regroupés par pays est présentée ci-dessous.

Tableau 6 : Liste des répondants (pays, confédérations et syndicats individuels)	
Autriche	Irlande
ÖGB	SIPTU
Belgique	Italie
CGSLB	CGIL
CSC	CISL vIVAce
CNE	FABI
FGTB	UIL-TEMP
Bulgarie	Lettonie
CITUB/KNSB	LBAS
République tchèque	Lituanie
CMKOS	Solidarumas
OS KOVO	Solidarumas - Traducteurs et interprètes
Danemark	Pays-Bas
HK	CNV
CID	FNV - Zelfstandigen
LO	Norvège
Estonie	NITO
EAKL	Pologne
EAL	NSZZ Solidarnosc
Finlande	Serbie
AKAVA	CATUS/SSSSSS
AKT	Nezavisnost
Team (l'équipe)	Slovaquie
Suomen Journalistiliitto (Syndicat des journalistes)	KOZ SR SR
France	Slovénie
CFDT	Sindikar prekarcev ZSSSZSS
CGT	Espagne
CGT SFA SFA	CCOO
Allemagne	UGT-FICA
DGB	Suède
DJV	Pappers
IG Metall	Saco
Ver.di	TCO
Hongrie	Royaume-Uni
LIGA	TUC
SZEF	Equity
	NUJ

Le sondage a été envoyé initialement en mai 2017 et les dernières réponses ont été reçues à la fin du mois d'octobre. Les 50 réponses sont réparties plus ou moins de façon égale entre les confédérations (26 réponses) et les syndicats individuels (24 réponses) et proviennent d'un certain nombre de syndicats en dehors des confédérations principales.

La CES et le Labour Research Department, qui ont mené l'enquête, sont très reconnaissants envers tous les syndicats et leur personnel qui ont rempli le questionnaire et, dans certains cas, ont fourni du matériel supplémentaire.

POINTS CLÉS DE L'ENQUÊTE

50 réponses ont été reçues à un questionnaire envoyé initialement par la CES en mai 2017. Les réponses ont été reçues de 23 États, dont 21 de l'UE plus la Norvège et la Serbie. Les sept États membres de l'UE qui n'ont pas répondu étaient la Croatie, Chypre, la Grèce, le Luxembourg, Malte, le Portugal et la Roumanie.

Les réponses sont pratiquement réparties de façon égale entre les confédérations et les syndicats individuels.



RECRUTEMENT ET ORGANISATION DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

DANS CERTAINS PAYS, LES SYNDICATS NE PEUVENT PAS RECRUTER DE TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Conformément à la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (Convention 87), dans la plupart des États européens, les syndicats ont le droit de recruter et de représenter les travailleurs indépendants.¹¹

Cependant, il existe au moins six États européens (Bulgarie, Hongrie, Pologne, Roumanie, Serbie et Turquie), où la législation nationale empêche la plupart des travailleurs indépendants d'adhérer à des syndicats, ou du moins ne leur donne pas clairement le droit d'y adhérer.

En Pologne, l'État le plus peuplé de cette catégorie, l'article 2 de la loi sur les syndicats de 1991 limitait les membres des syndicats aux salariés, tels que définis dans le Code du travail, ainsi qu'aux membres des coopératives agricoles, aux travailleurs intérimaires, aux travailleurs à domicile, aux retraités, aux chômeurs, aux fonctionnaires et à certains militaires non combattants. Les travailleurs indépendants et les employés sous contrat civil (contrats de service) ne sont pas autorisés à se syndiquer. Suite aux actions en justice et aux protestations internationales des syndicats, cette situation a changé (voir ci-dessous), mais les travailleurs indépendants n'ont toujours pas le droit d'être syndiqués.

La Bulgarie est un autre pays où il existe des obstacles juridiques à l'adhésion des travailleurs indépendants aux syndicats, comme le rapporte la Confédération syndicale bulgare CITUB (KNSB en bulgare). Elle identifie la Loi sur le commerce, qui contient des dispositions détaillées sur la situation juridique des propriétaires uniques, comme étant le principal problème lors du recrutement de ce groupe de travailleurs.

En Hongrie, le Code du travail prévoit à l'article 4 que les « travailleurs ont le droit » de former des organisations syndicales, d'y adhérer et de les quitter. Toutefois, bien que le Code du travail ne définisse pas lui-même les employés, ceux-ci sont généralement considérés comme des personnes employées en vertu d'un contrat de travail, de sorte que les travailleurs indépendants n'ont pas clairement le droit de former des syndicats ou d'y adhérer.

En Roumanie aussi, des obstacles législatifs entravent la capacité des syndicats à recruter des travailleurs indépendants. La loi de 2011 sur le dialogue social, qui définit les éléments clés de la législation du travail du pays, stipule à l'article 3 que « les personnes ayant un contrat de travail individuel, les fonctionnaires et les fonctionnaires ayant un statut spécial en vertu de la loi, les membres de coopératives et les travailleurs agricoles employés » ont le droit de former des syndicats et d'y adhérer. Cependant, il n'existe pas de droit explicite similaire pour les travailleurs indépendants leur permettant d'être membres d'un syndicat.

La législation serbe (la Serbie ne fait pas partie de l'UE mais est candidate à l'adhésion) impose également des limites à l'adhésion syndicale. Dans le Code du travail, un syndicat est défini comme « une organisation de salariés » (article 6), mais selon le Code du travail un salarié est une « personne physique en relation de travail avec l'employeur » (article 5). Les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par cette définition et n'ont donc pas le droit d'adhérer à un syndicat. La seule exception semble être les artistes indépendants, puisque le Code du travail permet la négociation collective entre les employeurs et les syndicats représentatifs selon leurs conditions.

La situation est similaire en Turquie, un autre pays candidat, où les autorités publiques exigent que tout travailleur qui souhaite adhérer à un syndicat doit être un employé, et les membres syndiqués existants voient leur adhésion annulée s'ils sont licenciés ou s'ils deviennent indépendants.¹²

11 Par exemple, la Constitution française consacre le droit fondamental de tout travailleur de protéger ses droits et intérêts par l'action syndicale et le droit d'association. Par ailleurs, une loi adoptée en 2016 (Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels) a créé de nouveaux articles dans le Code du travail qui donnent explicitement aux « travailleurs indépendants » employés par le biais de plateformes en ligne de nouveaux droits collectifs, notamment le droit de grève et le droit d'être représentés.

12 Cela a particulièrement affecté le syndicat des journalistes du TSG en Turquie ; voir BRÉDAT, H., H., HOLDERNESS, M. *Rights and Jobs in Journalism : Building Stronger Unions in Europe* (Fédération européenne des journalistes, Bruxelles, 2016)

COMMENT LES SYNDICATS AGISSENT-ILS POUR CONTRER CES RESTRICTIONS ?

Dans un certain nombre de pays, ces limites à l'affiliation syndicale ont été activement combattues par les syndicats, qui ont fait valoir qu'une grande partie de la main-d'œuvre est exclue de la participation syndicale. Cela a été particulièrement évident en Pologne, où les employeurs ont recruté un grand nombre de travailleurs sous contrat de droit civil (*umowy cywilnoprawne*), qui n'étaient pas couverts par le Code du travail à l'époque et ne pouvaient pas se syndiquer. Les chiffres récents de l'office statistique polonais GUS, montrent qu'il y avait 1,2 million de travailleurs sous contrat de droit civil en 2015 (1 017 567 personnes sous contrat de mandat - *umowy zlecenia* - et 187 590 sous contrat de travail spécifié - *umowy o dzieło*).¹³

Les syndicats polonais ont réagi de deux façons. Une organisation syndicale, NSZZ Solidarnosc, a porté la question devant l'Organisation internationale du travail (OIT), faisant valoir que la loi sur les syndicats de 1991 était contraire à l'article 2 de la Convention 87 de l'OIT qui exige que « Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations ».

La confédération syndicale OPZZ, d'autre part, a porté la question devant le Tribunal constitutionnel polonais. Elle a fait valoir que la législation syndicale était contraire à la constitution polonaise de 1997. Cet article stipule que « la liberté d'association est garantie à toute personne » (article 58) et que cette liberté « ne peut faire l'objet que des limitations légales autorisées par les accords internationaux auxquels la République de Pologne est soumise » (article 59).

Les deux organes se sont prononcés en faveur des syndicats. En 2012, l'OIT a appelé le gouvernement polonais « à prendre les mesures nécessaires pour que tous les travailleurs, sans distinction aucune, y compris les travailleurs indépendants et ceux qui sont employés en vertu de contrats de droit civil, jouissent du droit de créer des organisations de leur choix et d'y adhérer ». ¹⁴ Et en juin 2015, le Tribunal constitutionnel a jugé que la législation existante était inconstitutionnelle, car la référence à la définition de « salarié » à l'article 2 du Code du travail ne garantissait pas que tous les travailleurs puissent adhérer à des syndicats.

Le gouvernement polonais avait déjà promis en 2014 d'introduire des changements après la décision de l'OIT, et le jugement du Tribunal constitutionnel, qui a annulé une partie de la loi sur les syndicats, a rendu l'action plus urgente. Toutefois, bien que la question ait fait l'objet de discussions au sein du Conseil du dialogue social polonais, qui réunit des représentants du gouvernement, des syndicats et des employeurs, aucune nouvelle législation n'a encore été adoptée. La formulation la plus récente du gouvernement, qui a été présentée en juin 2017, est encore considérée comme insatisfaisante par les syndicats, car elle exclurait de l'affiliation syndicale non seulement ceux qui emploient d'autres personnes (ce que les syndicats acceptent), mais aussi toute personne qui « supporte le risque économique associé » à son travail. Cela signifierait, comme l'a fait remarquer un commentateur syndical, que les syndicats ne pourraient même pas représenter les chauffeurs de taxi indépendants.

Par conséquent, à l'heure actuelle, bien que la législation existante excluant les travailleurs indépendants de l'affiliation ait été jugée illégale, aucune autre législation n'a été adoptée et les droits syndicaux des travailleurs indépendants restent dans l'incertitude.

Les syndicats serbes ont également cherché à lever les restrictions légales sur le recrutement de travailleurs indépendants, comme le rapportent les deux confédérations syndicales serbes, CATUS (SSSS en serbe) et Nezavisnost. La CATUS déclare qu'elle fait pression en faveur de changements dans ce domaine depuis 2006, lorsque l'OIT a adopté la Recommandation sur les relations de travail (R198), qui propose, entre autres, que les pays combattent les tentatives de déguiser les relations de travail en une autre forme de contrat. Ils ont tenté de modifier la loi en 2014 et, comme le note également Nezavisnost, ils espèrent que la situation changera en 2018, lorsqu'une nouvelle révision du Code du travail est prévue.

En Bulgarie également, la CITUB rapporte que la législation actuelle est contestée par les syndicats, bien qu'elle ne fournisse pas de détails.

¹³ *Employment in national economy 2015*, tableau 15 (Główny Urząd Statystyczny - Office central des statistiques, Varsovie, 2016).

¹⁴ OIT, 363e rapport du Comité de la liberté syndicale, Genève, mars 2012.

AUTRES RESTRICTIONS À LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

D'autres pays disposent de restrictions plus limitées sur les droits syndicaux pour les travailleurs indépendants. En Autriche, la loi constitutionnelle sur le travail (Arbeitsverfassungsgesetz) stipule au paragraphe 4 que les conventions collectives ne peuvent être signées que par des organes dont la prise de décision est indépendante de l'autre partie. Cela signifie que les travailleurs qui emploient d'autres travailleurs ne peuvent pas participer à la prise de décision syndicale. Ce conflit d'intérêts entre travailleurs et employeurs est décrit par la confédération syndicale autrichienne ÖGB comme un principe de base du droit du travail autrichien.

Toutefois, dans de nombreux pays, les obstacles qui empêchent les travailleurs indépendants de s'affilier à un syndicat ne sont pas des restrictions légales. Ce sont plutôt les règles et, dans certains cas, les attitudes des syndicats eux-mêmes, comme l'indiquent les réponses au questionnaire.

La réponse de la confédération syndicale suédoise Saco, qui organise les travailleurs diplômés, met en évidence les problèmes que certains syndicats voient dans la représentation des travailleurs indépendants. Parlant de ses 23 affiliés, dont les membres vont des médecins et architectes aux avocats, managers et comptables, elle déclare :

« Il n'y a rien qui empêche une personne d'adhérer à un syndicat. Cependant, de nombreux syndicats ont pour politique soit de ne pas représenter les travailleurs indépendants, soit de ne pas donner ou offrir un soutien/conseil concernant la capacité du membre en tant qu'employeur afin d'éviter un conflit d'intérêts entre les membres qui sont employeurs et les employés.

La possibilité d'un conflit d'intérêts entre les membres qui sont des employés et ceux qui sont des employeurs est clairement quelque chose qui influence fortement certaines approches syndicales. La FGTB, la Confédération syndicale socialiste belge en Belgique, affirme qu'« en Belgique, il y a un choix binaire entre employeurs et salariés. Rien n'empêche les travailleurs indépendants d'adhérer à des syndicats, mais cela n'a guère d'intérêt dans la pratique ». En Espagne, la confédération syndicale CCOO établit une distinction claire entre les travailleurs indépendants avec salariés, qui ne sont pas autorisés à adhérer à un syndicat, et ceux qui n'ont pas de salariés, qui sont autorisés à y adhérer.

La confédération syndicale tchèque CMKOS met l'accent sur les réalités pratiques de l'organisation des travailleurs indépendants. Il note que, « bien qu'il n'y ait pas d'obstacles juridiques pour qu'un travailleur indépendant devienne membre d'un syndicat... dans le contexte du droit du travail tchèque... les travailleurs indépendants ne constituent qu'une infime fraction des membres du syndicat ». En Slovaquie voisine, la confédération syndicale KOZ SR indique qu'il existe plusieurs associations qui représentent les travailleurs indépendants, mais qu'il s'agit essentiellement d'organisations d'entrepreneurs et qu'elles « ne font pas partie de la confédération syndicale ».

Toutefois, il est clair que les nouveaux développements, en particulier l'expansion des formes de travail liées à internet, modifient les attitudes syndicales à l'égard des travailleurs indépendants. La CGSLB, la Confédération syndicale libérale belge, déclare que, alors qu'en Belgique les travailleurs indépendants tendent d'être représentés par leurs propres associations et fédérations, « la numérisation et les nouvelles formes de travail poussent les organisations syndicales à réfléchir aux meilleurs moyens de prendre le contrôle de ce phénomène et donc à considérer le fait d'affilier les travailleurs indépendants à l'avenir ».

Dans le plus grand syndicat allemand, IG Metall, qui regroupe les travailleurs de la métallurgie, du textile, du bois et d'une série d'autres industries, ce changement a déjà eu lieu. Lors de son congrès quadriennal en octobre 2015, l'IG Metall a révisé ses règles pour permettre aux travailleurs indépendants, mais uniquement à ceux qui n'ont pas de salariés, de devenir membres du syndicat pour la première fois (paragraphe 3 des règles de l'IG Metall). Michael Ebenau, membre de la commission de révision des statuts, a clairement indiqué que de nouvelles formes de travail rendaient la révision nécessaire. « Le travail freelance et la production participative (*crowd-working*) ont lieu dans ce qui est en grande partie un vide juridique », a-t-il dit. « Il s'agit de prévenir l'utilisation abusive de ces nouvelles formes de travail. Pour ce faire, il faut que ces travailleurs puissent s'affilier à IG Metall ».

POINTS CLÉS SUR L'ADHÉSION SYNDICALE DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Dans la plupart des pays, il n'y a pas d'obstacles juridiques au recrutement de travailleurs indépendants par les syndicats, et lorsque ces obstacles juridiques existent, les syndicats tentent souvent de les supprimer ;

Les règles et les attitudes des syndicats peuvent rendre plus difficile/impossible pour les travailleurs indépendants d'adhérer à des syndicats dans certains cas - c'est particulièrement vrai pour les travailleurs indépendants qui ont eux-mêmes des employés ;

La numérisation et les nouvelles formes de travail conduisent certains syndicats à reconsidérer leur position sur l'organisation des travailleurs indépendants.

A photograph of a man in a light blue shirt and white pants, holding a camera and looking upwards. He has a bag slung over his shoulder. The image is overlaid with a semi-transparent red filter. The text is positioned on the left side of the image.

**SYNDICATS
REPRÉSENTANT**
LES TRAVAILLEURS
INDÉPENDANTS

VUE D'ENSEMBLE

Comme le montre la section précédente, dans la plupart des pays d'Europe, les syndicats ont le droit de recruter des travailleurs indépendants et, dans la plupart de ces États, les syndicats font usage de ces droits pour les organiser et représenter.

Les réponses de l'enquête et d'autres sources d'information montrent qu'il n'y a que sept États qui n'ont pas de syndicats représentant un nombre important de travailleurs indépendants. Il s'agit de la Bulgarie, de la République tchèque, de la Hongrie, de la Lettonie, de la Pologne, de la Roumanie et de la Slovaquie. Cela recoupe largement la liste des pays où les membres indépendants ne sont pas légalement autorisés à être membres d'un syndicat. Cependant, il y a quelques exceptions.

Dans trois pays, la République tchèque, la Lettonie et la Slovaquie, les confédérations signalent que, bien que les travailleurs indépendants aient le droit d'adhérer, cela ne se produit pas dans la pratique, en partie à cause de difficultés pratiques, et en partie parce que les syndicats ne se considèrent pas comme représentant les travailleurs indépendants (voir section précédente).

Dans deux pays, bien que l'affiliation syndicale soit illégale pour la plupart des travailleurs indépendants, ceux-ci sont soit membres malgré cette interdiction - c'est le cas des journalistes freelances en Turquie¹⁵, soit ils exercent une profession où l'affiliation syndicale est autorisée à titre exceptionnel - c'est le cas des artistes freelances en Serbie.

Quatre types de syndicats différents

1. Dans l'ensemble, il est possible d'identifier quatre types différents de syndicats qui comptent un nombre important de travailleurs indépendants parmi leurs membres ou qui souhaiteraient les recruter :
2. les syndicats, souvent des syndicats spécialisés, opérant dans des domaines où l'adhésion syndicale est une tradition, mais aussi là où le travail indépendant est traditionnellement une forme de travail habituelle;
3. les syndicats visant à recruter des travailleurs dans des conditions d'emploi précaires, y compris les travailleurs indépendants ;
4. les syndicats visant à recruter les travailleurs indépendants en tant que tels ; et
5. les syndicats qui cherchent à recruter des travailleurs indépendants aux côtés de leurs membres actuels en réponse à l'évolution des pratiques de travail.

SYNDICATS OPÉRANT DANS DES DOMAINES AYANT UNE TRADITION DE TRAVAIL INDÉPENDANT ET D'AFFILIATION SYNDICALE : SYNDICATS DE JOURNALISTES, D'ACTEURS, DE MUSICIENS, D'ARTISTES, DE TECHNICIENS ET AUTRES

Il existe depuis longtemps des différences dans les niveaux de syndicalisation dans les industries et les professions identifiées aux pages 15 à 26 comme ayant un grand nombre de travailleurs indépendants. Alors qu'il existe certaines industries, comme le commerce de détail, avec des niveaux généralement faibles de syndicalisation, il y en a d'autres où le travail indépendant et des niveaux élevés de syndicalisation vont de pair. Il s'agit d'industries où, comme le souligne la Confédération syndicale danoise LO, "le travail indépendant a toujours été commun...". Le syndicat couvre l'industrie en tant que telle, et il est donc naturel pour les travailleurs indépendants d'être membres du syndicat ».

15 BRÉDAT, H., H., HOLDERNESS, M. *Rights and Jobs in Journalism : Building Stronger Unions in Europe* (Fédération européenne des journalistes, Bruxelles 2016)

LO parlait spécifiquement du syndicat des artistes danois (Artist Forbund, Dansk). Cependant, la réponse du syndicat norvégien NITO a donné un éventail plus large d'emplois dans ce domaine. Elle a cité les « architectes, interprètes, musiciens et journalistes » comme étant les professions où les syndicats étaient les plus susceptibles d'avoir des membres indépendants, et, avec l'ajout des acteurs et autres artistes-interprètes, il s'agit de la situation typique à travers l'Europe.

La plupart des pays ont des syndicats de journalistes qui comptent un nombre important de travailleurs indépendants parmi leurs membres. Dans certains pays, les journalistes, qu'ils soient freelances ou salariés, font partie de sections de syndicats plus importants qui organisent un plus large éventail de professions. C'est le cas de GPA-djp en Autriche, où le syndicat des journalistes, de l'imprimerie et du papier a fusionné avec la plus importante GPA, le syndicat des employés non manuels du secteur privé en 2006. La situation est similaire pour Ver.di, le grand syndicat allemand des travailleurs des services dans l'ensemble de l'économie, qui a été créé suite à la fusion de cinq syndicats en 2001, dont l'un était IG Medien, lui-même issu de la fusion des syndicats de l'imprimerie et des syndicats culturels. En Espagne, certains journalistes sont membres de la fédération de la confédération CCOO couvrant les travailleurs fournissant des services au citoyen - FSC CCOO.

Le plus souvent, les journalistes sont affiliés à des syndicats distincts. Dans certains pays, ces syndicats font partie de confédérations plus importantes, comme c'est le cas de l'Estonie, où EAL fait partie de la confédération EAKL, des Pays-Bas, où la NVJ est affiliée à la Confédération FNV, de la Suède, où le syndicat des journalistes, Journalistförbundet, fait partie de la confédération non manuelle TCO, et le Royaume-Uni et l'Irlande, où les journalistes sont organisés au sein de la National Union of Journalists (NUJ) qui est affiliée à la confédération syndicale irlandaise, l'ICTU, en Irlande et la confédération britannique, TUC, en Grande-Bretagne.

En France, il existe trois principaux syndicats de journalistes, qui sont tous affiliés à des organisations syndicales plus importantes. Il s'agit du Syndicat National des Journalistes - SNJ, qui fait partie du groupement syndical Solidaires; de l'Union Syndicale des Journalistes-CFDT, qui fait partie du syndicat Culture, Conseil et Communication de la CFDT - FC3; et du Syndicat National des Journalistes - CGT, qui fait partie de la confédération CGT. Cependant, il est important de noter que leurs membres ne sont pas indépendants de la même manière que dans d'autres pays, car tous les journalistes professionnels en France sont considérés comme des salariés (voir page 48).

En revanche, dans de nombreux pays les journalistes font partie de syndicats qui ne font pas partie de confédérations nationales. C'est le cas par exemple au Danemark, en Finlande et en Italie. L'Italie a un arrangement inhabituel, où les principales confédérations nationales ont accepté que la FNSI indépendante a le droit de représenter les journalistes, mais, en retour, les confédérations nationales ont des représentants à titre consultatif au sein du conseil national de la FNSI.¹⁶ En Allemagne, les journalistes sont représentés à la fois par le syndicat des services Ver.di et par le syndicat indépendant des journalistes, DJV.

Dans le cas des acteurs, musiciens et autres artistes-interprètes, il existe une variété similaire de structures. Par exemple, en Italie, le syndicat SLC-CGIL, qui représente les acteurs et autres artistes-interprètes, compte également un nombre beaucoup plus important de membres dans le domaine des communications, tandis qu'en Irlande, Irish Equity (le syndicat des artistes-interprètes) et le Musicians' Union of Ireland sont des sections du plus grand syndicat irlandais, le syndicat général SIPTU. Cependant, au Royaume-Uni, Equity et le Musicians' Union sont des syndicats distincts, bien qu'ils soient tous deux affiliés à TUC. TUC compte également deux autres syndicats dans le domaine de la culture avec un nombre important de membres indépendants. Il s'agit de la Writers' Guild et de l'Artists' Union of England. En Serbie, le syndicat des artistes et des interprètes (Samostalni sindikat estradnih umetnika i izvođača Srbije) est également un syndicat distinct mais fait il partie de la confédération syndicale CATUS/SSSSSS, tandis qu'en Suède, le Teaterförbundet, le syndicat des arts de la scène et du cinéma, fait partie de la confédération TCO. Et au Danemark, le syndicat des artistes-interprètes, Dansk Skuespillerforbund, fait partie de la confédération non manuelle de la FTF.

16 FNSI « Che cos'è la FNSI », <http://www.fnsi.it/che-cose-la-fnsi> (Consulté le 10/11/17)

Aux Pays-Bas, la situation a changé depuis la dissolution de FNV-Kiem, qui fait partie de la confédération FNV, en 2016. Un nouveau syndicat des arts, le *Kunstenbond*, a vu le jour, mais, bien qu'il s'agisse désormais d'un syndicat distinct, regroupant peintres, photographes et sculpteurs, ainsi que des acteurs, danseurs, musiciens et chanteurs, il est toujours affilié à la FNV.

En France, il existe un certain nombre de syndicats représentant les artistes et les artistes-interprètes, bien qu'en vertu de la législation française, les artistes-interprètes, comme les journalistes, sont considérés comme des salariés plutôt que comme des travailleurs indépendants (voir page 48). En laissant les interprètes d'un côté, il existe un syndicat national des auteurs et compositeurs (SNAC) et le syndicat national des artistes visuels (SNAP). Ils sont tous deux affiliés à la Fédération CGT du Spectacle, qui fait partie de la confédération syndicale CGT, mais le SNAC n'est pas affilié à la CGT.

Outre les journalistes, les artistes-interprètes et les artistes, il existe d'autres groupes où le travail indépendant a été une façon traditionnelle de travailler et où les syndicats sont actifs. Certains d'entre eux sont des techniciens liés à des performances artistiques, tant en direct qu'en différé. Le syndicat de la radiodiffusion et des médias affilié à TUC, BECTU, qui fait maintenant partie d'un plus grand syndicat Prospect, représente les travailleurs indépendants dans ce domaine au Royaume-Uni, tout comme HK, qui fait partie de la confédération syndicale LO, au Danemark, et TEME, qui fait partie de la confédération SAK, en Finlande. TEME est un regroupement de sept syndicats spécialisés, couvrant entre autres professions, les réalisateurs de télévision et de films, les ingénieurs lumière et son, les projectionnistes de cinéma et les metteurs en scène de théâtre.

Parmi les autres professions où les syndicats organisent les travailleurs indépendants figurent les traducteurs et les interprètes, comme ceux organisés par le syndicat des traducteurs *Solidarumas* en Lituanie et par HK au Danemark, et les architectes, dont certains font partie du syndicat professionnel danois IDA, et d'autres du syndicat finlandais TEK, le syndicat des ingénieurs et architectes universitaires, affilié à la confédération AKAVA. Dans certaines professions médicales, certains travailleurs indépendants sont syndiqués. Il existe des syndicats spécialisés pour les orthophonistes et les professionnels de la rééducation au sein d'AKAVA en Finlande. Les physiothérapeutes et les podologues indépendants sont organisés au sein de la *Chartered Society of Physiotherapists* et de la *Society of Chiropodists and Podiatrists*, deux affiliés de TUC, au Royaume-Uni.

L'approche d'AKAVA en matière d'organisation de ces métiers spécialisés est intéressante, car elle dispose au sein de sa structure d'un groupe de ce qu'elle appelle des « branches spéciales » pour ceux qui occupent des postes d'experts et de direction dans les domaines de la culture, de l'administration, de la communication et du bien-être. Tous ces membres ne sont pas des indépendants, mais au sein des 23 différentes organisations membres pour chacune des branches spéciales, incluant les traducteurs professionnels, interprètes en langue des signes et professionnels de l'art et de la culture, certains d'entre eux le sont.

Il n'existe pas de chiffres cohérents sur le nombre de travailleurs indépendants qui sont membres de ces syndicats, mais les chiffres disponibles suggèrent qu'ils sont importants. Ver.di en Allemagne, par exemple, estime qu'elle compte 30 000 membres indépendants. Il s'agit d'un nombre substantiel, bien qu'il s'agisse d'une petite fraction de son effectif total d'un peu plus de deux millions de membres, qui, outre ceux qui travaillent dans les médias et le divertissement, comprend les travailleurs des services publics, des banques, de la vente au détail, des services postaux, des transports et de l'élimination des déchets. D'autres syndicats sont moins grands mais représentent une proportion plus élevée de travailleurs indépendants. Parmi les syndicats de journalistes, le DJ au Danemark rapporte que 21 % de ses membres sont des journalistes freelances,¹⁷ le syndicat finlandais des journalistes, *Suomen Journalistiliitto*, avec environ 15 000 membres, comporte une section freelance séparée, la SFJ, qui compte 1 350 membres (9 % du total),¹⁸ tandis que le syndicat suédois des journalistes (*Journalistförbundet*) compte environ 12 700 membres actifs, dont 1 800 (14 %) sont des freelances.¹⁹

17 BRÉDAT, H., H., HOLDERNESS, M. *Rights and Jobs in Journalism : Building Stronger Unions in Europe* (Fédération européenne des journalistes, Bruxelles 2016)

18 Union des journalistes en Finlande - Suomen freelance-journalistit. « Briefly in English » <http://www.freet.fi/briefly-in-english/> et Union of Journalists in Finland - Suomen freelance-journalistit, « About the Union of Journalists in Finland » <http://journalistiliitto.fi/en/about/about-ujf/> (Consulté le 09/11/2017).

19 Syndicat suédois des journalistes - Journalistförbundet « Organisation » <https://www.sjf.se/om-oss/organisation> (Consulté le 09/11/2017)

Au Royaume-Uni, la branche londonienne pour les indépendants du syndicat des journalistes, la NUJ compte plus de 4 000 membres, soit 13 % de l'ensemble des membres du syndicat, tandis que le syndicat des artistes-interprètes Equity rapporte que « la majorité de nos membres sont des travailleurs indépendants à des fins fiscales ». Equity compte 42 000 membres.

SYNDICATS VISANT À RECRUTER DES TRAVAILLEURS DANS DES CONDITIONS D'EMPLOI PRÉCAIRES, Y COMPRIS LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS : SYNDICATS DE TRAVAILLEURS PRÉCAIRES

Une autre approche adoptée par certains syndicats dans le recrutement et l'organisation des travailleurs indépendants est la création de syndicats distincts qui visent à recruter et à représenter les travailleurs dans l'ensemble de l'économie sur la base de leur position contractuelle précaire. Les travailleurs indépendants sont inclus dans cette catégorie, de même que les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrats « zéro heure ». Cette approche est particulièrement présente en Italie, où les trois principales confédérations syndicales ont des syndicats nationaux structurés de cette manière.

La CGIL, la plus grande des confédérations, a créé son syndicat pour ces travailleurs, le NidiL, initialement destiné aux travailleurs intérimaires et atypiques. Il se décrit aujourd'hui comme le syndicat des travailleurs atypiques. Il compte 94 000 membres (chiffres de 2016).²⁰

FeLSA-Cisl, le syndicat de ce groupe de travailleurs au sein de la CISL, la deuxième confédération en importance, a une histoire et une structure légèrement différentes. Connue à présent sous le nom de FeLSA (Federazione Lavoratori Somministrati Autonomi ed Atipici - Fédération des travailleurs indépendants et atypiques), elle a été créée en 2009 par la fusion d'Alai, un syndicat d'agences et de travailleurs atypiques, et de Clacs, un organisme qui représentait les travailleurs indépendants dans le commerce de détail et les services. Elle regroupe ses membres en trois sections : les travailleurs intérimaires, les travailleurs atypiques et les travailleurs indépendants. La section pour les travailleurs atypiques comprend ceux qui sont employés dans le cadre de contrats dits « continus et coordonnés », un type de statut à mi-chemin entre l'emploi direct et le travail indépendant. La section des travailleurs indépendants se compose d'un certain nombre de syndicats distincts (voir ci-dessous). En 2016, FeLSA-Cisl comptait 42 000 membres.²¹ Il existe également une association CISL, vIVAce, pour les travailleurs indépendants (voir ci-dessous).

L'UIL, la plus petite confédération syndicale, comporte UILTemp qui se décrit comme le syndicat des travailleurs « temporaires, autonomes, atypiques et enregistrés à la TVA ». Elle compte 69 000 membres (chiffres de 2016).²²

L'Italie n'est pas le seul pays où des syndicats ont été créés spécifiquement pour recruter et représenter les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants, dont la situation d'emploi est précaire. En Slovénie voisine, le syndicat Sindikat prekarcev (Union des Précaires), qui fait partie de la principale confédération syndicale, la ZSSS, déclare que son objectif est de représenter les « travailleurs non classiques ». ²³ Contrairement à ses homologues italiens, c'est une nouvelle organisation, fondée seulement en 2016 et issue d'un mouvement social plus large (Gibanje za dostojno delo in socialno družbo - Mouvement pour un travail décent et une société du bien-être). Ses ressources sont très limitées. Comme l'indique sa réponse au questionnaire :

20 CGIL «I tesserati» <http://www.cgil.it/i-tesserati-2014/> (Accessible en 2017)

21 CISL « Sindacato Cisl, buona tenuta dell'organizzazione in molti settori produttivi importanti del paese» <https://www.cisl.it/in-evidenza/5169-sindacato-cisl-buona-tenuta-dell-organizzazione-in-molti-settori-produttivi-importanti-del-paese.html> (Consulté le 08/11/2017)

22 UIL « UIL: il tesseramento (per Categorie e Settori) negli anni 2012 – 2016” http://www.uil.it/tesseramento_cat.asp (Consulté le 08/11/2017)

23 Sindikat Prekarcev «Kdo smo ? <http://www.sindikat-prekarcev.si/kdo-smo/> (Consulté le 13/11/2017)

« Le syndicat de la précarité est encore un petit syndicat, sans aucun soutien financier, donc notre travail est basé sur le travail bénévole des membres et des militants. De plus, les travailleurs précaires ont de si mauvais salaires (inférieurs au salaire minimum) qu'il leur est difficile de payer une cotisation. Nous nous efforçons donc de les aider individuellement et d'augmenter lentement le nombre de membres, afin de pouvoir participer aux négociations et participer activement au dialogue social qui est jusqu'à présent réservé aux syndicats de tradition et disposant d'un grand nombre de membres ».

À certains égards, le Sindikat prekarcev est similaire à l'Independent Workers Union of Great Britain (IWGB), qui déclare qu'il est un « petit syndicat indépendant, dont les membres sont majoritairement des travailleurs migrants à bas salaires à Londres », et qui a été actif dans un certain nombre de campagnes pour obtenir des droits pour les travailleurs indépendants. Toutefois, contrairement au syndicat slovène, l'IWGB ne fait pas partie de la principale confédération syndicale nationale, TUC. Il est né en 2012 à la suite d'un différend avec le plus grand syndicat de TUC, Unite, et d'une nouvelle scission avec un autre petit syndicat non membre de TUC, l'IW9B.²⁴ L'IWGB ne s'adresse pas spécifiquement aux travailleurs précaires ou indépendants mais, dans la pratique, il ne recrute que parmi les travailleurs de cette catégorie : coursiers, chauffeurs privés, agents de sécurité et réceptionnistes, personnel de famille d'accueil et de nettoyage et autres travailleurs externalisés.

SYNDICATS VISANT À RECRUTER DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS EN TANT QUE TELS : SYNDICATS UNIQUEMENT POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

L'UGT en Espagne, la FNV aux Pays-Bas et, dans une moindre mesure, la CISL en Italie sont les exemples les plus remarquables de confédérations syndicales qui ont mis en place des structures visant spécifiquement à recruter les travailleurs indépendants en tant que tels, plutôt que de les considérer comme faisant partie d'un groupe plus large de travailleurs précaires.

Le principal organisme de l'UGT pour les indépendants est l'UPTA (Union de Profesionales y Trabajadores Autónomos - Union of Professionals and Self-employed Workers). Il a été créé en octobre 2000 et compte environ 340 000 membres. Il a une structure confédérale avec des associations régionales et sectorielles, et son rapport annuel 2015 montre que la moitié (50 %) de ses membres sont dans les services, le reste étant composé de l'agriculture (26 %), de la construction (16 %) et de l'industrie (8 %). Dans le secteur des services, les principaux secteurs sont le commerce de détail et de gros, l'hôtellerie, la restauration et la restauration, le transport et la logistique.²⁵ L'UPTA ne représente pas seulement les travailleurs indépendants à leur propre compte (ceux qui n'ont pas de salariés). Ses membres s'étendent à ceux qui dirigent de petites entreprises et aux entrepreneurs ayant des employés.

Il existe également une structure UGT distincte pour les petits agriculteurs et les éleveurs (Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos - UPA). Elle a été créée en 1982 pour représenter les travailleurs indépendants dans les campagnes et compte actuellement plus de 80 000 membres. Elle est intégrée dans la structure des travailleurs indépendants au sein de l'UGT.²⁶

Aux Pays-Bas, la FNV Zelfstandigen (FNV Self-employed), parfois appelée FNV ZZP, fait partie de la confédération syndicale FNV, la plus importante du pays, et existe depuis 1999. Elle compte environ 10 000 membres et, en février 2017, après avoir été un syndicat distinct mais affilié, elle a suivi un certain nombre d'autres affiliés de la FNV, dont le plus important, en fusionnant légalement au sein de l'organe central.²⁷

²⁴ Independent Workers Union of Great Britain "How we began ? <https://iwgb.org.uk/how-we-began/> (Consulté le 13/11/2017)

²⁵ UPTA Memoria Anual 2015. 2016.

²⁶ Unión de pequeños agricultores y ganaderos "Quiénes somos!" <https://www.upa.es/upa/que-es-upa/quienes-somos/> (consulté en 2017).

²⁷ "Fusie FNV Zelfstandigen en FNV definitief". *Zipconomy*. Janvier 2017. <https://www.zipconomy.nl/2017/01/fusie-fnv-zelfstandigen-en-fnv-definitief/> (consulté en 2017)

Toutefois, il s'agit toujours d'un secteur distinct parmi les 14 secteurs qui composent la FNV. La FNV a également des syndicats affiliés, y compris, comme nous l'avons déjà mentionné, ceux des journalistes (NVJ) et des artistes-interprètes et des artistes (Kunstenbond). Contrairement aux organes de l'UGT pour les indépendants, la FNV ZPP n'accepte que les travailleurs sans salariés.

En Italie, il existe neuf syndicats affiliés à la CISL-FelSA qui représentent des groupes spécifiques d'indépendants, notamment les commerçants de rue, les buralistes et les marchands de tabac, les thérapeutes et les prothésistes dentaires. Cependant, bien qu'ils jouissent d'une certaine indépendance, ils sont toujours au sein de FelSA, qui couvre un large éventail de travailleurs précaires. En outre, en 2016, la CISL a créé vVAce, qui s'adresse uniquement aux indépendants et aux professionnels indépendants, mais qui est une association plutôt qu'un syndicat²⁸. vVAce, qui se décrit comme « une communauté de travailleurs indépendants et de nouveaux professionnels » représente les freelances qui offrent principalement des services intellectuels, en grande partie via internet et en réseaux, et qui sont également impliqués dans le travail en commun.²⁹ Le fait que les freelances travaillant régulièrement doivent être enregistrés à la TVA (IVA en italien), explique l'orthographe inhabituelle de l'organisation - vVAce. L'aide en matière de fiscalité et comptabilité est l'un des services offerts par vVAce.

Il est important de noter qu'en plus de ces structures syndicales représentant les travailleurs indépendants, il existe d'autres associations de travailleurs indépendants.³⁰ En Espagne, par exemple, il existe quatre organisations principales pour les indépendants, dont l'une est l'UPTA, affiliée à l'UGT. Les autres sont la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA), l'Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE) et la Confederación Intersectorial de Autónomos del Estado Español (CIAE).³¹ L'UATAE a conclu un accord d'association avec l'autre grande confédération syndicale espagnole, la CCOO, et a travaillé avec elle dans le cadre de campagnes conjointes. Aux Pays-Bas, ZPP Nederlands déclare qu'elle est la plus grande organisation pour les indépendants, avec 41 000 membres,³² et il en existe plusieurs autres.

SYNDICATS VISANT À RECRUTER DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS EN PLUS DE LEURS MEMBRES ACTUELS : SYNDICATS AYANT UN PLUS GRAND NOMBRE DE MEMBRES

Il est plus difficile d'identifier les syndicats qui n'ont pas une longue tradition de recrutement de travailleurs indépendants, mais qui, plus récemment, ont tenté de le faire pour refléter les changements sur le marché du travail. Les principales indications d'un pas dans cette direction sont les campagnes syndicales autour du travail indépendant et freelance, des efforts de recrutement ciblés et de nouveaux services pour ce groupe de travailleurs. Certains syndicats, comme IG Metall en Allemagne, ont adopté cette approche relativement récemment. D'autres, comme Unionen en Suède, recrutent des travailleurs indépendants depuis beaucoup plus longtemps.

IG Metall, le plus grand syndicat d'Allemagne, fait clairement un effort pour recruter des freelances et des travailleurs de foule. Elle a modifié ses règles en 2015 pour leur permettre d'adhérer et, en collaboration avec la confédération syndicale autrichienne (ÖGB), la Chambre du travail autrichienne (AK) et le syndicat suédois, elle a lancé un nouveau service sur internet pour les travailleurs de foule, Fair Crowd Work. Ver.di s'efforce également de recruter des travailleurs indépendants au-delà des domaines traditionnels des journalistes et des travailleurs culturels. Il dispose d'une section séparée sur son site internet pour les

28 CISL : «Enti e associazioni» <https://www.cisl.it/la-cisl/enti-associazioni-e-centri-di-attivita.html> (Consulté le 08/11/2017)

29 Vivace. «Chi siamo» <http://www.vivaceonline.it/chisiamo/> (Consulté le 08/11/2017)

30 Voir la section sur la représentation des travailleurs indépendants dans l'exploration du travail indépendant à VERMEYLEN, G, WILKENS, M., BILETTA, I., ANDREA, F. *Exploring self-employment in the European Union*.

31 «¿Cuáles son las principales organizaciones de autónomos en España?» *El Autónomo Digital*, janvier 2018 <http://www.elautonomodigital.es/principales-organizaciones-de-autonomos/> (Accédé le 30.01.2018)

32 ZPP Nederland «Over ZPP Nederland». <https://www.zpp-nederland.nl/over-zpp-nederland> (Consulté le 03/01/2018)

indépendants et un réseau de conseil, et il affirme qu'il a réussi « en offrant un service spécial pour les indépendants, un département spécial pour les indépendants, un personnel syndical spécialisé et par la participation de volontaires aux comités Ver.di ».

En France, la CFDT a fait campagne pour les droits des chauffeurs travaillant pour le service de taxi en ligne Uber, et d'autres chauffeurs avec leurs propres véhicules. Une section syndicale distincte pour les conducteurs travaillant pour Uber et d'autres entreprises similaires, CFDT VTC LOTI, a été créée au sein de la fédération des transports de la CFDT (Fédération Générale des Transports et de l'Environnement) en janvier 2017.³³ La CGT a également tenté de gagner des membres parmi ceux qui travaillent pour Uber et la société de livraison alimentaire Deliveroo. La confédération syndicale finlandaise AKAVA a fait pression pour obtenir de nouveaux droits de négociation collective pour les travailleurs indépendants, plusieurs syndicats formant un nouvel organisme, ENTRE, pour les entrepreneurs et les professionnels indépendants de la confédération, afin d'améliorer leur position.

Aux Pays-Bas, le syndicat CNV Vakmensen (CNV Professionals), qui fait partie de la confédération chrétienne CNV, vise également à recruter des travailleurs indépendants, avec des pages web ciblées offrant des conseils et des formations. Comme le dit la CNV, elle a réussi à gagner de nouveaux membres en « apportant un soutien spécial aux travailleurs indépendants ».

En Suède, la confédération non manuelle TCO explique pourquoi les syndicats prennent désormais plus au sérieux les préoccupations des travailleurs indépendants.

« Ceci est dû à un changement dans l'industrie ; beaucoup de ceux qui sont maintenant travailleurs indépendants avaient un emploi et ont conservé leur statut de membre. Les syndicats qui s'occupent d'un grand nombre de travailleurs indépendants ont réagi à ce changement et fournissent des services recherchés et pertinents pour les travailleurs indépendants.

L'un d'entre eux est le plus grand syndicat suédois, le syndicat non manuel du secteur privé. Comme nous l'avons déjà mentionné, Unionen est l'un des syndicats à l'origine du site Fair Crowd Work, mais il met également l'accent sur ce qu'il peut offrir à ses membres indépendants. Il dispose d'une section Unionen Egenföretagare (Unionen Self-employed) sur son site internet, où il offre une gamme de services. Comme il l'explique, l'adhésion est ouverte aux particuliers « quel que soit le type d'entreprise que vous exploitez, à condition que vous n'employiez que des membres de votre famille, que vous n'ayez pas plus de quatre clients importants et que vous assuriez principalement des services non manuels ». L'engagement de Unionen auprès des travailleurs indépendants a une histoire plus longue que la plupart des syndicats. SiF, le syndicat suédois des travailleurs techniques et de bureau qui a fusionné avec un autre syndicat, HTF, pour former Unionen en 2008, a commencé à recruter des travailleurs indépendants en 1998, deux ans après que son congrès a pris la décision d'ouvrir l'adhésion à ce groupe de travailleurs.³⁴

Au Royaume-Uni, certains syndicats généraux ont également constaté de plus en plus souvent la nécessité d'attirer des travailleurs indépendants comme membres, bien que les deux plus grands syndicats du secteur privé, Unite et GMB, se soient principalement concentrés sur les campagnes et les affaires judiciaires pour que les travailleurs indépendants soient classés comme « travailleurs » plutôt que comme entrepreneurs indépendants. Community, un petit syndicat, a lancé un partenariat avec une entreprise sociale, Indycube en 2017, qui, en plus de fournir un espace de bureau à bas prix aux travailleurs indépendants, offre également des conseils et des services aux jeunes entreprises et aux travailleurs indépendants.³⁵

Toutefois, les syndicats susmentionnés ne sont pas les seuls à chercher à recruter des travailleurs indépendants. Pour beaucoup, l'approche est similaire à celle décrite par la confédération CCOO en Espagne : « Au sein de la Confédération il existe des départements qui s'occupent spécifiquement des préoccupations des travailleurs indépendants, mais en général ils s'affilient en fonction des domaines dans lesquels ils sont employés.

33 CFDT « VTC : La CFDT au plus près des chauffeurs » CFDT https://ile-de-france.cfdt.fr/portail/ile-de-france/sante-qualite-de-vie-au-travail/vtc-la-cfdt-au-plus-pres-des-chauffeurs-srv2_417092 (Consulté le 03.01.2018)

34 EDLING, M. "Trade unions open their doors to the self-employed" Eurofound, 1999 <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/trade-unions-open-their-doors-to-the-self-employed> (consulté le 03/01/2018).

35 Community "Community and Indycube pledge to give power to the self-employed". <https://community-tu.org/community-indycube-pledge-give-power-self-employed/> (consulté le 03/01/2018)

POINTS CLÉS SUR LES SYNDICATS QUI RECRUTENT DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

La plupart des États disposent de syndicats qui comptent un nombre important de travailleurs indépendants parmi leurs membres, et lorsque ce n'est pas le cas, c'est généralement parce que la loi empêche les travailleurs indépendants de se syndiquer (voir la section précédente).

Cependant, il existe des différences dans le type de syndicats qui recrutent et représentent les travailleurs indépendants, tant à l'intérieur des pays qu'entre les pays.

Le type de syndicat le plus fréquemment rencontré avec un nombre important de travailleurs indépendants sont les syndicats spécialisés ou les sections spécialisées au sein de syndicats plus importants, opérant dans des industries où le travail indépendant est depuis longtemps une façon commune de travailler. Il existe des exemples de ces syndicats dans la plupart des États européens. Ils représentent des journalistes, des acteurs, des musiciens et autres interprètes, des techniciens liés aux spectacles, des traducteurs et interprètes, ainsi que des architectes et certaines professions médicales. La proportion de travailleurs indépendants parmi les membres peut atteindre 20 % et, dans certains pays, les syndicats qui organisent ces groupes ne sont pas affiliés aux principales confédérations syndicales.

Un deuxième type de syndicat avec un nombre important de membres indépendants sont des syndicats qui visent à recruter des travailleurs précaires de manière plus générale, les travailleurs indépendants étant recrutés aux côtés des travailleurs intérimaires, des travailleurs temporaires et d'autres personnes sous contrat atypique. Cette forme de syndicat se trouve le plus souvent en Italie, où les trois confédérations principales ont adopté ce modèle, mais elle est également présente en Slovaquie, et un syndicat britannique (qui ne fait pas partie du TUC) travaille, dans la pratique, de façon similaire.

Le troisième type sont les syndicats qui ne cherchent qu'à recruter des travailleurs indépendants. L'UGT en Espagne, la FNV aux Pays-Bas et, dans une moindre mesure, la CISL en Italie ont toutes des affiliés qui entrent dans cette catégorie, bien qu'il y ait une différence importante entre eux, puisque l'affilié de la FNV ne recrute que des travailleurs indépendants qui n'ont pas de salariés.

Enfin, il existe des syndicats qui n'ont pas une longue tradition de recrutement de travailleurs indépendants, mais qui ont cherché plus récemment à le faire en réponse à l'évolution du marché du travail. Il y a des syndicats dans cette position à travers l'Europe, y compris certains des plus importants comme IG Metall en Allemagne, Unionen en Suède et Unite et le GMB au Royaume-Uni, ainsi que des syndicats dans les confédérations CFDT et CGT en France et dans la confédération CCOO en Espagne. Si certains ont adopté cette approche il y a quelque temps, d'autres l'ont fait beaucoup plus récemment.



NÉGOCIATION COLLECTIVE POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

LES 12 ÉTATS CONCERNÉS

Les sections précédentes montrent que, dans la plupart des pays européens, les travailleurs indépendants peuvent adhérer à des syndicats et que de nombreux syndicats comptent désormais des membres indépendants. Cependant, les syndicats font face à des difficultés beaucoup plus grandes, tant juridiques que pratiques, dans l'exercice de ce qui est l'une de leurs fonctions clés - négocier des conventions collectives pour ce groupe de travailleurs. En fait, il semble n'y avoir que 12 États où les syndicats peuvent négocier (ou ont récemment négocié) des conventions collectives ou des accords similaires pour les travailleurs indépendants, ou du moins certains groupes de travailleurs indépendants. Il s'agit de l'Autriche, de la Belgique, du Danemark, de la France, de l'Allemagne, de l'Italie, des Pays-Bas, de la Serbie, de l'Espagne, de la Suède et du Royaume-Uni, plus l'Irlande, où le droit de négocier a été rétabli en 2017. Cependant, dans ces 12 pays, il existe des limites claires à la capacité des syndicats à négocier.³⁶

La présente section, qui porte sur la question clé de la négociation collective, se divise en deux parties. La première partie présente la situation nationale en termes de cadre juridique et de réalité pratique dans chacun des 12 États. La deuxième partie rassemble des éléments communs aux 12 États.

LE TABLEAU NATIONAL

Autriche

En principe, la législation autrichienne, en l'occurrence la loi constitutionnelle sur le travail (Arbeitsverfassungsgesetz), ne prévoit pas de rôle pour la négociation collective dans la fixation des conditions d'emploi des travailleurs indépendants ou des personnes employées dans le cadre de contrats de service (Werkverträge). Il existe cependant deux exceptions, couvrant les journalistes freelances permanents travaillant pour des entreprises de médias et les travailleurs à domicile, où la loi permet la négociation et la signature d'accords.

Des accords globaux depuis 1920

Les règles de négociation pour les journalistes freelances permanents sont définies dans la loi sur les journalistes de 1920 (Journalistengesetz), telle qu'amendée en 1999. Selon cette définition, un journaliste freelance permanent est une personne qui n'a pas de contrat de travail mais qui travaille en qualité de journaliste pour une entreprise de médias (sauf pour la radiodiffusion publique autrichienne) « de manière permanente et pas seulement en tant qu'activité complémentaire ». Le travail doit être principalement effectué personnellement et l'individu ne doit pas avoir le contrôle sur la structure de l'entreprise (§16).

Si ces conditions sont remplies, le montant à payer pour le travail livré et les conditions de sa livraison peuvent être réglés par le biais d'un accord dit global (Gesamtvertrag) qui ne peut être signé que par des organismes reconnus comme ayant la capacité de conclure des conventions collectives (en d'autres termes, des syndicats pour les travailleurs). Cela permet de fixer un taux minimum de rémunération et conditions, car les dispositions de l'accord global ne peuvent être révoquées ou limitées par des accords individuels. Les accords spéciaux, à condition qu'ils ne soient pas interdits dans l'accord global, ne sont valables que s'ils sont plus favorables au journaliste concerné ou couvrent des questions qui ne sont pas couvertes par l'accord global (§17).

³⁶ Outre ces 12 États où une certaine forme de négociation au nom des travailleurs indépendants est possible, il y a eu récemment un développement intéressant en Estonie, où, en 2014, le gouvernement a proposé des modifications à la loi actuelle sur les conventions collectives qui définit une convention collective comme un accord volontaire entre les employés ou une association ou une fédération d'employés et un employeur ou une association ou une fédération d'employeurs. La principale confédération syndicale, l'EAKL, a également proposé des changements. L'une des questions discutées à ce moment-là était que les conventions collectives pourraient être élargies pour inclure les employés économiquement dépendants. En fin de compte, l'EAKL a estimé que l'équilibre global de la nouvelle législation proposée était défavorable aux syndicats et a décidé de s'y opposer. Le nouveau gouvernement de coalition, élu en 2015, n'a pas mis en œuvre les propositions précédentes et la législation existante n'a pas été modifiée jusqu'à présent.

L'accord global porte également sur les journalistes freelances permanents qui ne sont pas membres de l'organe signataire de l'accord (§19).

Le syndicat GPA-djp représentant les journalistes a pu utiliser la législation pour convenir d'une série de dispositions et conditions. L'accord de 2014 pour les journalistes freelances travaillant dans les quotidiens et hebdomadaires autrichiens, qui est toujours d'actualité, fixe les barèmes pour les textes, les photographies et les vidéos, ainsi que pour l'acquisition de matériel. Il traite également des frais de déplacement, des paiements compensatoires lorsque les commissions prévues ne peuvent être respectées, des modalités de paiement et des droits d'auteur. Il existe également une clause régissant les conditions de fin de la période de coopération, allant d'un mois de préavis après une année de travail pour un organe de presse à six mois après 20 ans ou plus.

Les règles de négociation collective pour les travailleurs à domicile sont définies dans la loi de 1960 sur le travail à domicile, telle que modifiée (Heimarbeitsgesetz). Les travailleurs à domicile sont définis comme étant ceux qui travaillent à leur domicile, ou à un autre endroit de leur choix, sur la production, la transformation ou l'emballage de biens, mais qui ne sont pas suffisamment intégrés dans l'entreprise pour avoir un contrat de travail. Comme pour les journalistes freelances, le salaire et les conditions de travail des travailleurs dans ce cas peuvent être fixés par un accord global sur le travail à domicile (Heimarbeitsgesamtvertrag), qui ne peut être signé que par un organisme ayant la capacité de signer des conventions collectives. Comme pour les journalistes freelances, un accord signé de cette manière détermine le salaire et les conditions de ceux qui sont couverts, et ceux-ci ne peuvent être révoqués ou dégradés par des accords individuels (§§43 à 50).

Grâce à cette législation, des accords ont été conclus concernant les travailleurs du cuir, du textile et du bois (boutonniers), ainsi que les travailleurs de l'industrie pharmaceutique. Toutefois, le nombre de travailleurs indépendants couverts par ces accords a probablement diminué au fil du temps.

Belgique

La législation belge régissant la négociation collective (Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires) ne régit pas directement la négociation pour fixer les conditions de travail des travailleurs indépendants. En effet, les professions libérales indépendantes comptent parmi les intérêts des employeurs qui sont largement représentés (article 3). Toutefois, elle stipule également que « les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne » devraient être assimilées aux travailleurs (article 2). Cela pourrait ouvrir la voie à des accords pour certains travailleurs indépendants.

Un accord pour les journalistes freelances

Dans le passé il existait un accord sur la rémunération des journalistes indépendants dans la presse francophone belge. (Cette convention a été signée en 1987 entre les rédacteurs en chef des journaux belges et le syndicat des journalistes AGJPB, et elle fixe des montants minimums à verser aux journalistes freelances pour les textes et les photographies.) Cependant, elle n'avait pas le même statut juridique contraignant qu'une convention collective normale (connue sous le nom de CCT en français et CAO en flamand) et elle était souvent ignorée par les employeurs. Elle est devenue caduque et, malgré les efforts, l'AGJPB et les rédacteurs en chef des journaux n'ont pas été en mesure de parvenir à un nouvel accord, en partie à cause de la concentration croissante dans le secteur. Les trois confédérations syndicales belges représentatives (CSC/ACV, FGTB/ABVVV et CGSLB/ACLVB) n'ont pas voulu participer à ces discussions ou signer l'accord dans le passé, car elles considèrent que les termes transforment le salaire brut en paiements uniques pour l'utilisation de matériel protégé par le droit d'auteur et ne prévoient pas de cotisations sociales adéquates pour les journalistes freelances.

Danemark

Au Danemark, la négociation collective fonctionne en grande partie dans un cadre fixé par les syndicats et les employeurs eux-mêmes plutôt que par la législation, et des accords couvrant les travailleurs indépendants existent depuis de nombreuses années. Toutefois, depuis 1997, la capacité des syndicats à négocier des accords pour les travailleurs indépendants a été réduite, les employeurs ayant fait valoir que les dispositions visant à protéger les travailleurs indépendants étaient illégales car elles étaient contraires à la législation danoise visant à garantir la libre concurrence.³⁷

Une affaire judiciaire basée sur les listes de tarifs des journalistes

En 1997, les employeurs se sont opposés aux listes de tarifs recommandés pour les journalistes freelances produites par les syndicats, et l'autorité danoise de la concurrence (Konkurrence - og Forbrugerstyrelsen - KFST) a d'abord jugé qu'elles étaient illégales et devaient être retirées. Toutefois, le syndicat des journalistes (DJ) a fait appel de cette décision et, en 2002, elle a été révisée, permettant aux freelances qui travaillaient de manière similaire aux employés, c'est-à-dire qui produisaient du matériel similaire dans des conditions de travail similaires, d'être exemptés du droit de la concurrence. Il en est résulté deux catégories de freelances au Danemark - le freelance considéré comme indépendant (selvstændig freelancer), qui ne peut pas être couvert par des conventions collectives, et un freelance assimilé au salarié (freelance lønmodtagere) qui peut l'être.

Dans un premier temps, un grand nombre de freelances ont été inclus dans cette deuxième catégorie et étaient donc couverts par des conventions collectives. Toutefois, en février 2010, une importante société de médias danoise, Aller Media, qui avait déjà été confrontée à une grève de son personnel indépendant, a remporté un jugement du tribunal du travail danois concluant que la grande majorité des pigistes travaillant pour Aller Media étaient des pigistes indépendants plutôt que des indépendants salariés. En conséquence, le syndicat était toujours en mesure de signer un accord avec l'entreprise, mais le nombre de pigistes travaillant pour Aller Media a fortement diminué - sur 700 pigistes, seuls 80 ont été classés comme indépendants salariés. Cela a eu un impact négatif sur la force collective du syndicat et a entraîné une détérioration des conditions de travail de tous les journalistes.³⁸

Actuellement, le syndicat des journalistes DJ dispose d'au moins 24 conventions collectives couvrant les indépendants salariés. Outre Aller Media, les employeurs couverts sont la Danish Broadcasting Company (DR), Berlingske Media, Politiken et Ekstra Bladet. Certains accords, comme celui de la Danish Broadcasting Company (signé en 2014), sont détaillés ; d'autres sont de brèves déclarations d'intention. Il existe également des accords similaires couvrant les freelances avec des syndicats couvrant d'autres domaines créatifs tels que le syndicat des travailleurs du cinéma et de la télévision (FAF) et le syndicat des scénographes (SDS). Certains des plus grands syndicats danois, comme le syndicat des services HK, qui organise notamment les traducteurs et les travailleurs du graphisme et de l'informatique, et le syndicat des métallurgistes Dansk Metal, ont également signé des accords couvrant leurs membres indépendants. HK et Dansk Metal font partie de la confédération syndicale LO ; FAF et SDS sont membres de la confédération FTF.

37 Les arrêts rendus par les autorités danoises de la concurrence et les tribunaux danois ne semblent pas avoir fait spécifiquement référence au droit européen de la concurrence, mais les autorités danoises, comme d'autres autorités de l'UE, sont liées par les arrêts de la Cour de justice européenne. En outre, comme l'a noté un rapport de l'OCDE en 2015 : «Au cours des 15 dernières années, le Danemark a progressé de manière régulière et progressive afin d'aligner son droit et ses politiques de la concurrence sur le Traité de l'Union européenne et les meilleures pratiques internationales. *OECD. Competition Law and Policy in Denmark A Peer Review*, Paris, 2015

38 Pour plus de détails sur le cas danois, voir CHARHON, P., MURPHY, D. *The Future of Work in the Media, Arts & Entertainment Sector : Meeting the Challenge of Atypical Working* (Euro FIA, FEJ, FIM et UNI MEI, Bruxelles, 2016) et PEARSE, S. *Equal Rights for Journalists : an analysis of the Thessaloniki conference* (FEJ, Bruxelles, 2012).

France

La législation française sur la négociation collective ne prévoit pas la signature de conventions collectives pour les indépendants.³⁹ Cependant, il existe des conventions collectives pour des groupes de travailleurs qui, dans de nombreux autres pays, seraient considérés comme des travailleurs indépendants mais qui, dans le système français, sont considérés comme des salariés. Il s'agit principalement trois groupes : les journalistes indépendants, ceux qui travaillent dans les arts créatifs (acteurs, musiciens et autres artistes du spectacle) et ceux qui travaillent de façon autonome mais qui ne sont pas complètement indépendants (dans le cadre du système de « portage salarial » - voir ci-dessous)⁴⁰.

Les journalistes indépendants et les travailleurs des arts créatifs sont des employés

En vertu du Code du travail français, les journalistes professionnels, quel que soit leur mode de rémunération, sont considérés comme des salariés (article L7112-1 du Code du travail); le droit général du travail a été spécifiquement modifié en 1974 par une loi spécifique (« Loi Cressard ») à cette fin.⁴¹ Cela signifie que les journalistes professionnels indépendants, les « pigistes », ont les mêmes droits que les autres employés, mais ils sont payés à la ligne ou au mot plutôt que d'une autre manière.

Un « journaliste professionnel » est, selon les termes du Code du travail, quelqu'un dont « l'activité principale, régulière et rétribuée, est d'exercer sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse » et qui tire son revenu principal de ce travail (article L7112-3 du Code du travail). Les journalistes professionnels ont une carte de presse, et pour l'obtenir, il est nécessaire d'avoir travaillé trois mois consécutifs, y compris en tant que pigiste,, en gagnant au moins 650 € par mois. Leur rémunération doit représenter au moins 50 % de leur revenu total. Les personnes occupant d'autres fonctions éditoriales, comme les photographes et les rédacteurs-traducteurs, sont également considérées comme des journalistes professionnels, si elles satisfont aux autres critères, mais celles qui travaillent dans la publicité ou qui ne travaillent qu'occasionnellement en tant que journalistes sont exclues. Les chiffres de l'organisme chargé de la délivrance des cartes de presse (CCIJP) indiquent qu'en 2017, 7 144 des 35 047 journalistes professionnels français (détenteurs d'une carte de presse) étaient pigistes.⁴²

Les journalistes professionnels sont couverts par la convention collective nationale des journalistes (CCNTJ)⁴³, qui a été étendue par le gouvernement à tous les employeurs du secteur, et non seulement aux employeurs qui sont directement parties à la convention.⁴⁴ Il existe également des accords nationaux spécifiques pour les journalistes professionnels indépendants. L'un, signé en novembre 2008, traite de questions telles que les suppléments de rémunération pour longs états de service, les indemnités de maladie, l'élection des représentants des travailleurs, les paiements du 13e mois et les congés payés. Un accord sur la formation, signé en 2009, est devenu obsolète du fait de l'évolution globale du système français de formation en 2016, et a été remplacé par un nouvel accord signé en 2016. En outre, un certain nombre d'accords d'entreprise ont été signés concernant les journalistes freelances.

Bien que les journalistes indépendants aient le droit d'être traités comme des employés, les syndicats signalent que les employeurs exercent de plus en plus de pressions sur eux pour qu'ils deviennent des entreprises unipersonnelles (autoentrepreneurs), ce qui entraîne la perte d'un grand nombre de leurs droits.⁴⁵ L'entité juridique d'autoentrepreneur a été introduite en 2009, avec d'autres changements, en 2017. Dès le départ, l'intention était de faciliter l'installation des personnes physiques en tant qu'entreprises et celles-ci sont exonérées d'un certain nombre d'obligations fiscales et administratives, à condition que leur chiffre

39 C'est généralement le cas, bien qu'un rapport récent de BARTHELEMY, J. *La protection sociale attachée à l'activité* (IPSE, 2016) souligne que l'accord national pour les agents d'assurance prévoit que ses dispositions en matière de protection sociale (maladies professionnelles et accidents du travail) soient étendues aux agents d'assurance indépendants. Voir <http://www.euroipse.org/wp-content/uploads/2016/06/Intervention-IPSE-JACQUES-BARTHELEMY.pdf> (Consulté le 05/10/17)

40 Les vendeurs itinérants (« voyageur représentant placier »), qui disposent également d'une convention collective, appartiennent également à ce groupe.

41 Loi Cressard du 4 juillet 1974 : https://fr.wikipedia.org/wiki/Loi_Cressard

42 Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels « 35,047 cartes attribuées en 2017 » (Consulté le 17/04/2018), http://www.ccijp.net/communication_reseau_statistiques2017/

43 Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987

44 République Française Arrêté du 2 février 1988

45 Syndicat national de journalistes « Un journaliste n'est pas un autoentrepreneur », SNJ P6le pigistes, mars 2016

d'affaires ne dépasse pas les limites fixées (actuellement 82 800 € par an pour ceux qui vendent des biens et 33 200 € pour ceux qui fournissent des services - comme les journalistes).

Les acteurs, musiciens, danseurs, chanteurs, artistes de cirque, artistes de variétés et autres sont tous considérés comme des artistes du spectacle et tous les contrats avec ces artistes sont considérés comme des contrats de travail, sauf si les conditions du contrat suggèrent que l'artiste concerné opère en tant qu'entité commerciale - en étant enregistré auprès de la Chambre de commerce (article L7121-3 du Code du travail). En d'autres termes, comme pour les journalistes freelances, les artistes du spectacle sont considérés comme des salariés, bien que certaines des conditions qui s'appliquent aux journalistes (comme le fait de tirer l'essentiel de leurs revenus du journalisme) ne s'appliquent pas aux artistes du spectacle. Les artistes sont considérés comme des employés, quel que soit le montant payé ou la durée d'utilisation de leurs services. La loi précise également que leur statut est celui d'un salarié, même s'ils ont la liberté d'expression, s'ils possèdent tout le matériel ou une partie de celui-ci qu'ils utilisent dans le spectacle, ou s'ils emploient eux-mêmes une ou plusieurs personnes pour les aider dans le spectacle (article L7121-4 du Code du travail).

Il existe trois conventions collectives nationales distinctes qui couvrent tous les artistes et techniciens du spectacle. Elles s'appliquent pour les lieux et spectacles subventionnés par l'État au niveau national, régional et local (convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles), pour le secteur privé (convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant) et pour les parcs de loisirs (convention collective des parcs de loisir). En outre, il existe des accords d'entreprise pour certains théâtres, parcs de loisirs et autres lieux.⁴⁶

Les accords nationaux, qui ont été étendus par l'État à tous les employeurs, sont des documents détaillés couvrant à la fois les salaires et les conditions de travail, y compris les congés, la maladie, les prestations sociales, la formation, la santé et la sécurité et la représentation des travailleurs. Il existe des échelles salariales détaillées couvrant un large éventail de professions. Les accords d'entreprise sont généralement une amélioration par rapport aux accords nationaux.

Comme pour les journalistes, les employeurs exercent de plus en plus de pression sur leurs travailleurs pour qu'ils deviennent des entreprises unipersonnelles (autoentrepreneurs). Théoriquement, les artistes-interprètes sont protégés contre cela en raison de la présomption légale qu'ils sont des employés. Cependant, tous les artistes n'en sont pas conscients et peuvent changer leur relation d'emploi, ce qui entraîne la perte de leurs droits. Les techniciens sont particulièrement vulnérables à cette pression car la loi ne présume pas automatiquement qu'ils sont des employés.

Les travailleurs indépendants peuvent aussi avoir le statut d'employé

Le troisième groupe de travailleurs, qui, dans d'autres pays, pourraient être considérés comme des travailleurs indépendants, n'exerce pas de profession spécifique (contrairement aux journalistes ou aux artistes du spectacle). Leur accès au statut d'employé vient du fait que, bien qu'ils soient autonomes dans leur travail, ils sont employés par des sociétés dites « parapluie » dans le cadre du système de portage salarial. Le système fonctionne comme suit : une personne fournit un service à un client (par exemple en fournissant une formation ou en rédigeant un rapport). Cependant, la facture pour ce travail n'est pas envoyée par l'individu mais par une société parapluie, avec laquelle l'individu a un contrat de travail. L'individu est alors payé, mais reçoit l'argent comme un salaire plutôt qu'un paiement pour des services. Les partisans du système font valoir qu'il permet aux individus de combiner l'autonomie dans leur travail avec les avantages du statut d'employé (qui inclut le versement de prestations d'assurance sociale appropriées), et qu'il s'agit d'une alternative à l'indépendance totale ou à la création d'une société anonyme.

Bien qu'il ait été créé en 1988 pour aider les cadres sans emploi à maintenir un revenu pendant qu'ils cherchaient un nouveau travail, le portage salarial est maintenant utilisé par un large éventail d'autres groupes de travailleurs. Une estimation suggère que 63 150 personnes travaillent de cette façon et que ce chiffre pourrait atteindre 588 000 d'ici 2025.⁴⁷

⁴⁶ Syndicat Français des Artistes-interprètes « Spectacle vivant », <https://sfa-cgt.fr/print/46> (Consulté le 04.10.17)

⁴⁷ Fédération des entreprises de portage salarial « Chiffres clés du secteur du portage salarial » <http://www.syndicatportagesalarial.fr/FEPS/chiffres-cles-portage-salarial> (Consulté le 29/09/2017)

Depuis avril 2015, le portage salarial dispose d'un cadre⁴⁸ juridique clair et, en décembre 2016, le gouvernement français a pris des mesures pour encourager la négociation d'une convention collective. Les négociations ont commencé immédiatement et ont abouti à un accord en mars 2017, qui a été signé par PEPS, la principale association représentant les entreprises de portage salarial, et les cinq confédérations syndicales représentatives au niveau national.⁴⁹ Toutefois, l'accord stipule que les deux parties considèrent que seuls les employés seniors seront couverts par le système de portage salarial (article 1).

Entre autres éléments, l'accord comprend un salaire minimum d'environ 2 000 euros par mois pour une personne travaillant à plein temps, inférieur pour les personnes ayant moins de trois ans d'expérience, plus un supplément de 5 % pour les travaux préparatoires et un droit à des congés annuels. Le salaire n'est payé et le congé n'est acquis que pour la période pendant laquelle la personne travaille. Toutefois, un supplément de 10 % du salaire est versé dans un compte sur lequel la personne peut puiser pendant les périodes où elle n'a pas de travail, à raison d'un jour par mois. L'accord a été étendu par le gouvernement à toutes les entreprises de portage salarial (pas seulement les membres du PEPS) le 30 avril 2017.

En même temps que la signature de l'accord, l'association patronale et les cinq confédérations syndicales représentatives au niveau national ont convenu de poursuivre les discussions pour régler d'autres éléments, tels que la santé et la sécurité, la formation, les dispositions supplémentaires en matière de protection sociale, l'égalité et les frais de déplacement. Ce travail est toujours en cours.

En examinant tous les exemples français, il est important de souligner que, bien que dans chaque cas, les individus partagent les caractéristiques des travailleurs classés comme indépendants dans d'autres pays - en particulier, une certaine autonomie dans leur travail et de courtes périodes d'activité pour une variété d'organisations - ils sont tous classés comme salariés en vertu du droit français. Par conséquent, ils peuvent tous être couverts par des conventions collectives.

Allemagne

Le cadre juridique de la négociation collective en Allemagne est défini dans la loi sur les conventions collectives (Tarifvertragsgesetz TVG). L'article 12 bis de cette loi, qui étend ses dispositions aux « personnes ayant l'apparence d'un salarié » (arbeitnehmerähnliche Personen), prévoit que les conventions collectives s'appliquent également aux travailleurs indépendants. La législation s'applique aux personnes titulaires d'un contrat de service (Dienstvertrag) ou d'un contrat de travail (Werkvertrag), et pour être considérées comme des « personnes assimilables à des employés » au sens de la législation, elles doivent remplir un certain nombre de conditions :

- elles doivent être économiquement dépendantes et, comme un employé, elles doivent avoir besoin d'une protection sociale (en fait, cela signifie qu'elles doivent dépendre de leur revenu gagné pour subvenir à leurs besoins);
- elles doivent s'acquitter personnellement de leurs fonctions, en grande partie sans la coopération des autres (elles ne peuvent pas avoir d'employés); et
- elles doivent
 - soit « travailler principalement » pour une seule personne/entreprise; ou
 - recevoir en moyenne plus de la moitié de leur revenu d'une seule personne/entreprise (en utilisant normalement la moyenne des six mois précédents comme base de calcul).

Pour les personnes qui travaillent dans le domaine des arts ou de la littérature, ou qui travaillent comme journalistes, l'exigence de recevoir la moitié de leur revenu d'une source unique est réduite à un tiers de leur revenu. Cela s'applique également à ceux qui fournissent une assistance technique dans ces domaines.

48 Cela a été prévu par un règlement gouvernemental (Ordonnance n° 2015-380) ratifié plus tard par la Loi du travail (Loi n° 2016-1088).

49 Convention collective : IDCC : 3219. - Branche des salariés en portage salarial (22 mars 2017) http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0014/boc_20170014_0000_0020.pdf (Consulté le 29/09/2017)

En plus de ce droit général aux conventions collectives pour couvrir certains travailleurs indépendants, il existe également un droit spécifique pour les négociations collectives sur les redevances de reprographie en vertu de la loi sur les contrats de droits d'auteur (Urhebervertragsrecht). Adoptée à l'origine en 2002 et révisée en 2017, elle stipule au §32 que les auteurs ont droit à un paiement approprié (angemessene Vergütung) et au §36 qu'un niveau de paiement approprié peut être négocié par les associations représentant les auteurs d'une part et les utilisateurs du matériel d'autre part.

Accords principalement dans le secteur des médias

Toutefois, bien que les conditions juridiques de la négociation collective soient claires pour certains travailleurs indépendants, dans la pratique, la résistance des employeurs a fait en sorte que très peu de conventions collectives font usage de ces droits. Actuellement, les accords couvrant les freelances économiquement dépendants n'existent que dans les sociétés de radiodiffusion du secteur public et dans certains quotidiens.

Dans le secteur de la radiodiffusion, tous les radiodiffuseurs du secteur public -mais dans le secteur privé- ont conclu des accords couvrant le personnel freelance et qui fixent des taux minimums et établissent des modalités de paiement pendant les congés de maladie et les congés payés.⁵⁰ De nombreux accords couvrent également des questions telles que la compensation lorsque les engagements ne sont pas renouvelés ou que les heures sont réduites, et certains, comme celui du Südwestrundfunk, fixent également une fourchette de taux, et pas seulement des taux minimums. (Ceci est important pour les personnes qui gagnent plus que le minimum. Par exemple, chez Westdeutscher Rundfunk, l'augmentation de 2,0% à partir de novembre 2017 ne s'applique qu'aux taux minimums. Ceux qui sont déjà payés plus que le taux minimum nouvellement augmenté ne sont pas assurés d'une augmentation de salaire, bien que, comme tous les freelances de la station, ils recevront un paiement unique de 600 €, convenu en même temps.)

En 1981, un accord similaire a été signé dans les journaux de l'ex-Allemagne de l'Ouest (à l'exception de la Hesse). En plus d'établir une fourchette de tarifs (honoraires) pour les contributions textuelles et les photographies, l'accord comprend également des dispositions relatives à la rémunération lorsque les engagements ne sont pas renouvelés. Cependant, bien que les tarifs aient été régulièrement renégociés, les deux syndicats signataires, le syndicat des journalistes allemands (DJV) et la section des journalistes du syndicat des services ver.di (dju in ver.di) estiment que ses dispositions sont fréquemment ignorées par les employeurs. Les journalistes indépendants qui insistent pour être payés aux tarifs convenus courent le risque de ne plus être employés par le journal concerné.

Parallèlement à ces accords pour les « salariés », les deux mêmes syndicats (DJV et dju in ver.di) ont conclu en 2010 un accord avec l'association allemande des éditeurs de journaux (BDZV) sur les tarifs pour les freelances en général. Il ne s'agissait pas d'une convention collective (Tarifvertrag) mais d'un ensemble commun de règles de paiement (Gemeinsame Vergütungsregeln) régissant l'utilisation du matériel protégé par le droit d'auteur, sur la base de l'article 36 de la loi allemande sur les contrats de droits d'auteur (Urhebervertragsrecht). Cela permet aux organismes représentant les auteurs de convenir de conditions avec les utilisateurs du matériel.

Les règles couvraient tous les journalistes professionnels, et pas seulement ceux qui sont considérés comme des « personnes assimilables à des employés », et elles prévoyaient des barèmes pour le paiement des contributions textuelles et, à partir de 2013, pour les photographies, les montants variant à la fois en fonction de la diffusion du journal et du type de texte fourni (plus pour les commentaires et les interviews, moins pour les nouvelles et les reportages). Cependant, le 28 février 2017, les employeurs ont annoncé unilatéralement la résiliation prématurée de l'accord, arguant que la révision de 2017 de la loi sur le droit d'auteur l'a rendu obsolète. Cet argument a été rejeté par les syndicats, qui ont déclaré que la résiliation de l'accord n'était qu'une tentative d'aggraver les conditions des freelances et qu'en tout état de cause, l'accord ne pouvait tout simplement pas être résilié sans remplacement. Le différend sur l'avenir de ces règles se poursuit.

50 Les entreprises avec des conventions collectives couvrant les freelances sont : Bayerischer Rundfunk, Südwestrundfunk, Hessischer Rundfunk, Saarländischer Rundfunk, Radio Bremen, Rundfunk Berlin Brandenburg, Mitteldeutscher Rundfunk, Deutsche Welle, Deutschland Radio, Norddeutscher Rundfunk, Westdeutscher Rundfunk et Zweites Deutsches Fernsehen.

Les syndicats aimeraient négocier des accords dans d'autres secteurs des médias, comme l'édition de magazines, où les pourparlers ont commencé en 2003, ou la radiodiffusion privée ou les agences de presse, mais cela n'a pas été possible jusqu'à présent. Cependant, une percée est possible dans le secteur de l'éducation à Berlin, où le gouvernement régional, composé du Parti social-démocrate, du Parti de gauche (Die Linke) et des Verts, a promis d'améliorer les conditions de travail des travailleurs indépendants, par exemple, en tant que professeurs de musique, enseignants d'adultes ou enseignants soutenant l'intégration d'enfants nés à l'étranger.

Irlande

Bien qu'il ait été impossible depuis 2004 de conclure des conventions collectives couvrant les travailleurs indépendants en Irlande, la nouvelle législation adoptée en juin 2017 (Competition [Amendment] Act 2017) a changé la situation et les syndicats ont indiqué qu'ils allaient maintenant entamer des négociations.

Le contexte de cette nouvelle législation est une enquête menée en 2003 par l'autorité irlandaise de la concurrence sur un accord sur les dispositions et conditions minimales entre le syndicat des acteurs Irish Actors' Equity (qui fait partie du plus grand syndicat irlandais SIPTU) et les employeurs du secteur de la publicité. L'Autorité de la concurrence, publiée le 31 août 2004, a décidé que les acteurs étaient des « entreprises ». En conséquence, la négociation collective en leur nom équivalait à de la fixation des prix, ce qui est une violation de l'article 4 (1) de la loi irlandaise sur la concurrence de 2002.⁵¹ Pour éviter de faire l'objet d'autres procédures, le SIPTU a accepté de ne pas mettre en œuvre l'entente avec les employeurs de la publicité.⁵² Cependant, comme l'a souligné Karan O'Loughlin, l'organisateur du syndicat Irish Equity, en 2017, l'autre conséquence de la décision a été « d'empêcher qu'une telle négociation collective ne se reproduise pour cette catégorie de travailleurs, pour les musiciens indépendants qui étaient membres du Syndicat des musiciens d'Irlande (SIPTU) et pour les photographes et journalistes indépendants qui étaient membres du syndicat national des journalistes (NUJ) ».⁵³

Ces syndicats, ainsi que la confédération syndicale irlandaise, l'ICTU, ont continué à demander l'annulation de cette décision, mais le processus de modification de la loi a été long et laborieux et a nécessité un lobbying intensif. L'engagement pris par le gouvernement en 2006 de permettre la négociation collective pour ces groupes de travailleurs n'a pas été honoré et, pendant un certain temps, le [nouveau] gouvernement a fait valoir que les restrictions imposées par le plan de sauvetage après la crise financière signifiaient qu'il ne pouvait pas agir. En 2015, l'ICTU a demandé à l'Autorité de la concurrence de réexaminer l'affaire à la lumière d'un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne sur les musiciens remplaçants, mais cette demande a été rejetée. Cependant, en janvier 2016, Ivana Bacik, membre de la chambre haute du parlement irlandais (le Seanad), a pu obtenir le soutien du Seanad pour un projet de loi (le projet de loi sur la concurrence [amendement] 2016) visant à limiter l'impact du droit de la concurrence et à rétablir les droits à la négociation collective pour ces groupes de travailleurs. À peu près au même moment, l'ICTU a présenté des plaintes distinctes à l'OIT et au Comité européen des droits sociaux (qui fait partie du Conseil de l'Europe) concernant le non-respect par le gouvernement irlandais de ses obligations internationales dans le domaine de la négociation collective.⁵⁴

Le lobbying persistant des syndicats a finalement porté ses fruits après les élections générales de 2016, qui ont abouti à un gouvernement minoritaire. Après un certain nombre de changements convenus, le projet de loi (amendement) 2016 sur la concurrence a été adopté en juin 2017 et est entré en vigueur en septembre 2017.⁵⁵

51 Decision of the Irish Competition Authority No. E/04/002, 31 août 2004 https://www.cpc.ie/business/wp-content/uploads/sites/3/2017/04/E_04_04_002-Actors-Fees-Enforcement-Decision.pdf (Accédé le 04/01/2018)

52 Pour plus de détails sur l'affaire de concurrence irlandaise, voir : CHARHON, P., MURPHY, D. *The Future of Work in the Media, Arts & Entertainment Sector : Meeting the Challenge of Atypical Working* (Euro FIA, FEJ, FIM et UNI MEI, Bruxelles, 2016)

53 International Federation of Actors " Irish Equity wins legislation to recommence collective bargaining for freelance performers in Ireland " <http://fia-actors.com/fia-worldwide/fia-la/fia-la-news-details/article/irish-equity-wins-legislation-to-recommence-collective-bargaining-for-freelance-performers-in-ireland/> (consulté le 04/01/2018).

54 La plainte auprès de l'OIT est liée à la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (no 98, article 4); la plainte auprès du Comité européen des droits sociaux est liée à l'article 6 (Droit de négociation collective) de la Charte sociale européenne (révisée).

55 Electronic Irish Statute Book "Competition (amendment) act 2017" <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2017/act/12/enacted/en/print.html> (Accédé le 11.10.2017)

Nouvelles dispositions de la loi de 2017 sur la concurrence (amendement)

La loi amendée de 2017 sur la concurrence stipule que les négociations collectives couvrant « une catégorie pertinente de travailleurs indépendants » ne seront plus interdites au motif qu'elles restreignent la concurrence (nouvel article 15E ajouté à la loi de 2002 sur la concurrence). Il devient donc possible de négocier et de signer des accords sur leurs termes et conditions. Les types de travailleurs indépendants pour lesquels les négociations sont maintenant possibles se répartissent en deux groupes :

- une personne exerçant l'une des trois professions particulières énumérées à l'annexe de la loi ; et
- une personne physique qui est soit un « faux travailleur indépendant », soit un « travailleur indépendant entièrement dépendant ».

Les trois professions énumérées dans l'annexe sont les suivantes :

- les acteurs de voix off ;
- les musiciens de studio ; et
- les journalistes indépendants (freelance).

Les négociations portant sur leurs termes et conditions sont immédiatement libérées des restrictions imposées par la législation sur la concurrence.

La situation des faux travailleurs indépendants entièrement dépendants est plus compliquée. Dans ce cas, l'exemption des restrictions du droit de la concurrence n'est possible que si un syndicat demande qu'un groupe spécifique de travailleurs soit exempté pour ces motifs. En faisant la demande, le syndicat doit présenter la preuve que les travailleurs concernés appartiennent à l'une des deux catégories (voir ci-dessous) et que leur exemption du droit de la concurrence n'aura pas d'effet préjudiciable sur le marché sur lequel ils travaillent. Le gouvernement prend la décision finale, après consultation des organismes concernés, et peut rejeter la demande s'il estime que les conditions ne sont pas remplies. Il peut également annuler une décision antérieure d'exempter un groupe particulier de travailleurs du droit de la concurrence si les circonstances changent.

Un faux travailleur indépendant est défini comme étant celui qui :

- bien qu'employé en vertu d'un contrat différent fait le même travail qu'un employé ;
- a une relation de subordination à l'autre personne ;
- est tenu de suivre des instructions concernant le moment, le lieu et le contenu du travail effectué ;
- ne partage pas le risque commercial ;
- n'a pas d'indépendance par rapport « au temps, à l'horaire, au lieu et à la manière des tâches assignées » ; et
- fait partie intégrante de l'entreprise pendant la durée du contrat.

Il s'agit de la définition du faux travail indépendant utilisée dans l'affaire de la Cour de justice des Communautés européennes concernant les musiciens néerlandais (voir la section sur les Pays-Bas ci-dessous).

Un travailleur indépendant entièrement dépendant est défini comme :

- fournissant des services à une autre personne ; et
- recevant son revenu principal pour de tels services de pas plus de deux personnes.

Cette définition est conforme à l'approche de l'Organisation internationale du travail (OIT) en matière de travail indépendant dépendant.

Aucune nouvelle convention collective n'a encore été signée mais, en mai 2017, Ethel Buckley, organisatrice de la Division des services du SIPTU, et Seamus Dooley, Secrétaire général par intérim de la NUJ, ont déclaré qu'ils utiliseraient la nouvelle législation pour organiser et négocier pour des groupes de travailleurs exclus de la négociation par les décisions de l'Autorité de la concurrence. Cependant, comme Karan O'Loughlin du SIPTU l'a souligné lors d'un atelier de la CES sur le travail indépendant à Amsterdam en février 2018, le fait que le syndicat a été empêché de négocier pour les acteurs de la voix off pendant 12 ans a fait en sorte qu'il semble moins important pour les travailleurs et les employeurs de l'industrie.

Malgré cela, le SIPTU a également suggéré en mai 2017 que les syndicats iraient au-delà des groupes immédiatement couverts : acteurs de voix off, musiciens de session et journalistes indépendants. « D'autres travailleurs indépendants utiliseront désormais la législation pour garantir les droits de représentation », a déclaré M. Buckley.

Italie

L'Italie ne dispose généralement pas de conventions collectives couvrant l'ensemble des travailleurs indépendants.⁵⁶ Cependant, pendant de nombreuses années, ceux qui travaillent sur des contrats dits de collaboration continue et coordonnée (*contratti di collaborazione coordinata e continuativa*), un type de statut à mi-chemin entre l'emploi direct et le travail indépendant, ont été couverts par des conventions collectives. Ces travailleurs « co co co » ont une relation contractuelle continue avec l'« employeur » contre rémunération, mais ils ont une certaine liberté quant à la manière et au moment où le travail est effectué.

Accords pour les « travailleurs co co co »

Jusqu'à récemment, le recours aux travailleurs co co co s'est développé rapidement et était de plus en plus perçu, de même que le recours à des travailleurs engagés dans le cadre de contrats de projet (« travailleurs co co pro »), comme un mécanisme permettant d'éviter et de masquer les relations de travail standard, avec un impact préjudiciable pour les travailleurs concernés. En 2014, la nouvelle législation du travail, connue sous le nom de Loi sur l'emploi, a donc proposé des changements majeurs dans ce domaine qui ont été mis en œuvre par un décret législatif en 2015 (D. Lgs n. 81/2015). En vertu de ce décret, les contrats de projet ont cessé d'être légaux et, à partir du 1er janvier 2016, de nouvelles restrictions ont été imposées pour les contrats continus et coordonnés. Depuis cette date, les contrats continus et coordonnés ne sont légaux que s'ils :

- sont régis par une convention collective visant à répondre aux besoins d'un secteur particulier ; ou
- sont fournis dans une profession intellectuelle enregistrée, comme la comptabilité ou le droit ; ou
- sont destinés à des travaux effectués par des membres de personnes morales, tels que des directeurs ; ou
- se rapportent au travail pour les associations sportives.

Les syndicats italiens ont signé des contrats couvrant les travailleurs co co co pendant de nombreuses années. Le premier accord national couvrant ces travailleurs dans les centres d'appel externalisés, un secteur utilisant un nombre important de travailleurs de ce type, a été signé en mars 2004. Cependant, les changements résultant du décret de 2015, qui a fait d'une convention collective pour un secteur spécifique une condition préalable nécessaire au recours à des travailleurs co co co dans de nombreuses circonstances, ont augmenté la pression pour que des accords soient signés.

⁵⁶ Une exception est signalée par le syndicat bancaire indépendant FABI. Il indique que les conseillers financiers indépendants du groupe bancaire italien *Gruppo Intesa Sanpaolo*, qui travaillent pour la banque à la fois en tant que salariés et indépendants, sont couverts par une convention collective pendant la durée de leur activité indépendante.

Une série d'accords ont été conclus à la fin de l'année 2015 couvrant les travailleurs co co co dans les centres d'appel, les établissements de recouvrement de crédit, les organismes de recherche, les universités privées, les écoles privées, les organismes de formation professionnelle et les organisations non gouvernementales. On estime que ces accords couvrent environ 100 000 personnes. Voici quelques exemples récents d'accords, ainsi que certaines des questions clés couvertes :

- Associazione Italiana Outbound (AIO) - centres d'appels et récupération de crédits (juillet 2016) : couvre les salaires horaires minimums (liés à l'accord national de distribution et de services), les prestations de maternité (une prolongation de 180 jours du contrat et un paiement de 100 € par mois pendant cinq mois au maximum), le congé de paternité, le congé de mariage, la santé et la sécurité, les droits à l'information, la formation et les droits syndicaux ;
- ASSIRM - étude de marché (juin 2017) : couvre les salaires horaires minimums, les prestations de maternité, les prestations de maladie, le droit d'interrompre le contrat, les droits syndicaux, les règles sur la vidéosurveillance et établit un organe commun pour contrôler son application ;
- Anpal Servizi - services de l'emploi et politiques actives du marché du travail (juillet 2017) : couvre les procédures de sélection et les postes vacants et engage l'entreprise à convertir « le plus grand nombre possible de travailleurs » en employés permanents ;
- Ente Culturale Italiano/British Institutes (ECI) - professeurs de langues étrangères (juin 2016) : couvre la rémunération (sur la base de l'accord national pour les écoles privées, les dispositions en matière de maladie, les prestations de maternité, le congé de paternité, les droits syndicaux et un organisme commun pour contrôler l'application de l'accord ;
- Tagesmutter Domus - baby-sitters (septembre 2015) : couvre les certificats de qualité et les cours de formation.

En outre, il existe des accords avec des organisations non gouvernementales italiennes opérant en dehors de l'Italie qui couvrent la rémunération, l'assurance contre les risques, l'organisation des congés, les règles relatives aux voyages de retour, les prestations de maternité et les cours de formation.

Pays-Bas

La loi néerlandaise sur les conventions collectives de travail (Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst), qui date de 1927, semble offrir une marge de négociation considérable pour les conventions collectives couvrant les travailleurs indépendants. L'article 1 de la loi stipule non seulement qu'une convention collective de travail signifie un accord conclu par les employeurs et les associations de travailleurs (en d'autres termes, les syndicats), mais aussi qu'un tel accord « peut également concerner des contrats pour l'exécution de travaux spécifiques et des contrats de services professionnels » (article 1.2). Étant donné que les syndicats néerlandais sont en mesure de recruter et de représenter les travailleurs indépendants, il semblerait qu'ils pourraient négocier des conventions collectives pour eux.

Les Pays-Bas, comme d'autres États membres de l'UE, disposent d'une législation (loi sur la concurrence - Mededingingswet) mettant en œuvre l'article 101 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, qui vise à interdire aux entreprises de s'entendre pour fausser ou éliminer la concurrence. Mais la loi néerlandaise sur la concurrence comprend une disposition spécifique (article 16 [a]) stipulant que ces interdictions ne s'appliquent pas à « une convention collective de travail au sens de l'article 1 (1) de la loi sur les conventions collectives de travail ».

Malgré cela, les organismes de la concurrence aux Pays-Bas, à l'origine l'Autorité néerlandaise de la concurrence (Nederlandse Mededingingsautoriteit - NMa), aujourd'hui l'Autorité pour les consommateurs et les marchés (Autoriteit Consument & Markt - ACM) ont toujours considéré que, dans la plupart des cas, les accords couvrant les travailleurs indépendants ne sont pas exemptés des dispositions de la législation sur la concurrence et sont donc illégaux.

Affaires judiciaires concernant les musiciens indépendants

C'est la position que la NMa a présentée en décembre 2007 lorsqu'elle a déclaré qu'une convention collective entre les syndicats et les employeurs sur le paiement versé aux musiciens indépendants, en remplacement des membres permanents de l'orchestre, n'était pas exemptée du droit de la concurrence. En conséquence, l'accord s'est effondré et, sans perspective de négociation d'un nouvel accord, le syndicat néerlandais de la culture et des médias, FNV KIEM, a porté la question devant les tribunaux. L'affaire a d'abord été entendue aux Pays-Bas, au tribunal de district, puis à la cour d'appel, avant d'être transmise à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) pour décision.⁵⁷

Dans son arrêt, la Cour de justice a estimé que, si les musiciens remplaçant les membres permanents de l'orchestre étaient traités de la même manière que les salariés et étaient en fait de « faux indépendants », il serait légal de signer une convention collective les concernant. Toutefois, elle a également conclu que leur statut réel - qu'ils soient ou non de faux indépendants - relevait de la compétence de la juridiction nationale (arrêt du 4. 12. 2014 - Affaire c-413/13 FNV Kunst Informatie en Media).

Cette question a été examinée par la cour d'appel des Pays-Bas, qui a conclu que les musiciens remplaçants étaient de faux indépendants, compte tenu du fait que les musiciens remplaçants :

- faisaient le même travail que les membres employés de l'orchestre ;
- travaillaient aux côtés des employés ;
- devait se conformer à des règles précises concernant les répétitions et les concerts ; et
- ne pouvait pas nommer d'autres musiciens comme remplaçants.

La Cour a donc conclu en septembre 2015 que le droit de la concurrence n'interdisait pas une convention collective couvrant les musiciens de remplacement, y compris l'établissement d'un salaire minimum. (Hof Den Haag. (2015). ECLI:NL:GHDHA:2015:2305 FNV KIEM/Staat der Nederlanden)

Exceptions générales au droit de la concurrence uniquement pour les faux indépendants

Malgré cette défaite, l'autorité néerlandaise de la concurrence, aujourd'hui l'Autorité des consommateurs et des marchés (ACM), continue de soutenir, comme elle l'a déclaré dans un document publié sur son site internet au début de 2017, que « les conventions collectives sur les salaires pour les travailleurs indépendants autonomes sont généralement interdites ». ⁵⁸ L'ACM estime que les indépendants autonomes (zpp'ers en néerlandais) sont des « entrepreneurs qui décident eux-mêmes à quel prix ils acceptent des missions ». Il a ajouté que « les taux de salaire minimum réduisent la concurrence entre les propriétaires de petites entreprises. C'est pourquoi les parties impliquées dans le processus de négociation collective ne sont pas autorisées à fixer des taux de salaire minimum collectif ». ⁵⁹ La seule exception à cette règle est le cas où les travailleurs indépendants autonomes sont en fait de faux indépendants, avec moins de contrôle sur leur travail que les véritables indépendants.

La position de l'ACM est exposée en détail dans les orientations publiées le 24 février 2017. ⁶⁰ Ce document décrit la position juridique globale, selon l'ACM, et conclut que les signataires potentiels de conventions collectives sont responsables de juger s'ils enfreignaient ou non les règles de la concurrence et, en tant que tels, étaient illégaux. Plus précisément, il propose quatre approches que les parties devraient adopter pour décider si une convention collective est légale :

57 Pour plus de détails sur l'affaire KIEM, voir CHARHON, P., MURPHY, D. *The Future of Work in the Media, Arts & Entertainment Sector : Meeting the Challenge of Atypical Working* (Euro FIA, FEJ, FIM et UNI MEI, Bruxelles, 2016)6.

58 Consumer and Market Authority/Collective agreements on rates for self-employed persons are usually prohibited' <https://www.acm.nl/nl/onderwerpen/concurrentie-en-marktwerking/zppers/cao-afspraken-over-tarieven-voor-zppers-zijn-meestal-verboden> (consulté le 11/10/17).

59 Autoriteit Consument en Markt "No minimum pay rates in collective bargaining agreements for independent contractors", 24 février 2017 <https://www.acm.nl/en/publications/publication/16985/No-minimum-pay-rates-in-collective-bargaining-agreements-for-independent-contractors> (consulté le 11/10/17).

60 Autorité de la consommation et du marché « Leidraad: Tariefafspraken voor zpp'ers in cao's » 24 février 2017.

- ils devraient faire la distinction entre la situation de travail particulière des travailleurs indépendants autonomes pour voir s'il s'agit en fait de faux indépendants, auquel cas une convention collective serait légale ;
- ils devraient recueillir des informations concrètes sur la situation professionnelle des travailleurs indépendants autonomes, éventuellement au moyen d'enquêtes sur le marché du travail ou d'une analyse des arrangements contractuels dans le secteur, dans le but d'établir dans quelle mesure la situation des travailleurs indépendants autonomes est comparable à celle des salariés ;
- ils devraient être clairs et transparents, en indiquant, éventuellement par le biais de descriptions d'emploi, quels sont les travailleurs indépendants autonomes considérés comme de faux indépendants et donc couverts par l'accord et lesquels ne le sont pas ; et
- ils devraient tenir compte d'autres questions qui indiquent que les individus sont de faux indépendants, par exemple si les individus sont passés du statut d'employés à celui d'indépendants autonomes tout en continuant à faire le même travail. Si l'autorité fiscale considère qu'une personne n'a pas de relation de travail, il est peu probable que l'autorité de la concurrence considérera cette personne comme un faux indépendant.

Développements récents pour les travailleurs indépendants autonomes

Cette position de l'ACM a été exprimée en même temps que d'autres changements dans le traitement juridique des travailleurs indépendants autonomes. En mai 2016, le gouvernement a modifié le système pour déterminer si une organisation engageait un employé ou un entrepreneur indépendant et, par conséquent, qui était responsable du paiement des cotisations liées à l'emploi. Dans l'ancien système, les travailleurs indépendants autonomes pouvaient fournir à ceux qui les engageaient une déclaration (connue sous le nom de VAR) les identifiant comme indépendants et indiquant donc clairement que la responsabilité des impôts et autres contributions n'incombait pas à l'organisme qui les engageait. La déclaration VAR était fournie par les autorités fiscales, mais elle était basée sur des informations fournies par des travailleurs indépendants autonomes et était donc susceptible d'abus. Même s'il est devenu évident qu'il s'agissait en fait d'une relation de faux travail indépendant, le client n'était toujours pas tenu de payer des impôts ou d'autres contributions, ce qui rendait difficile l'application de la législation du travail.

Dans le cadre du nouveau système, introduit par la loi sur la Déréglementation de l'évaluation des relations de travail (Wet DBA) en 2016, cette déclaration VAR devait être remplacée par des contrats types, qui peuvent être pour des secteurs entiers, approuvés par les autorités fiscales. Ce système pourrait faciliter l'application du droit du travail, car les clients pourraient être redevables d'impôts et d'autres contributions si le travail indépendant s'avérait être bidon. Cependant, la possibilité de responsabilité rendait le changement impopulaire et, face à l'opposition, le gouvernement a initialement convenu qu'il serait possible de continuer à utiliser l'ancien système, y compris la déclaration VAR, jusqu'en 2018.

En février 2018, le nouveau gouvernement, formé en 2017, a annoncé que la période précédant l'entrée en vigueur de la nouvelle législation serait prolongée jusqu'en 2020. Dans le même temps, elle a toutefois annoncé qu'à partir du 1er juillet 2018, elle prendrait des mesures d'exécution plus sévères à l'encontre des « parties malveillantes » qui échappent délibérément aux impôts et aux cotisations de sécurité sociale par le biais d'un faux travail indépendant.⁶¹

Bien que ces contrats types, qui étaient prévus pour remplacer les déclarations VAR, ne sont en aucun cas des conventions collectives, les syndicats ont été impliqués dans les discussions à ce sujet et la section principale de la confédération syndicale FNV responsable des travailleurs indépendants autonomes a produit son propre modèle d'accord.

61 Gouvernement central "Opschorting handhaving Wet DBA verlengd tot 1 januari 2020 Rijksoverheid 09-02-2018" <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2018/02/09/opschorting-handhaving-wet-dba-verlengd-tot-1-januari-2020> (Consulté le 20/02/2018)

Les syndicats se sont généralement prononcés en faveur de la négociation de conventions collectives couvrant les travailleurs indépendants autonomes. Par exemple, dans ses revendications contractuelles en 2015, la FNV a décrit les conventions collectives comme « l'un des outils de soutien pour donner aux travailleurs indépendants autonomes une plus grande sécurité dans leur travail ». ⁶² Toutefois, étant donné l'attitude généralement hostile des autorités néerlandaises de la concurrence à l'égard des conventions collectives couvrant les travailleurs indépendants autonomes, il s'est avéré difficile de les signer.

Certains accords ont néanmoins été conclus. Outre l'accord pour les musiciens de remplacement, ils comprennent un accord de longue date pour les peintres (Schilders) qui exigeait que les peintres indépendants autonomes versent des cotisations au fonds de pension de l'industrie, un accord pour le transport par autobus (Busvervoer 2013) qui exigeait que les dispositions de l'accord, y compris celles relatives à la rémunération, s'appliquent également aux conducteurs d'autobus indépendants utilisés par les exploitants d'autobus, et un accord pour le personnel des bureaux d'architectes (CAO Architectenbureaus 2015-17), qui comprenait des échelles salariales minimales pour les travailleurs indépendants autonomes. ⁶³

Toutefois, ces accords ont été critiqués comme étant anticoncurrentiels. Contrairement à la pratique normale, le gouvernement n'a pas rendu les dispositions couvrant les travailleurs indépendants dans la convention des bureaux d'architectes généralement applicables - en d'autres termes, couvrant l'ensemble de l'industrie. L'accord des chauffeurs de bus a été rendu généralement applicable, mais seulement pour ceux qui occupent un poste similaire à celui des employés, et seulement après qu'une affaire a été portée devant le tribunal de district de Tilburg, tandis que l'accord des peintres reste généralement applicable après un litige en 2013.

L'autorité de la concurrence (ACM) est allée encore plus loin en se référant à l'accord 2015-17 couvrant les bureaux d'architectes. Elle a inclus l'accord dans ses orientations pour 2017 (voir ci-dessus) et a conclu qu'il était « improbable » que l'accord tombe sous le coup des dispositions de la législation sur la concurrence prévoyant des exceptions pour les conventions collectives. L'une des raisons en était que l'accord couvrirait tous les types de travailleurs indépendants autonomes dans les bureaux d'architectes et ne faisait pas de distinction entre les tâches qu'ils accomplissaient.

Par conséquent, l'accord suivant couvrant les bureaux d'architectes pour la période de 2017 à 2019, ne comprenait pas de dispositions relatives aux travailleurs indépendants autonomes. Les syndicats et les employeurs signataires de l'accord ont clairement indiqué qu'ils avaient exclu les travailleurs indépendants après avoir reçu l'avis de l'autorité de la concurrence. Ils ont déclaré : « L'ACM estime que les taux minimaux pour les entrepreneurs indépendants pourraient être en conflit avec le droit de la concurrence. Cette partie de la convention collective précédente sera par la présente caduque. » ⁶⁴

62 FNV „ Brede cao biedt zekerheid voor alle werkendens“, 14 septembre 2015 https://www.fnv.nl/over-fnv/nieuws/nieuwsarchief/2015/september/1108336-brede_cao_biedt_certainty_for_aller_werkenden/ (Accédé le 12.10.17)

63 WIRTZ, M. NOTEN H. *Zzp-ers en de cao* (werkpaper) AWWN, 2016 http://www.arbeidsconferentie.nl/uploads/submission/document_1/108/Wirtz___Noten_-_zzp_en_en_de_cao.pdf (Consulté le 12/10/2017)

64 Accord négocié entre la BNA, la FNV, la CNV et De Unie sur la convention collective des cabinets d'architectes 2017-2019 <http://files.flexnieuws.nl/wp-uploads/2017/05/Onderhandelaarsakkoord-CAO-Architecten-2017-2019-18-05-17.pdf> (Consulté le 12/10/17).

Serbie

Le Code du travail serbe prévoit trois formes de conventions collectives (article 241). Celles-ci sont :

- les conventions collectives générales, qui couvrent les industries au niveau national ;
- des accords avec des employeurs individuels ; et
- un certain nombre de différents types de « conventions collectives spéciales ».

Les conventions collectives « relatives aux personnes exerçant une activité dans le domaine des beaux-arts et de la culture (artistes indépendants) » font partie de ces conventions collectives spéciales et devraient être conclues « entre une association représentative d'employeurs et un syndicat représentatif » (article 246).

Ce droit de signer des accords couvrant les artistes indépendants a été utilisé dans la pratique et le Syndicat autonome des artistes et interprètes de Serbie (Samostalni sindikat estradnih umetnih umetnika i izvođača Srbije) a deux conventions collectives. L'un couvre les musiciens et les interprètes de l'industrie hôtelière. L'autre couvre les artistes et les interprètes dans les institutions de l'État au niveau national, régional et local. Dans les deux cas, l'accord actuel a été signé en 2015. L'accord pour les musiciens et les artistes-interprètes de l'industrie hôtelière a été étendu par décision du gouvernement en juillet 2017, et ses termes s'appliquent désormais à tous les employeurs en Serbie, et pas seulement aux membres de l'association patronale qui a signé l'accord.

Les accords signés pour les artistes indépendants couvrent l'éventail normal des questions déterminées par les conventions collectives, y compris la rémunération, le temps de travail et les droits des représentants syndicaux.

Espagne

Les travailleurs indépendants en Espagne ne sont pas couverts par des conventions collectives pour les salariés, comme le prévoit le titre III du statut des travailleurs (Ley del Estatuto de los Trabajadores). Cependant, la législation introduite en 2007 sur le travail indépendant introduit une forme d'accord (connu sous le nom d'AIP en espagnol) qui peut être utilisé pour réglementer les conditions de travail de certains travailleurs indépendants. Cette législation, le Statut du travail indépendant (Ley 20/2007, del Estatuto del trabajo autónomo) a été adoptée sous la pression des organisations représentant les travailleurs indépendants, dont il existe un certain nombre en Espagne. La nouvelle loi était, comme le décrit le préambule de la législation, « le premier exemple de réglementation systématique et unitaire du travail indépendant dans l'Union européenne », et en plus de prévoir un système d'accords pour certains travailleurs indépendants, elle couvrait une série d'autres sujets, y compris la création d'un conseil du travail indépendant (Consejo de Trabajo Autónomo).

Une loi spéciale pour les travailleurs économiquement dépendants

Un élément clé de la législation est qu'elle identifie un groupe particulier de travailleurs indépendants comme étant « économiquement dépendants ». Pour faire partie de cette catégorie (trabajador autónomo económicamente dependiente - TRADE en espagnol), le travailleur doit faire la plupart de ses affaires avec un seul client. Plus précisément, au moins 75 % des revenus de l'individu provenant d'un emploi et d'autres activités économiques et professionnelles doivent provenir d'une seule personne ou entité (article 11). En plus d'être considéré comme économiquement dépendant, il ne doit pas avoir d'employés ou sous-traiter une partie du travail avec d'autres personnes. (Cette interdiction ne s'applique pas pendant les périodes de congé de maternité ou pour d'autres raisons similaires). Il existe également d'autres conditions indiquant que l'individu doit être un véritable travailleur indépendant, plutôt qu'un employé, comme le fait d'avoir suffisamment de matériel et de ressources pour entreprendre le travail, à l'exclusion de ceux fournis par le client, et d'assumer les risques de l'activité.

Ces travailleurs indépendants économiquement dépendants (TRADE) peuvent conclure leurs propres contrats avec leurs clients, qui doivent être enregistrés auprès des autorités compétentes (bien qu'ils ne soient pas publiés). Toutefois, la législation permet également la négociation d'accords dits « acuerdos de

intérêts professionnels » (articles 3.2 et 13) qui sont convenus entre les entreprises utilisant des travailleurs indépendants économiquement dépendants et les syndicats ou associations les représentant. Ces accords peuvent établir « les conditions relatives à la méthode, au moment et au lieu d'exercice de ladite activité » ainsi que d'autres conditions générales relatives au contrat. Ils doivent cependant « respecter les limites et les conditions établies dans la législation sur la défense de la concurrence ».

Toutefois, ces accords d'intérêt professionnel (AIP) ne couvrent que les travailleurs indépendants économiquement dépendants qui sont membres du syndicat ou des associations qui ont signé l'accord et qui ont expressément consenti à être couverts par eux (article 13). Contrairement aux conventions collectives, qui doivent être enregistrées auprès des autorités et publiées, il n'y a pas d'obligation de rendre publics les accords d'intérêt professionnel.

Dans la pratique, l'impact de ces accords AIP semble avoir été limité.

L'un des problèmes est que très peu de travailleurs indépendants se sont inscrits comme étant économiquement dépendants aux termes de la législation. Les chiffres récents pour la fin décembre 2017 montrent que seulement 9 991 personnes ont été enregistrées auprès des autorités en tant qu'indépendants économiquement dépendants.⁶⁵ Il s'agit d'une infime fraction des presque deux millions (2 000 000) de travailleurs indépendants à leur propre compte en Espagne, selon les chiffres de l'Enquête sur la population économiquement active pour le dernier trimestre 2017. Mais il est aussi beaucoup plus faible que les estimations syndicales du nombre de travailleurs indépendants qui ont un ou un peu plus d'un client et qui répondent donc à la définition de dépendance économique de la loi. Ils sont estimés entre 240 000 et 275 000.

Un deuxième problème est que peu d'accords couvrant les travailleurs du COMMERCE semblent avoir été signés. Une étude réalisée au début de 2011, qui portait sur cinq accords AIP, quatre dans le transport routier et un pour les arbitres de basket-ball, a révélé qu'ils couvraient un large éventail de questions, mais a souligné la difficulté d'établir combien d'entre eux avaient été signés.⁶⁶ Plus récemment, l'UPTA, l'organisation représentant les travailleurs indépendants, qui fait partie de la confédération syndicale UGT, a estimé que seulement 3 000 travailleurs indépendants étaient couverts par un accord d'intérêt professionnel, et que près de la moitié d'entre eux étaient dans le domaine du marketing direct⁶⁷. L'UPTA a signé un accord d'intérêt professionnel (AIP) avec la société de marketing direct APPCO, couvrant environ 1 000 travailleurs indépendants économiquement dépendants, le 27 janvier 2017.

Cependant, c'est précisément ce domaine du marketing direct qui a été ciblé par l'inspection du travail espagnole plus tard en 2017, qui a fait valoir que beaucoup de ceux qui travaillent dans le secteur n'étaient pas des travailleurs indépendants économiquement dépendants (TRADE), mais des employés. En raison des amendes qui leur ont été infligées, 20 des entreprises du secteur ont cessé leurs activités en septembre 2017, et Eduardo Abad, secrétaire général de l'UPTA, a déclaré qu'il craignait que les inspecteurs du travail « veuillent dynamiter le concept de travailleur indépendant économiquement dépendant ».⁶⁸

CCOO, l'autre grande confédération syndicale en Espagne, a également exprimé des doutes sur les avantages de la structure réglementaire actuelle. Il indique les cas où, même avant l'expiration d'un accord d'intérêt professionnel, une autre association représentant les travailleurs indépendants est prête à signer un nouvel accord dont les conditions sont pires pour le même groupe de travailleurs indépendants. Ils sont ensuite poussés à rejoindre cette organisation et à signer son accord. (Ceci est essentiel car ces accords AIP ne couvrent que les membres de l'association qui les a signés et seulement si ces membres ont donné leur consentement à être couverts. Dans ces circonstances, le résultat final est une détérioration de la situation des travailleurs indépendants concernés, car le nouvel accord est moins favorable que celui signé initialement.

65 Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale. "Trabajadores Autónomos, Personas Físicas, en alta en la Seguridad Social", 31 décembre 2017, http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2017/4trim/Publicacion_dicixn_dicixn_dicixn__2017.pdf (consulté le 30.01.2018).

66 CASTRO ARGÜELLES, M.A. "Los acuerdos de interés profesional: un balance de la negociación llevada a cabo al amparo del Estatutodel trabajo autónomo" *Anales de Derecho*, numéro 29, 2011

67 "Seulement quatre personnes à charge indépendantes sur cent sont enregistrées et peuvent exercer leurs droits", *El Autónomo Digital*, 11 avril 2017, <http://www.elautonomodigital.es/solo-4-autonomos-dependientes-registrados/> (consulté le 30/01/2018).

68 BAYONA, E. "Pretenden dinamitar la figura del autónomo dependiente", *Publico*, 24.09.17 <http://www.publico.es/economia/autonomos-pretenden-dinamitar-figura-autonomo-dependiente.html> (Consulté le 01/11/2017).

Suède

La législation suédoise qui régit la négociation collective, la loi de 1976 sur l'emploi (Medbestämmandelagen - MBL 1976), stipule qu'« une organisation d'employés [un syndicat] a le droit de négocier avec un employeur sur toute question relative à la relation entre l'employeur et tout membre de l'organisation qui est ou a été employé par cet employeur » (article 10). Mais les employés ne sont pas définis de façon étroite. La législation stipule que « le terme » employé « tel qu'il est utilisé dans la présente loi comprend également toute personne qui exécute un travail pour le compte d'une autre personne et qui n'est donc pas employée par cette autre personne mais qui occupe un poste essentiellement de même nature que celui d'un employé » (article 1).

Conventions collectives limitées à un petit nombre de domaines

Malgré le fait que la loi autorise potentiellement la négociation d'accords couvrant certains travailleurs indépendants, il existe relativement peu d'accords de ce type et ils ne couvrent que les domaines traditionnels des indépendants, essentiellement ceux qui travaillent dans les médias ou les arts. Les sujets qu'ils couvrent sont également limités, la rémunération n'étant normalement pas incluse.

Il existe deux accords couvrant les journalistes freelances.⁶⁹ Le plus important d'entre eux est l'accord signé entre l'Association des employeurs de l'industrie des médias au sein de l'association des employeurs du secteur des services, Almega, et le syndicat suédois des journalistes, Journalistförbundet. Cet accord, qui est entré en vigueur en septembre 2015, remplace les accords précédents couvrant les quotidiens, les magazines et les journalistes indépendants dans les services publics, et étend le champ d'application de l'accord en introduisant pour la première fois les médias commerciaux de radiodiffusion. L'accord, qui est en cours, avec un préavis de trois mois, couvre des questions telles que l'indemnisation pour les missions annulées, les retards de livraison, les dépenses, les modalités de paiement des factures, les droits d'auteur et l'indemnisation pour les missions qui prennent fin après une longue période de service. Il ne couvre pas le montant à payer pour le matériel, mais l'association patronale a accepté d'informer ses entreprises membres du calculateur des honoraires des pigistes du syndicat. Le deuxième accord qui est également signé par d'autres syndicats, comme la Fédération des Photographes, est avec la Télévision suédoise (Sveriges Television) et la Radio éducative suédoise en Suède (Sveriges Utbildningsradio). Contrairement à l'accord sur les industries des médias, qui ne couvre pas les salaires, cet accord fixe les taux horaires et journaliers pour les freelances. D'abord signé en février 2010, pour couvrir la période allant jusqu'à la fin de 2011, il a été prolongé sur une base annuelle depuis cette date.

Le syndicat suédois des arts du spectacle et du cinéma (Teaterförbundet för scen och film) a également des conventions collectives couvrant les travailleurs indépendants. Il négocie au nom d'un large éventail de travailleurs des industries du divertissement, de la création et de la culture, y compris les auteurs, les réalisateurs, le personnel technique et administratif, ainsi que les artistes-interprètes, comme les comédiens, les chanteurs et les danseurs. Dans la plupart des conventions collectives, les seules clauses qui concernent les travailleurs indépendants sont celles qui couvrent le droit d'auteur.⁷⁰ Cependant, l'accord de 2016-17 avec la société de livres audio Storyside fixe les taux de rémunération des acteurs indépendants qui lisent les textes.⁷¹

TCO, la confédération syndicale à laquelle appartiennent le syndicat des journalistes et le syndicat suédois des arts du spectacle et du cinéma, signale qu'il n'y a pas eu de problèmes juridiques lors de la négociation de ces accords.

69 Journaliste Förbundet - Syndicat suédois des journalistes « Freelance agreements » <https://www.sjf.se/ion-och-villkor/aktuella-kollektivavtal-och-frilansavtal/frilansavtal> (Consulté le 01/11/2017)

70 Teaterförbundet för scen och film - Swedish Union for Performing Arts and Film "With collective agreements" <http://teaterforbundet.se/rattighetsbolaget-tromb/om-upphovsratten/ekonomiska-rattigheter/med-avtal/> (Consulté le 02/11/2017)

71 Teaterförbundet för scen och film - Swedish Union for Performing Arts and Film "Collective agreement Storyside" <http://teaterforbundet.se/wp-content/uploads/2016/09/Kollektivavtal-Storyside-2016-2017.pdf> (Consulté le 02/11/2017)

Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, la négociation collective, qui, dans la plupart des cas, est menée sur une base volontaire,⁷² peut être entreprise au nom des « travailleurs » plutôt qu'au nom des seuls employés. Les individus doivent avoir un contrat de travail pour être définis comme des employés, mais les individus ayant un contrat de services peuvent être classés comme des travailleurs si la réalité de leur situation indique que c'est le cas. Pour déterminer si une personne est un travailleur, les tribunaux se penchent sur quatre questions clés :

- l'obligation mutuelle (essentiellement l'exécution de travaux contre rémunération) ;
- avoir à faire le travail personnellement (ne pas pouvoir utiliser un remplaçant) ;
- l'étendue du contrôle (sur le moment et la façon dont le travail est effectué) ; et
- la cohérence de l'ensemble des dispositions avec le statut d'emploi revendiqué.

Comme les conventions collectives ne s'appliquent pas seulement aux employés, elles peuvent être négociées pour certaines personnes qui sont classées comme travailleurs indépendants à des fins fiscales.

La plupart des conventions collectives concernent les secteurs des médias, des arts et du spectacle

Dans la pratique, relativement peu de conventions collectives couvrant les travailleurs indépendants ont été négociées et la plupart l'ont été dans les domaines traditionnels des médias, des arts et du divertissement.

Un exemple important est le protocole d'accord signé par le syndicat de la radiodiffusion et des médias BECTU et la société nationale de radiodiffusion, la BBC, en avril 2010. BECTU, qui organise principalement le personnel technique et administratif, avait déjà négocié un accord sur les tarifs freelances pour le personnel de la BBC en Écosse et qui se poursuit, mais le protocole d'accord avait une portée plus large. Il prévoit que la BBC négociera les salaires, les heures et les congés du personnel freelances dans les régions où BECTU est en mesure de démontrer qu'elle compte au moins 35 % de membres. Comme résultat immédiat de ce mémorandum, un accord de reconnaissance couvrant les pigistes travaillant dans Vision Drama a été signé avec BECTU. Des accords dans d'autres domaines ont suivi.

BECTU a également signé récemment un accord portant sur les arrangements freelances pour les techniciens travaillant sur des films majeurs - ceux qui ont un budget de plus de 30 millions de livres sterling. L'accord, conclu avec l'Alliance des producteurs pour le cinéma et la télévision (PACT), entre en vigueur en avril 2018 et régleme divers avantages et conditions, y compris le paiement du travail de nuit, les heures supplémentaires et les sixième et septième jours ouvrables consécutifs.⁷³

La situation des artistes-interprètes, comme les acteurs et les musiciens, est différente. Jusqu'en avril 2014, les « artistes du spectacle », définis dans la réglementation de la sécurité sociale⁷⁴ comme « une personne employée en tant qu'acteur, chanteur ou musicien ou en toute autre qualité similaire », étaient classés comme travailleurs indépendants aux fins fiscales mais comme « salariés » pour les cotisations de sécurité sociale, connues sous le nom de « National Insurance Contributions » au Royaume-Uni. Toutefois, à la suite d'une modification de la réglementation, qui est entrée en vigueur en avril 2014, les artistes du spectacle sont désormais considérés comme des travailleurs indépendants pour ce qui est de la fiscalité et de la sécurité sociale.

Malgré ce changement, les syndicats et les organisations qui les embauchent continuent de les traiter comme des travailleurs en ce qui concerne leurs droits en matière d'emploi et, par conséquent, il existe un certain nombre de conventions collectives fixant leurs conditions d'emploi. Le syndicat Equity, qui représente un large éventail d'artistes-interprètes, notamment des acteurs, danseurs, chanteurs et artistes de

72 L'exception est le cas où les employeurs réticents sont contraints de négocier avec les syndicats, en vertu de la législation sur la reconnaissance syndicale, introduite en 1999. Il s'agit plus précisément de « négociations collectives au nom d'un groupe ou de groupes de travailleurs » que d'employés (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 Part VI Schedule 1A).

73 GRATER, Tom "Unions Bectu, Pact strike crew agreement for big-budget movies by Tom Grater", *Screen Daily*, 14 novembre 2017 <https://www.screendaily.com/news/unions-bectu-pact-strike-crew-agreement-for-big-budget-movies/5124216.article> (Consulté le 14/11/2017).

74 Règlement de 1978 sur la sécurité sociale (catégorisation des salariés).

variétés, a conclu des accords avec tous les principaux employeurs de l'industrie du spectacle, y compris les organisations individuelles et les associations d'employeurs. Il existe des accords dans le domaine du théâtre, de la radiodiffusion et du cinéma, notamment avec la BBC, PACT (un pour le cinéma et un autre pour la télévision), la Society of London Theatre - SOLT (grands théâtres commerciaux) et la UK Theatre Association (théâtres subventionnés).

Les accords couvrent la rémunération et d'autres modalités et conditions, y compris les pauses, les heures de travail, les heures supplémentaires, les droits parentaux, les paiements supplémentaires et d'autres droits, tels que les cotisations de retraite. Par exemple, l'entente couvrant les grands théâtres commerciaux (FSLO) compte 100 pages et contient des dispositions détaillées allant des échelles salariales et des arrangements de vacances au droit pour Equity d'avoir un tableau d'affichage dans les coulisses.

Le Musicians' Union qui représente les musiciens, a des accords spécifiques pour les musiciens d'orchestre indépendants. Plus de 60 orchestres sont couverts par les conventions et celles-ci établissent les salaires pour les concerts, selon le type de musicien, ainsi que les salaires pour les représentations autres que les concerts. Les accords réglementent également toute une série d'autres questions, telles que les heures supplémentaires, les frais de déplacement, le paiement des nuitées et les paiements pour le transport de gros instruments.

La situation des journalistes freelance est moins positive. La plupart des entreprises de médias refusent de discuter des conditions de travail en freelance avec le syndicat britannique des journalistes, la NUJ. Toutefois, la NUJ a confirmé qu'elle a toujours un accord avec le Guardian Media Group sur les tarifs minimaux pour le matériel fourni par des pigistes ainsi que des accords avec quelques magazines.

Il ne semble pas y avoir d'autres⁷⁵ exemples britanniques de négociations collectives couvrant les travailleurs indépendants. Une tentative de l'Independent Workers Union of Great Britain (IWGB), un petit syndicat non affilié au TUC, pour que l'entreprise de livraison alimentaire Deliveroo la reconnaisse pour la négociation collective a échoué en novembre 2017. Le Comité central d'arbitrage (CAC), qui statue sur les litiges de reconnaissance syndicale, a conclu que les livreurs de Deliveroo n'étaient pas des travailleurs parce que, suite à une modification récente de leurs contrats, ils pouvaient fournir un remplaçant pour faire le travail, s'ils le souhaitaient.

Contrairement à l'Irlande, le droit de la concurrence britannique ne semble pas avoir joué un rôle dans la limitation de la capacité des syndicats britanniques à négocier des conventions collectives. Toutefois, les syndicats britanniques sont conscients du problème. Le syndicat des journalistes, la NUJ, opère à la fois au Royaume-Uni et en Irlande, et le syndicat des artistes-interprètes Equity fait référence au droit de la concurrence dans les documents qu'il a produits en expliquant pourquoi il a décidé de ne pas produire de contrats types pour les entreprises individuelles. Il indique qu'il n'a pas produit ces contrats « parce que la fixation unilatérale des prix entre entreprises pourrait être considérée comme une fixation des prix en vertu de la législation sur la concurrence ».⁷⁶

75 Comité central d'arbitrage. Numéro de dossier : TUR1/985(2016), 14 novembre 2017 https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/659481/Acceptance_Decision.pdf (Consulté le 20/11/2017)

76 Équité. "Equity Members and Partnerships" <https://www.equity.org.uk/documents/equity-members-and-partnerships/11low-pay-no-pay-partnerships-explainer.pdf> (Consulté le 15/11/2017)

THÈMES COMMUNS

Le cadre juridique : professions spécifiées ou dépendance économique

En examinant d'abord le cadre législatif, il est possible d'identifier deux approches différentes de la négociation collective pour les travailleurs indépendants adoptées par les 12 pays examinés ci-dessus.

Celles-ci sont :

- l'autorisation de la négociation collective pour certaines professions ou certains secteurs précis ; et
- la division des travailleurs indépendants en deux groupes en fonction de leur dépendance économique, seuls ceux qui sont économiquement dépendants étant autorisés à négocier.

Ces approches ne s'excluent pas mutuellement et, en Allemagne, la législation sur la négociation pour les travailleurs indépendants comporte une combinaison de ces éléments. En outre, deux pays, la France et l'Irlande ont adopté des approches différentes pour différents types de travailleurs indépendants.

Les quatre pays où la négociation collective pour les travailleurs indépendants est autorisée pour des **professions ou secteurs spécifiques** sont les suivants :

- L'Autriche où la négociation est autorisée pour les journalistes indépendants et les travailleurs à domicile ;
- La France où les journalistes indépendants et les artistes interprètes (qui seraient classés ailleurs comme indépendants) sont considérés comme des salariés et peuvent donc avoir des conventions collectives (ceux qui sont couverts par le régime du portage salarial peuvent être considérés comme économiquement dépendants - voir ci-dessous) ;
- L'Irlande, où la législation de 2017 autorise spécifiquement la négociation sur les termes et conditions des acteurs de voix off, des musiciens de studio et des journalistes indépendants ; et
- La Serbie, où les conventions collectives pour les artistes indépendants dans les domaines de l'art et de la culture sont autorisées.

Les règles autrichiennes et françaises contiennent également des éléments relatifs à la dépendance économique. En Autriche, pour être considéré comme journaliste indépendant, un individu doit occuper cette fonction en permanence et pas seulement en complémentaire, alors qu'en France, un journaliste indépendant doit tirer au moins 50 % de ses revenus de cette source.

Il y a 10 pays où la dépendance économique est le critère déterminant dans la décision d'autoriser ou non la négociation collective, bien que l'idée de « dépendance économique » ne soit pas toujours énoncée explicitement. Ceux-ci sont :

- La Belgique, où il existe potentiellement une possibilité de négociation pour les travailleurs indépendants, car la loi stipule que « les personnes qui, autrement que dans le cadre d'un contrat de travail, fournissent des services de travail sous l'autorité d'une autre personne » devraient avoir des droits similaires à ceux des salariés ;
- Le Danemark, où la négociation collective fonctionne dans un cadre convenu par les syndicats et les employeurs, mais l'autorité de la concurrence et les tribunaux sont intervenus pour s'assurer que la négociation collective ne s'applique qu'à un groupe strictement défini de travailleurs indépendants économiquement dépendants (salariés indépendants) ;
- La France, où les personnes qui seraient normalement classées comme indépendantes sont traitées comme des salariés parce qu'elles travaillent pour des sociétés dites « parapluie » dans le cadre du système de portage salarial (en plus des journalistes et artistes-interprètes indépendants mentionnés ci-dessus) ;

- L'Allemagne, où la négociation collective est possible pour les « personnes de type salarié », qui doivent dépendre de leurs revenus pour survivre, ne peuvent pas avoir de salariés eux-mêmes et doivent soit « principalement travailler » pour une seule entité, soit obtenir plus de la moitié de leurs revenus d'une seule entité - un tiers pour les journalistes indépendants et ceux qui travaillent dans les arts et la littérature (le fait que pour les journalistes et certaines autres professions, la proportion de revenus provenant d'une source unique est inférieure à celle des autres salariés indique que l'approche par profession joue également un rôle dans le système allemand);
- L'Irlande, où, outre les journalistes indépendants, les musiciens de studio et les acteurs de voix off, la négociation collective doit être possible pour les travailleurs indépendants « totalement dépendants », ainsi que pour les « faux indépendants », à condition que le gouvernement ait accepté que les individus entrent dans l'une de ces deux catégories. Les travailleurs entièrement dépendants doivent tirer leur revenu principal d'au plus deux personnes;
- L'Italie, où les conventions collectives n'ont été signées que pour une catégorie très limitée de travailleurs indépendants, sur ce que l'on appelle les contrats continus et coordonnés, où il existe une relation continue avec l'employeur mais où l'individu a une certaine liberté sur la manière dont le travail est effectué;
- Les Pays-Bas, où la législation autorise potentiellement la négociation collective pour les travailleurs indépendants, mais où l'autorité de la concurrence est intervenue pour imposer une interprétation très stricte des travailleurs indépendants qui devraient être couverts, affirmant en fait que seuls les faux indépendants ont le droit de négocier collectivement;
- L'Espagne, où les accords ne sont possibles que pour les travailleurs indépendants « économiquement dépendants » qui doivent recevoir au moins 75 % de leurs revenus d'un seul client et ne peuvent pas avoir de salariés eux-mêmes. En outre, les accords signés ne sont pas des conventions collectives mais des « accords d'intérêt professionnel », dont le contenu est limité et qui doivent être approuvés personnellement par les travailleurs individuels pour prendre effet;
- La Suède, où la législation permet la signature d'accords pour les travailleurs indépendants, à condition que l'individu « occupe un poste essentiellement de même nature que celui d'un employé »; et
- Le Royaume-Uni, où la négociation collective est menée au nom des « travailleurs » et pas seulement des employés et, selon leur situation, les individus peuvent être classés comme « travailleurs » dans le droit du travail, même s'ils sont indépendants en termes de statut fiscal et de cotisations de sécurité sociale (National Insurance Contributions in the UK).

La situation dans la pratique

Seule une minorité de pays dispose d'une législation accordant des droits de négociation collective à des travailleurs exerçant des professions spécifiques, généralement des journalistes et des artistes-interprètes. Mais, dans la plupart des pays étudiés, c'est dans ces professions que se déroule la négociation collective pour les travailleurs indépendants. Presque partout, ce sont des syndicats représentant des journalistes, des acteurs, des musiciens, des artistes et d'autres acteurs de la vie culturelle qui ont signé des conventions collectives pour leurs membres et qui ont également résisté aux tentatives des autorités nationales de la concurrence de restreindre leur droit de le faire (voir ci-dessous). Les principales exceptions sont :

- La France, qui couvre les personnes travaillant pour des sociétés parapluie (bien que cela s'ajoute aux journalistes et artistes indépendants);
- L'Italie, où les personnes employées dans le cadre de contrats continus et coordonnés couvrent un large éventail d'industries, y compris les centres d'appels et les organismes de recherche;

- les Pays-Bas, où des accords ont été signés pour les travailleurs indépendants en dehors du domaine de la culture ; et
- l'Espagne, où le marketing direct a été le domaine clé couvert par les « accords d'intérêt professionnel ».

Si l'on regarde comment l'étendue de la négociation collective a changé, le tableau est mitigé. Dans certains pays, la situation n'est pas encourageante, avec moins de travailleurs indépendants couverts par des accords. C'est certainement le cas au Danemark et en Allemagne, et cela semble également être la situation aux Pays-Bas. En Espagne, où les « accords d'intérêt professionnel » n'ont pas été largement repris, de nombreux employeurs couverts par l'un des accords les plus importants en matière de marketing direct ont récemment cessé leurs activités commerciales à la suite de l'action des inspecteurs du travail.

En France, des pressions sont exercées sur les journalistes et les artistes-interprètes pour qu'ils renoncent à leur statut protégé et deviennent des entreprises unipersonnelles (autoentrepreneurs), bien que le nouvel accord pour le personnel de haut niveau travaillant pour des sociétés parapluie soit un pas dans la direction opposée.

Il existe des développements plus encourageants en Italie, où les changements juridiques ont rendu essentielle la signature de conventions collectives pour de nombreuses personnes employées dans le cadre de contrats continus et coordonnés, et au Royaume-Uni, au moins pour les artistes-interprètes et les techniciens, mais pas pour les journalistes freelances. En Irlande, il est trop tôt après le changement très positif de la loi pour savoir quelles en seront les conséquences.

L'impact négatif du droit de la concurrence sur les droits de négociation collective

L'hostilité des employeurs est l'une des raisons pour lesquelles il s'est avéré difficile d'étendre plus largement la négociation collective aux travailleurs indépendants. Mais un autre est certainement l'impact du droit de la concurrence, à travers la mise en œuvre au niveau national de l'article 101 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, qui vise à interdire aux entreprises de convenir de fausser ou d'éliminer la concurrence.

L'interprétation actuelle du droit de la concurrence a eu un impact directement préjudiciable sur l'étendue de la négociation collective :

- Le Danemark, où les décisions rendues en 2002 et 2010, d'abord par l'autorité de la concurrence, puis par le tribunal du travail, ont fortement réduit le nombre de journalistes freelances dont les termes et conditions sont fixés par la négociation collective ;
- L'Irlande, où l'autorité de la concurrence a jugé en 2004 qu'un accord couvrant les acteurs était illégal. Cette situation n'a été renversée par une nouvelle législation qu'en 2017 ;
- Les Pays-Bas, où un arrêt rendu par l'autorité de la concurrence en 2007 a d'abord débouché sur une affaire devant la Cour européenne, puis devant le tribunal national, qui, sur un point précis, a infirmé la décision de l'autorité de la concurrence, mais où, malgré cela, l'autorité de la concurrence a continué à publier des orientations très restrictives sur la négociation collective pour les travailleurs indépendants, la dernière fois en février 2017 ; et
- L'Espagne, où la législation autorisant une forme limitée de négociation pour certains travailleurs indépendants attire particulièrement l'attention sur les « limites et conditions » prévues par la législation sur la concurrence.

En outre, comme le montre la section suivante, le droit de la concurrence a eu un impact sur la mise en place de tarifs recommandés pour les journalistes au Danemark, en Allemagne et en Suède (voir page 70).

POINTS CLÉS SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Les syndicats ont trouvé beaucoup plus difficile d'entreprendre des négociations collectives pour leurs membres indépendants que de les recruter et de les représenter. Il semble y avoir 11 États (Autriche, Belgique, Danemark, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Serbie, Espagne, Suède et Royaume-Uni) où la négociation collective ou une autre forme de participation syndicale est utilisée, ou a été utilisée récemment, pour fixer les conditions de travail des travailleurs indépendants. Dans un 12^e État, l'Irlande, le droit de négocier a été rétabli en 2017.

La position juridique dans chacun de ces 12 pays varie, de même que l'étendue de la négociation collective, mais quelques thèmes communs ressortent.

Il existe deux approches principales de la négociation collective pour les travailleurs indépendants. Elle peut être limitée à des professions ou secteurs spécifiques, comme les journalistes ou les acteurs, ou elle peut être limitée à ceux qui sont définis comme étant « économiquement dépendants », bien que les deux approches ne s'excluent pas mutuellement. En Autriche et en Serbie, la négociation collective est limitée à des professions ou secteurs spécifiques. En Belgique, au Danemark, en Allemagne, en Italie, aux Pays-Bas, en Espagne, en Suède et au Royaume-Uni, elle est limitée aux personnes économiquement dépendantes. En France et en Irlande, les deux approches sont utilisées. Cependant, dans chaque pays, la situation juridique est différente.

Dans la pratique, dans la plupart des pays, ce sont les journalistes indépendants, les artistes-interprètes et ceux qui travaillent dans le domaine de la culture et du divertissement qui sont les plus susceptibles de voir leurs conditions fixées par les conventions collectives. Les principaux pays où la négociation collective s'étend plus largement sont la France, l'Italie, les Pays-Bas et l'Espagne.

Le tableau sur la mesure dans laquelle les travailleurs indépendants sont couverts par la négociation collective est mitigé. Dans certains pays, le taux de couverture semble être en déclin, dans d'autres en croissance ou du moins stable.

Le droit de la concurrence, découlant du traité de l'UE, a eu un impact préjudiciable sur la négociation collective, les autorités de la concurrence intervenant pour empêcher les syndicats de signer des accords.

A man wearing glasses and a red shirt is sitting at a desk in an office. He has his hands covering his face, suggesting stress or frustration. On the desk, there is a laptop, a blue mug, and a pen holder. The background is a blurred office setting. The entire image has a red overlay.

SOUTIEN ET SERVICES SYNDICAUX POUR LES MEMBRES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

RÉMUNÉRATION ET CONTRATS

Comme l'indique la section précédente, dans la plupart des pays, les syndicats ne sont pas en mesure d'engager des négociations collectives au nom de leurs membres indépendants. Cependant, ils offrent une gamme d'autres services, qui varient fréquemment selon les membres concernés. La plupart des réponses indiquent qu'une certaine forme de soutien est fournie. La confédération CSC en Belgique, qui n'offre pas actuellement ce type de soutien aux membres indépendants, prévoit de le faire dans un proche avenir.

Sur le plan salarial, même s'ils ne sont pas en mesure de négocier des tarifs convenus, de nombreux syndicats, en particulier ceux qui représentent les journalistes, donnent des **conseils sur les frais** que les membres devraient facturer pour leurs services. Les syndicats qui font cela sont notamment :

- AGJPB, le syndicat des journalistes en Belgique ;
- le syndicat des journalistes DJ, le syndicat HK, qui représente une série de spécialistes techniques, y compris les graphistes, et IDA, le syndicat des ingénieurs professionnels, au Danemark ;
- le syndicat des journalistes DJV et le syndicat des services Ver.di qui dispose également d'une section pour les journalistes, en Allemagne ;
- le syndicat finlandais des journalistes, Suomen Journalistiliitto, qui les publie également en anglais ;
- le syndicat général SIPTU en Irlande ;
- les syndicats des confédérations Saco et TCO en Suède ; et
- le syndicat des musiciens, MU, et le syndicat des journalistes, NUJ, au Royaume-Uni.

La London Freelance Branch de la NUJ, qui produit des directives à l'intention des journalistes au Royaume-Uni, explique ses objectifs comme suit : « Ce guide a pour but d'aider les freelances - journalistes indépendants - à négocier les meilleurs tarifs et les meilleures conditions possibles pour les différents types de travail que les membres de la NUJ entreprennent ».

Dans le cas de la NUJ et des deux syndicats de journalistes en Allemagne, ces tarifs recommandés sont complétés par des enquêtes sur les montants effectivement payés.

Toutefois, même la publication des tarifs recommandés a été contestée comme étant anticoncurrentielle au Danemark et en Suède, et Ver.di en Allemagne rapporte que son enquête est offerte gratuitement, en partie en raison de préoccupations concernant la législation de l'UE en matière de concurrence.

Un autre service fréquemment offert par les syndicats est d'**aider les** membres indépendants **sur ce qu'il faut inclure dans les contrats** et sur la façon de les rédiger. La confédération syndicale LO au Danemark explique : « Quelques-uns de nos syndicats affiliés ont des modèles de contrats pour les travailleurs indépendants ou proposent de vérifier les contrats des travailleurs indépendants. » Le syndicat des ingénieurs, également au Danemark, propose de revoir les contrats de ses membres indépendants, tout comme le grand syndicat danois des services HK. En Estonie, le syndicat des journalistes EAL fournit des conseils en matière de contrats, et la Fédération française de la communication, de la culture et du conseil (FC3 CFDT), qui fait partie de la confédération CFDT, a mis en place une plateforme web qui fournit aux travailleurs indépendants des outils pour la création de factures et de devis. L'un des syndicats néerlandais pour les travailleurs indépendants, FNV - Zelfstandigen, fournit des contrats types que les membres peuvent utiliser et, en Suède, TCO rapporte que « certains des syndicats membres de TCO... ont établi des lignes directrices sur ce qu'il faut exiger en termes de salaires et autres conditions matérielles lorsqu'on accepte un emploi temporaire en tant qu'entrepreneur indépendant ». La situation est similaire pour les syndicats affiliés à la confédération Saco.

Les conseils fournis par le UK Musicians' Union (MU) sont un exemple de la façon dont un syndicat peut fournir des conseils pratiques sur les points détaillés que les travailleurs indépendants doivent prendre en considération lorsqu'ils vendent leurs services. Dans cet exemple, il s'agit de musiciens travaillant dans l'économie des concerts.

Conseils du MU sur les frais et les paiements

«Éléments dont il faut tenir compte lors de l'organisation d'un concert rémunéré:

- Mettez tout par écrit : Une confirmation écrite des conditions du concert permet d'assurer que les deux parties savent ce qui est attendu, par exemple, l'heure d'arrivée et le salaire versé, etc. Sans preuve écrite des conditions du contrat, si un problème survient, le recouvrement de vos frais est rendu beaucoup plus difficile. Les équipes régionales de MU aident les membres à recouvrer les frais.
- Contrats : Nous vous conseillons d'utiliser nos contrats standards "Embaucher un groupe" ou "Embaucher un musicien solo". Préciser clairement au lieu ou au réserviste qu'il n'y a pas de réservation convenue tant que le contrat n'a pas été signé par les deux parties.
- Si vous n'arrivez pas à faire signer un contrat MU, nous vous recommandons de recevoir une lettre/e-mail de leur part confirmant la réservation et incluant les détails de la date, de l'heure et du lieu. L'utilisation de notre modèle de lettre est un moyen simple d'obtenir les détails importants d'une réservation confirmée par écrit».

Le syndicat poursuit en suggérant différentes façons dont le musicien pourrait être payé, comme des honoraires garantis ou un pourcentage des recettes, ainsi que des pièges potentiels, comme « les déductions cachées, comme les paiements pour la location d'une PA [adresse publique], l'éclairage, la publicité ou d'autres dépenses non nommées ».

AUTRE SOUTIEN

En plus de cette forme de conseils pratiques, presque tous les syndicats qui ont répondu affirment qu'ils offrent des **conseils juridiques** à leurs membres indépendants. Dans certains cas, ils soulignent qu'il s'agit d'un service similaire à celui offert à tous les membres du syndicat. La confédération syndicale CNV aux Pays-Bas, par exemple, déclare : « Chaque membre de la CNV peut obtenir un soutien juridique... ceci s'applique également aux travailleurs indépendants », tandis que la confédération CCOO en Espagne déclare que « les travailleurs indépendants reçoivent le même service que les autres affiliés », y compris les conseils juridiques. Le syndicat bancaire italien FABI, qui ne fait partie d'aucune des confédérations italiennes, affirme qu'il fournit aux membres indépendants « le même soutien accordé en faveur des salariés en adaptant notre soutien et nos offres à leurs besoins ».

Toutefois, il semble que dans d'autres cas, les conseils juridiques offerts par les syndicats sont mieux adaptés aux besoins des travailleurs indépendants. Il n'est pas possible de les énumérer tous, mais le syndicat danois IDA, par exemple, décrit son soutien aux membres indépendants comme étant « des conseils juridiques sur les domaines pertinents, la révision des contrats, des conseils sur les honoraires, des conseils sur l'établissement en tant qu'indépendant, etc. ». Ver.di en Allemagne déclare qu'elle fournit un « service de conseil spécial avec accès à des conseils individuels (et si nécessaire à une protection juridique) ». En Italie, la confédération syndicale, la CGIL, signale que les travailleurs indépendants sont assistés par des services d'assistance spécifiques pour vérifier le respect des dispositions contractuelles et de la législation. Les membres de vIvAce, une association italienne pour les travailleurs indépendants de la confédération CISL, ont accès à une assistance juridique dans le cadre d'une gamme de services dédiés au monde du travail indépendant. Et l'UIL-TEMP dispose de structures d'assistance/conseil dans des bureaux locaux situés à travers l'Italie pour aider les travailleurs indépendants. En Suède, Unionen fournit à ses membres indépendants jusqu'à 10 heures de conseils juridiques par an.

Ces services sont fournis aux membres, mais en Autriche, ce ne sont pas seulement les membres qui ont accès à des conseils juridiques gratuits. Il existe un service de conseil syndical appelé Conseil Flexpower ÖGB (Flexpower-Beratung ÖGB), qui est offert par la confédération syndicale, ÖGB, ainsi que par les syndicats individuels et la Chambre du travail de Vienne (AK Wien) à tous ceux qui ont un contrat de travail (Werkvertrag) ou un contrat de service gratuit (freier Dienstvertrag) - les principaux groupes d'indépendants. Chacun d'entre eux a droit à une première séance de conseil personnalisé sur les questions sociales, contractuelles et fiscales.

Dans certains cas, les syndicats indiquent qu'ils sont prêts à payer les **frais juridiques** dans les cas liés au travail indépendant. La confédération syndicale française, la CFDT, rapporte que, à titre expérimental, le syndicat paie les frais de justice de ses membres indépendants en cas de litige lié à leur activité indépendante. En Autriche, la protection juridique assurée par le syndicat GPA-djp prendra en charge les frais de justice des travailleurs indépendants pour un maximum de 3 000 € pour les litiges devant les tribunaux commerciaux et civils, ainsi que dans les procédures administratives et dans les litiges liés au droit d'auteur et au droit des brevets. Pour être admissibles, les personnes doivent être membres du GPA-djp et les cas doivent être liés à leur travail en tant que travailleur autonome.

Le plus grand syndicat allemand, IG Metall, est également disposé à couvrir les frais de justice dans divers domaines. Il couvrira les frais juridiques lorsque les membres devront se présenter devant les tribunaux pour obtenir l'argent qui leur est dû. En outre, les demandes de dommages-intérêts sont couvertes jusqu'à concurrence de 30 000 € tandis que le plafond global pour les frais de justice est de 100 000 € par affaire. Dans les domaines des droits de propriété intellectuelle, des droits de marque et des droits de brevet, IG Metall paiera pour une seule consultation avec un avocat spécialisé. Cela s'ajoute à l'assistance juridique dans d'autres domaines, y compris dans les domaines de la protection sociale, à laquelle tous les membres d'IG Metall ont droit.⁷⁷

Un certain nombre de syndicats offrent une aide syndicale spécifique pour s'assurer que les travailleurs indépendants obtiennent l'argent pour le travail qu'ils ont fait. En Irlande, le SIPTU y fait référence dans sa réponse, tandis que le syndicat néerlandais des travailleurs indépendants FNV-Zelfstandigen dispose d'un service qui prend en charge le **recouvrement des créances**. Sur son site internet, on peut lire : « Nous conseillons les membres, nous servons de médiateur entre vous et votre client et nous collectons vos factures avec d'excellents résultats. S'il n'y a pas d'autre moyen, nous vous aiderons à aller en justice, sans frais supplémentaires pour vous en tant que membre. » Au Danemark, le syndicat HK offre un service similaire : « HK peut vous aider à récupérer votre argent grâce à notre service de recouvrement gratuit. Souvent, la menace d'un avocat suffit. »

D'autres syndicats offrent un soutien similaire. La confédération TCO en Suède rapporte que plusieurs de ses syndicats ont établi des services de facturation. Syndicat prekarcev, un syndicat pour les travailleurs en situation précaire en Slovaquie, qui fait partie de la confédération ZSSS, soutient ses membres indépendants lorsqu'ils souhaitent être payés pour le travail qu'ils ont effectué. Et la confédération syndicale italienne CISL fournit une assistance sur les questions relatives aux comptes, à laquelle les membres indépendants peuvent avoir accès dans toute l'Italie.

En Finlande, le syndicat des journalistes, Suomen Journalistiliitto (SJ), est allé plus loin. Il a créé une coopérative, Mediakunta, à laquelle seuls les membres du SJ, et seulement les membres du SJ, peuvent adhérer. Destinée aux journalistes et aux professionnels des médias, elle indique sur son site internet : « Nous connaissons le domaine des médias et nous pouvons fournir à nos membres le soutien de l'UJF [syndicat] et de nos collègues de travail ». Mediakunta a des similitudes avec les entreprises exploitant le système de portage salarial en France, puisqu'elle emploie ses membres pour des projets de journalisme et de travail dans les médias. Elle facture ensuite les clients pour le travail effectué et effectue les déductions appropriées (impôts et cotisations de sécurité sociale) sur le salaire de ses membres. Elle s'occupe de la facturation et de la paperasserie pour eux. Il s'agit d'une organisation à but non lucratif, et toutes les contributions des membres sont utilisées directement au profit des membres.⁷⁸

77 Fair Crowd Work "Services of IG Metall for Solo Self-employed" <http://faircrowd.work/de/unions-for-crowdworkers/leistungen-der-ig-metall-fur-solo-selbstandige/> (Accédé le 02.01.2018)

78 Mediakunta "About us" <https://mediakunta.fi/about-us/?lang=fr> (Accédé le 02.01.2018)

Il existe également des syndicats qui fournissent des **services/conseils en matière de fiscalité**. Les organismes syndicaux qui déclarent le faire sont l'ÖGB en Autriche, la CGIL, la CISL et l'UIL en Italie, et CCOO et UPTA en Espagne. CCOO et UPTA fournissent également des conseils sur les plans d'affaires et le développement de l'entreprise.

Un autre moyen par lequel de nombreux syndicats aident leurs membres indépendants est l'éducation et **les formations**. Le Suomen Journalistiliitto finlandais offre des bourses d'études à certains membres indépendants ; et le SIPTU en Irlande assure des formations. Plus précisément, la confédération CNV aux Pays-Bas offre aux membres indépendants une formation sur l'esprit d'entreprise, tandis que Syndicat prekarcev en Slovénie déclare qu'elle gère des projets éducatifs pour les membres qui sont indépendants. Certains syndicats Saco en Suède offrent des cours et certains syndicats TCO, également en Suède, aident au développement professionnel. Unionen, par exemple, offre aux membres indépendants un accès gratuit à des coachs d'affaires certifiés, qui offrent un coaching dans des domaines tels que le développement des affaires, le marketing et les ventes. Des formations sont également disponibles par l'intermédiaire de CCOO et UPTA en Espagne, tandis que Equity au Royaume-Uni offre des formations sur les affaires et d'autres compétences.

Dans plusieurs cas, les syndicats fournissent aux membres des **informations sur l'industrie** dans laquelle ils travaillent. Par exemple, Ver.di en Allemagne dispose d'un portail d'information, tandis qu'AKAVA en Finlande et la CNV aux Pays-Bas rapportent que les membres obtiennent des informations sur l'évolution de leurs industries, et les sites internet d'autres pays montrent que cela fait partie du service fourni.

Outre leurs propres services, de nombreux syndicats peuvent également offrir à leurs membres des **tarifs plus avantageux pour les produits et services** qu'ils achètent auprès d'autres organisations. La confédération syndicale d'AKAVA en Finlande rapporte que beaucoup de ses syndicats affiliés peuvent offrir des tarifs réduits pour des produits et services externes. DJV en Allemagne, CISL vIVAce en Italie, CNV et FNV-Zelfstandigen aux Pays-Bas, Syndicat prekarcev en Slovénie, CCOO et UPTA en Espagne et Equity et la NUJ attirent l'attention sur les produits et services moins chers que les membres peuvent obtenir par leur intermédiaire, et des offres similaires sont disponibles auprès d'autres syndicats.

Dans certains cas, ces rabais se rapportent à des produits et services de valeur pour le grand public, mais dans d'autres, ils sont particulièrement pertinents pour le travail que font les travailleurs indépendants. Par exemple, Equity fait référence à l'assurance responsabilité civile qu'elle peut offrir à ses membres, cruciale pour les travailleurs du spectacle, tandis que DJV souligne les taux réduits qu'il a négociés pour ses membres lors de la location de voitures.

En outre, un certain nombre de syndicats soulignent que leurs membres indépendants bénéficient d'un forum au sein duquel ils **discutent de leurs expériences** en tant que travailleurs indépendants avec d'autres membres dans une position similaire. Dans certains cas, cela peut se faire en face à face, comme avec la branche Freelance de Londres de la NUJ au Royaume-Uni, mais il existe également des possibilités d'échange d'expériences en ligne. TCO en Suède rapporte que cela a été fait pour les journalistes et que la section freelance du site internet de vIVAce en Italie, ne permet pas seulement aux membres freelances d'évaluer la qualité de leur relation d'emploi en ligne, mais aussi de partager les résultats avec d'autres.⁷⁹ En Autriche, le syndicat non manuel GPA-djp a lancé un site internet dédié, www.watchlist-prekaer.at, qui permet aux individus d'évaluer si leur travail indépendant est en fait faux et de le signaler au syndicat.

Cependant, le groupe de syndicats qui sont allés le plus loin en fournissant une **plateforme en ligne** permettant aux membres d'exprimer leur point de vue sur leurs employeurs sont ceux qui sont à l'origine du site internet Fair Crowd Work. Il s'agit de IG Metall (Allemagne), ÖGB et la Chambre du travail (Autriche) et Unionen (Suède). Comme l'indique le site internet lui-même, il « collecte des informations sur le travail à la foule, le travail basé sur des applications et d'autres » travaux basés sur des plateformes « du point de vue des travailleurs et des syndicats. Unique en son genre, le site offre des évaluations des conditions de travail sur différentes plateformes de travail en ligne basées sur des enquêtes auprès des travailleurs. » En novembre 2017, 12 plateformes en ligne ont été examinées, de Amazon Mechanical Turk à Upwork.⁸⁰

79 Vivace «Angolo del freelance» <http://www.vivaceonline.it/angolodelfreelance/> (Consulté le 20/11/2017)

80 Fair Crowd Work <http://faircrowd.work/> (Consulté le 20/11/2017)

Enfin, les syndicats offrent aux membres indépendants des **services professionnels spécifiques** liés aux domaines dans lesquels ils opèrent. En Allemagne, DJV a créé un service permettant aux journalistes indépendants de vendre leurs photographies en ligne (www.djv-bildportal.de), et il existe une base de données d'adresses où les membres peuvent montrer leur profil et quelques exemples de leur travail. Equity au Royaume-Uni publie un annuaire volontaire des membres sur son site internet, qui vise à « aider les employeurs à trouver les talents dont ils ont besoin ». ⁸¹ L'UPTA, en tant que syndicat exclusivement destiné aux indépendants, offre des services de gestion, de banque, de financement, de communication et de marketing et de formation, ainsi que des services de médiation pour résoudre les conflits personnels et commerciaux.

POINTS CLÉS SUR LE SOUTIEN ET LES SERVICES SYNDICAUX POUR LES MEMBRES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Les syndicats fournissent une gamme de services à leurs membres indépendants, qui varient à la fois selon le pays et le type de membres. Les services les plus fréquemment signalés sont :

- des conseils sur les frais à facturer, y compris, dans certains cas, des enquêtes sur les tarifs effectivement payés. Il est particulièrement fréquent que les syndicats de journalistes fournissent des conseils de ce genre, mais les syndicats représentant les architectes, les techniciens et les musiciens le font aussi ;
- des conseils sur le libellé des contrats, y compris les contrats types et l'offre d'examiner les contrats pour les membres ;
- des conseils juridiques, à la fois généraux et spécifiquement adaptés aux préoccupations de l'individu. La plupart du temps, cela n'est prévu que pour les membres, mais en Autriche, avec le soutien de la Chambre du travail, il est proposé aux principaux groupes d'indépendants, qu'ils soient syndiqués ou non ;
- le remboursement des frais de justice, engagés à la suite d'un travail indépendant, jusqu'à concurrence d'une limite fixée ;
- l'aide au recouvrement de créances, y compris la prise en charge complète de ce service en tant que service supplémentaire ;
- des conseils en matière de fiscalité ;
- l'éducation et les formations, y compris la formation à l'esprit d'entreprise ;
- des informations sur l'évolution de l'industrie ;
- des tarifs moins élevés pour les produits et services, y compris certains d'intérêt particulier pour les membres indépendants ;
- des occasions de partager des expériences avec d'autres travailleurs indépendants, y compris, dans un cas, un site en ligne permettant d'évaluer les plateformes de travail existantes ; et
- des services professionnels spécifiques aux professions concernées, comme des répertoires d'acteurs.

81 Équity « Répertoire des membres » <https://www.equity.org.uk/directory-of-members/> (Consulté le 20/11/2017)



TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS **ET PROTECTION SOCIALE**

L'ÉTENDUE DE L'ACCÈS : QUATRE GROUPES DE PAYS AU NIVEAU EUROPÉEN

Dans la plupart des pays européens, les travailleurs indépendants ont un niveau d'accès aux systèmes nationaux de protection sociale, tels que les prestations de maladie, les pensions de vieillesse et les allocations chômage, différent de celui des salariés (en particulier les salariés permanents à plein temps).

Le présent rapport n'a pas pour objet d'examiner ces différences en détail, d'autant plus qu'une étude majeure sur les systèmes nationaux de protection sociale a récemment été réalisée pour la Commission européenne.⁸² Au lieu de cela, le rapport décrit les principales caractéristiques des systèmes identifiés par l'étude et, sur la base de l'enquête de la CES, expose la manière dont les syndicats ont réagi. L'analyse porte sur les 28 États membres de l'UE, plus les deux États non membres de l'UE, la Norvège et la Serbie, où il y a eu des réponses de syndicats à l'enquête de la CES.⁸³

L'étude de la Commission européenne divise les prestations légales de protection sociale en deux grands types, en fonction de leur mode de financement :

- celles qui sont payées par le biais de l'impôt général, généralement certaines formes de soins de santé, les allocations familiales et certains types de soutien du revenu en fonction des ressources ; et
- les cotisations sociales (généralement versées à la fois par les employeurs et les salariés), telles que les allocations chômage, les prestations de maladie et d'accident du travail et les prestations de maladies professionnelles.

Elle constate que les travailleurs indépendants ont normalement accès à une protection sociale financée par la fiscalité générale, mais que ce n'est pas nécessairement le cas pour les prestations financées par les cotisations sociales, auxquelles les travailleurs indépendants n'ont parfois pas accès ou doivent choisir d'y participer.

L'étendue de l'accès des travailleurs indépendants aux prestations de protection sociale est présentée dans le tableau 7 (tiré de l'étude), qui examine 11 types distincts de prestations. Il établit une distinction entre les travailleurs indépendants :

- le plein accès aux prestations (Complet) ;
- l'accès partiel (Partie), en raison soit de différences dans les conditions d'admissibilité, soit du fait qu'il existe différents types de prestations, les travailleurs indépendants n'ayant accès qu'à un seul type de prestations ;
- l'accès volontaire (Vol), où l'accès n'est possible que si les travailleurs indépendants y consentent volontairement ; et
- pas d'accès (Aucun).

82 SPASOVA, S., BOUGET, D., GHAILANI, D. VANHERCKE, B. *Accès à la protection sociale pour les personnes travaillant sous contrat atypique et en tant qu'indépendant en Europe : Une étude des politiques nationales 2017* (Luxembourg, Commission européenne, 2017).

83 L'étude de la Commission européenne a porté sur tous ces pays plus cinq autres - l'Islande, le Liechtenstein, l'ex-République yougoslave de Macédoine, la Turquie et la Suisse.

Tableau 7 : Accès légal aux prestations de protection sociale pour les travailleurs indépendants

Pays	Soins de santé	Indemnité de maladie	Maternité/paternité	Pension de vieillesse	Pension de survivants	Prestations de chômage	Aide sociale	Soins de longue durée	Invalité	Accidents du travail	Prestations familiales
Autriche	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Vol	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet
Belgique	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Aucun	Complet	Complet	Complet	Aucun	Complet
Bulgarie	Complet	Vol	Complet	Complet	Complet	Aucun	Complet	Complet	Complet	Aucun	Complet
Croatie	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Partie	Complet	Complet
Chypre	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Aucun	Complet	Complet	Complet	Aucun	Complet
Rép. tchèque	Complet	Vol	Vol	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet
Danemark	Complet	Complet	Complet	Complet	N/A	Partie	Complet	Complet	Complet	Vol	Complet
Estonie	Complet	Complet	Partie	Complet	Complet	Partie	Complet	Complet	Complet	Partie	Complet
Finlande	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Partie	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet
France	Complet	Partie	Partie	Complet	Complet	Aucun	Complet	Complet	Complet	Aucun	Complet
Allemagne	Complet	Partie	Partie	Partie	Partie	Aucun	Complet	Complet	Partie	Vol	Complet
Grèce	Complet	Aucun	Partie	Complet	Complet	Partie	Complet	Complet	Complet	Partie	Complet
Hongrie	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet
Irlande	Partie	Partie	Complet	Complet	Complet	Partie	Complet	Complet	Aucun	Aucun	Complet
Italie	Complet	Aucun	Complet	Complet	Complet	Aucun	Complet	Partie	Complet	Complet	Partie
Lettonie	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Aucun	Complet	Complet	Complet	Aucun	Complet
Lituanie	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Aucun	Complet	Complet	Complet	Aucun	Complet
Luxembourg	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet
Malte	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Aucun	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet
Pays-Bas	Complet	Vol	Partie	Complet	Complet	Aucun	Complet	Complet	Vol	Vol	Complet
Pologne	Complet	Vol	Vol	Complet	Complet	Partie	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet
Portugal	Complet	Partie	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Partie	Complet	Vol	Partie
Roumanie	Complet	Vol	Partie	Partie	Partie	Vol	Complet	Complet	Partie	Vol	Complet
Slovaquie	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Aucun	Complet
Slovénie	Complet	Partie	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet
Espagne	Complet	Complet	Complet	Partie	Complet	Vol	Complet	Complet	Complet	Vol	Complet
Suède	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Partie	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet
Royaume-Uni	Complet	Partie	Partie	Partie	Partie	Partie	Partie	Complet	Partie	Aucun	Complet
Norvège	Complet	Partie	Complet	Complet	Complet	Aucun	Complet	Complet	Complet	Aucun	Complet
Serbie	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet	Complet

Source : Accès à la protection sociale pour les personnes travaillant sous contrat atypique et en tant qu'indépendant en Europe : Une étude des politiques nationales 2017, Annexe 2 par Slavina Spasova, Denis Bouget, Dalila Ghailani & Bart Vanhercke, Commission européenne Avril 2017.

Le tableau 7 clarifie les différences entre les types de prestations auxquelles les travailleurs indépendants ont accès. Les soins de santé sont les plus accessibles - tous les pays l'offrent aux travailleurs indépendants. Les prestations de chômage sont les moins répandues - les travailleurs indépendants n'y ont pleinement accès que dans 12 des 30 pays énumérés. Parmi les autres prestations auxquelles les travailleurs indépendants n'ont souvent qu'un accès limité, on peut citer les prestations en cas d'accidents du travail et les maladies professionnelles, les congés maladie et les prestations de maternité/paternité.

L'étude identifie des variations significatives entre les États en termes d'accès des travailleurs indépendants aux prestations basées sur l'assurance et les regroupe en quatre groupes :

- Groupe 1 : accès complet à élevé (Croatie, Hongrie, Luxembourg, Serbie et Slovaquie), où les travailleurs indépendants doivent être assurés pour toutes les prestations et donc avoir accès à toutes les prestations ;
- Groupe 2 : accès élevé à moyen (Autriche, République tchèque, Danemark, Finlande, Pologne, Roumanie, Espagne et Suède), où l'accès des travailleurs indépendants à certaines prestations d'assurance est basé sur des contributions volontaires ;
- Groupe 3 : accès faible à inexistant (Belgique, Chypre, France, Grèce, Grèce, Italie, Lettonie, Lituanie, Malte, Norvège et Slovaquie) où les indépendants ne sont pas en mesure de verser des cotisations volontaires pour la plupart des prestations d'assurance ; et
- Groupe 4 : un patchwork d'accès moyen à faible (Bulgarie, Estonie, Allemagne, Irlande, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni) où les indépendants peuvent opter pour certains régimes d'assurance mais pas pour d'autres.

En outre, l'étude souligne également que, même lorsque les travailleurs indépendants ont officiellement accès à l'intégralité des prestations, les montants qu'ils reçoivent peuvent être insuffisants. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que les conditions d'admissibilité sont plus difficiles à remplir pour les travailleurs indépendants, mais souvent un problème plus grave est que les cotisations des travailleurs indépendants sont inadéquates. Il est souvent possible de cotiser à un niveau minimum, qui ne reflète pas les revenus réels, et un grand nombre de travailleurs indépendants utilisent cette possibilité. Le rapport identifie ce problème particulier en Bulgarie, en République tchèque, en Estonie, en Grèce, en Hongrie, en Hongrie, au Portugal, en Pologne, en Roumanie, en Espagne et en Slovaquie.

Des exemples tirés de l'enquête de la CES confirment les différences entre salariés et indépendants

Les réponses à l'enquête de la CES reflètent largement les questions et les catégories de groupes dans l'étude de la Commission européenne, bien qu'elles fournissent souvent des détails supplémentaires.

Groupe 1 : la Serbie est l'un des pays du groupe « accès complet à élevé » de l'étude de la Commission, ce qui signifie que les indépendants doivent être assurés pour toutes les prestations d'assurance. Dans l'enquête, c'est le seul pays où les personnes interrogées ont déclaré que les travailleurs indépendants et les salariés avaient le même accès aux prestations de protection sociale. Dans tous les autres États, des différences claires ont été identifiées.

Groupe 2 : l'Autriche est l'un des pays que l'étude classe comme ayant un « accès élevé à moyen » aux prestations basées sur l'assurance. L'une des principales différences concerne les prestations de chômage, comme l'indique la confédération syndicale autrichienne, ÖGB. Les règlements sont complexes et varient selon la situation d'une personne avant et après janvier 2009, lorsque les règles ont été modifiées. Cependant, bien que, comme le souligne ÖGB, « les indépendants ne sont pas automatiquement assurés contre le chômage », depuis 2009 il est possible pour les indépendants d'être couverts par l'assurance-chômage sur une base volontaire.

En outre, depuis 2013, les travailleurs indépendants en Autriche ont également accès à l'indemnité de maladie, à condition que leur travail soit nécessaire à la poursuite de leur activité et qu'ils n'aient pas 25 employés ou plus. Cependant, même lorsque ces conditions sont remplies, l'indemnité de maladie est moins généreuse que pour les employés. Les indépendants ne perçoivent une indemnité journalière de maladie que le 43^e jour de l'incapacité de travail, ne l'obtiennent que pour un maximum de 20 semaines pour une seule et même maladie, et ne perçoivent que 29,46 € par jour, indépendamment des revenus antérieurs. Les employés ont généralement droit à l'assurance maladie à partir du quatrième jour de leur maladie ; ils peuvent la recevoir jusqu'à un an dans certains cas et, à partir du 43^e jour, elle est normalement payée à 60 % de la rémunération précédente.

La République tchèque est un autre pays que l'étude de la Commission classe dans le groupe 2 (« accès élevé à moyen »), ce qui signifie que l'accès à certaines prestations dépend du choix volontaire des travailleurs indépendants d'opter pour celles-ci. La CMKOS, la confédération nationale, a déclaré qu'il y avait de « petites différences » entre l'accès des salariés et des indépendants. L'une d'entre elles concerne l'assurance maladie, qui couvre à la fois les paiements pendant les périodes de maladie et le soutien financier pendant la grossesse et la maternité. « La participation à cette assurance est obligatoire pour les salariés » mais « pour les indépendants, il n'y a que la participation volontaire ». Les travailleurs indépendants perçoivent également moins de prestations.

Groupe 3 : la France, la Lettonie et la Slovaquie sont trois exemples de pays où, selon la classification de l'étude de la Commission, les indépendants n'ont pas ou peu accès aux prestations d'assurance. (Cela signifie non seulement que les travailleurs indépendants ne sont pas automatiquement couverts pour de nombreuses prestations, mais aussi qu'ils ne sont pas autorisés à verser des cotisations volontaires pour étendre leur couverture.) Les réponses de ces trois pays à l'enquête de la CES expliquent comment cela fonctionne dans la pratique.

En France, la confédération syndicale CFDT rapporte que les cotisations sociales des indépendants sont inférieures à celles des salariés. Par conséquent, les prestations que les travailleurs indépendants reçoivent dans les domaines tels que les allocations pendant un congé maternité les congés de maladie et les retraites sont inférieures à celles que reçoivent les employés. En outre, les travailleurs indépendants n'ont pas l'obligation de s'assurer contre les accidents du travail et les maladies professionnelles et ne reçoivent pas de prestations de chômage. La réponse du syndicat des acteurs de la CGT, la CGT SFA, est similaire. Elle confirme que les « travailleurs indépendants ont des droits en matière de maladie et de retraite mais pas en matière d'allocations chômage ou d'accidents du travail ».

En Lettonie, la seule confédération syndicale, la LBAS, déclare que « les travailleurs indépendants ne sont pas assurés contre le chômage ou les accidents du travail et les lésions professionnelles ».

Bien que la Slovaquie fasse également partie du groupe 3, le groupe « accès faible à inexistant », selon l'étude, le tableau 7 indique que sa situation semble meilleure que celle de certains autres pays de ce groupe. Ceci est confirmé par la réponse de KOZ SR, la seule confédération syndicale en Slovaquie. Elle rapporte que « les protections et les droits sont les mêmes, mais la protection sociale et l'assurance maladie sont plus onéreuses pour les travailleurs indépendants, en raison de leur statut « d'employeur ou d'homme d'affaires ». Par exemple, ils paient l'assurance maladie sur la base de 14 % du revenu, alors qu'un employé paie sur 4 % du revenu, l'employeur payant les 10 % de plus. L'assurance sociale est similaire, les travailleurs indépendants paient la totalité des coûts, tandis que les employés paient une partie, le reste étant payé par l'employeur. L'assurance-chômage est facultative pour les travailleurs indépendants. Cela signifie que s'ils y cotisent, ils peuvent recevoir des allocations de chômage, mais pas s'ils décident de ne pas cotiser. »

Groupe 4 : l'Allemagne et les Pays-Bas sont deux exemples des pays décrits dans l'enquête de la Commission comme offrant un « patchwork d'accès moyen à faible » aux prestations d'assurance pour les travailleurs indépendants. Dans les deux pays, les réponses à l'enquête de la CES indiquent la complexité des systèmes, mais elles montrent aussi que la nature volontaire de certains aspects des régimes et le niveau des cotisations peuvent se traduire par une protection inadéquate.

La réponse de la confédération syndicale allemande, la DGB, explique non seulement que les travailleurs indépendants ont moins de protections que les salariés, mais aussi qu'il existe des différences importantes entre les différents groupes de travailleurs indépendants. Elle donne deux exemples : les pensions de vieillesse et l'assurance maladie, base de l'offre de soins de santé en Allemagne.

Dans le domaine des pensions, « certaines professions sont automatiquement incluses dans les régimes de pension obligatoire, mais tous ceux qui ne sont pas assurés sur cette base ont le choix entre l'adhésion volontaire et l'adhésion "obligatoire" ». L'adhésion volontaire signifie qu'ils peuvent entrer dans le système, en sortir et y revenir à tout moment, mais ils bénéficient d'une protection limitée, surtout s'ils connaissent des périodes de chômage. L'adhésion obligatoire signifie qu'une fois qu'ils sont entrés dans le système, ils ne peuvent pas en sortir, mais ils bénéficient d'une protection totale. Dans la pratique, l'écrasante majorité des travailleurs indépendants qui occupent ce poste en Allemagne choisissent l'affiliation volontaire : le rapport est de quelques milliers (obligatoire) à plus de 100 000 (volontaire).

L'assurance maladie, qu'elle soit privée ou statutaire, est obligatoire pour tous en Allemagne, bien que le respect de cette obligation ne soit pas contrôlé - et, une fois qu'une personne a souscrit une assurance, celle-ci ne peut pas être annulée, même si les cotisations ne sont pas payées. Toutefois, dans de tels cas, la protection est à un minimum absolu. Il en résulte qu'un nombre croissant de travailleurs indépendants faiblement rémunérés ne cotisent pas à leur assurance maladie et, par conséquent, ont des niveaux de protection très bas.

Aux Pays-Bas, le syndicat des travailleurs indépendants de la confédération FNV, FNV - Zelfstandigen, explique que les travailleurs indépendants "ont un congé et une indemnité de maternité. Ils n'ont ni congés ni indemnités de maladie, d'allocations de chômage ou de pension. Toutefois, les travailleurs indépendants bénéficient d'avantages fiscaux, ce qui devrait faciliter la souscription d'une assurance maladie ou la mise de côté d'argent pour une pension".

L'autre grande confédération syndicale néerlandaise, la CNV, ajoute que, si les travailleurs indépendants n'ont pas accès aux congés maladie et aux prestations de chômage comme les salariés, il existe un filet de sécurité sociale basé sur le minimum social auquel les travailleurs indépendants peuvent prétendre. Cela donne généralement un revenu beaucoup plus faible que les allocations de chômage.»

PRESTATIONS EN DEHORS DU SYSTÈME DE PROTECTION SOCIALE

Un autre point qui ressort clairement des réponses à l'enquête de la CES est que les syndicats identifient les différences entre les travailleurs indépendants et les salariés en ce qui concerne l'accès à d'autres avantages et droits. Il s'agit d'avantages et de droits en dehors du système de protection sociale, mais qui sont néanmoins très importants. Il s'agit notamment le droit d'être rémunéré au moins au niveau du salaire minimum, de l'accès à la formation, des primes de vacances et de fin d'année, de l'accès aux régimes de retraite des entreprises et du remboursement des frais de déplacement. L'élimination de ces différences est considérée par de nombreux syndicats comme un objectif important.

- En effet, la CFDT en France considère l'introduction du nouveau compte personnel d'activité (CPA), qui couvre les indépendants mais ne concerne pas la protection sociale, comme l'une des principales victoires obtenues par les syndicats pour les indépendants. Ce CPA regroupe les droits énoncés dans trois comptes distincts :
- le compte personnel de formation (CPF), qui donne des droits garantis à la formation ;
- le compte prévention pénibilité (CPP), qui peut mener à une retraite anticipée pour ceux dont le travail est particulièrement difficile, par exemple, en raison d'un effort physique intense ou de conditions de travail désagréables ; et
- le compte d'engagement civique (CEC), qui enregistre les activités telles que le bénévolat et peut également donner lieu à des droits de formation supplémentaires.

Du point de vue des indépendants, l'aspect crucial est que le CPA garantit des droits égaux pour toutes les personnes économiquement actives, quel que soit leur statut d'emploi. Il a été introduit pour les employés du secteur privé, les fonctionnaires et les chômeurs en janvier 2017 et pour les travailleurs indépendants en janvier 2018.

CHANGEMENTS DANS LES SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

L'étude de 2017 pour la Commission européenne suggère que ces dernières années ont vu une tendance à la « coordination et à l'harmonisation, entre la protection sociale des travailleurs indépendants et les régimes généraux de sécurité sociale ». ⁸⁴ Elle identifie les changements dans les seuils et les conditions (pour les cotisations et les prestations) ainsi que les changements plus larges aux systèmes dans leur ensemble.

Les réponses des syndicats à l'enquête de la CES ne reflètent pas entièrement cette situation, bien que la période visée par l'enquête ait été relativement courte, soit les cinq années précédentes. Neuf réponses seulement indiquent que les différences entre les systèmes de protection sociale pour les travailleurs indépendants et les salariés se sont réduites au cours de cette période. (Six estiment qu'elles sont devenues plus importantes ; 21 qu'elles sont restées les mêmes et 14 n'ont pas répondu à cette question). Cependant, les réponses de certains pays apportent un éclairage sur l'évolution.

En Belgique, par exemple, la confédération syndicale CSC rapporte qu'à la suite des politiques gouvernementales de la dernière décennie (en particulier les politiques néolibérales du gouvernement actuel), « les différences se réduisent ». Cela s'explique en particulier par le fait que les prestations sont de plus en plus souvent versées sous forme de montants fixes plutôt que d'être liées aux revenus antérieurs.

En Espagne, la confédération syndicale CCOO indique que la protection sociale des indépendants est devenue plus uniforme au fil du temps, les indépendants économiquement dépendants (ceux qui tirent 75 % de leur activité avec un seul client) étant obligés d'avoir une couverture d'assurance pour incapacité temporaire, accidents du travail et maladies professionnelles. (Le statut des travailleurs indépendants économiquement dépendants n'a été établi par la législation qu'en 2007.)

En France, la CFDT souligne l'amélioration de la protection des travailleurs indépendants contre les accidents du travail et, à l'automne 2017, le gouvernement français a entamé des consultations sur les modifications de l'assurance-chômage, qui pourraient éventuellement étendre la couverture aux travailleurs indépendants.

Les avancées nationales vers une plus grande similitude entre la protection sociale disponible pour les indépendants et celle disponible pour les salariés sont susceptibles de s'accélérer suite à l'annonce, le 13 mars 2018, d'une proposition de la Commission européenne pour une recommandation du Conseil sur l'accès à la protection sociale pour les travailleurs et les indépendants. ⁸⁵

L'exposé des motifs accompagnant la proposition de la Commission soulignait que « le statut d'indépendant est plus largement utilisé, dans certains cas même lorsqu'il existe de facto une relation de travail subordonné » et que, du fait de la croissance du travail indépendant et d'autres emplois non régis par des contrats types, « une plus grande partie de la main-d'œuvre n'a pas un accès suffisant à la protection sociale ». Cela, comme l'explique le mémorandum, n'augmente pas seulement « les risques pour le bien-être des personnes affectées et de leurs familles », cela peut conduire à ce que les individus ne soient pas disposés à changer d'emploi et « en fin de compte, cela peut entraîner une croissance de la productivité plus faible ». En outre, les lacunes dans l'accès à la protection sociale signifient qu'à long terme, « la durabilité sociale et économique des systèmes nationaux de protection sociale... est en jeu », les individus « ayant recours à des filets de sécurité de dernier recours financés par l'impôt en cas de risque social, tandis que le nombre de personnes contribuant à la protection sociale sera proportionnellement plus faible ». ⁸⁶

84 SPASOVA, S., BOUGET, D., GHAILANI, D. VANHERCKE, B. *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe: A study of national policies 2017* (Luxembourg, Commission européenne, 2017).

85 Commission européenne «La Commission adopte des propositions pour une Autorité européenne du travail et pour l'accès à la protection sociale», Strasbourg, 13 mars 2018 http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-1624_en.htm (consulté le 19/03/2018).

86 Proposition de recommandation du Conseil concernant l'accès à la protection sociale des travailleurs salariés et indépendants, COM(2018) 132 final, Strasbourg, 13/3/2018.

La réponse de la Commission est de proposer une recommandation du Conseil. Si elle est approuvée, elle ne sera pas contraignante pour les États membres, mais elle les encouragera à garantir à tous les travailleurs et aux travailleurs indépendants :

- « une couverture formelle de la protection sociale ;
- une couverture effective, l'adéquation et la transférabilité de la protection sociale ;
- la transparence des droits à la protection sociale. »

Les prestations visées par la présente recommandation sont les prestations de chômage, les prestations de maladie et de soins de santé, les prestations de maternité et de paternité équivalentes, les prestations d'invalidité, les prestations de vieillesse et les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

La CES regrette que la proposition de la Commission européenne n'aborde pas la nécessité d'une convergence vers le haut de la protection sociale des travailleurs et que l'inclusivité et l'adéquation des systèmes ne soient pas correctement prises en compte dans la proposition de la Commission.

En outre, la CES estime que l'absence de protection obligatoire contre le chômage nuira à la viabilité financière du système ainsi qu'à sa transparence. Elle n'empêchera pas non plus l'abus de relations de travail précaires visant à éviter les cotisations patronales.

LES SYNDICATS PASSENT À L'ACTION

L'enquête demandait également si les syndicats avaient pris des mesures pour renforcer la protection sociale des travailleurs indépendants, et plus de la moitié des répondants ont déclaré que c'était le cas. Au total, 26 organisations de 17 pays ont déclaré qu'elles l'avaient fait ou qu'elles étaient au courant que d'autres syndicats le faisaient. Dans la plupart des cas, l'action a pris la forme de lobbying, soit directement auprès du gouvernement, soit auprès d'autres organes consultatifs où les syndicats ont une influence.

Aux Pays-Bas, par exemple, la CNV rapporte qu'elle « fait pression sur les décideurs politiques néerlandais pour réclamer une égalité d'accès à la protection sociale pour les travailleurs indépendants », tandis que l'autre grande confédération, la FNV, explique que la question « fait partie de notre travail de lobbying et au Conseil économique et social » (SER en néerlandais). En Pologne, l'organisme syndical national NSZZ Solidarność rapporte qu'une proposition de réduction des cotisations de sécurité sociale d'un travailleur indépendant gagnant moins de deux fois et demie le salaire minimum a été discutée au sein du Conseil de dialogue social tripartite et révisée à la suite d'objections syndicales. Le plus grand syndicat irlandais, le SIPTU, parle de « lobbying politique », tandis qu'en Lettonie, la LBAS rapporte que « les syndicats ont participé à différents groupes de travail au niveau national concernant le développement et l'adoption de lois et de règlements » relatifs à la protection sociale des travailleurs indépendants.

En France, la CFDT et la CGT déclarent qu'elles sont en négociation avec les employeurs au sujet d'éventuelles nouvelles règles étendant les allocations chômage aux travailleurs indépendants.

Dans certains pays, les syndicats font état de campagnes de protection sociale pour les travailleurs indépendants. En Italie, UIL-TEMP, l'affilié de l'UIL couvrant les travailleurs précaires, dit avoir organisé « des campagnes et des actions pour augmenter les droits ». En Allemagne, le syndicat des journalistes DJV fait référence à « l'envoi de lettres aux députés et des campagnes de relations publiques sur la protection sociale », tandis qu'en Grande-Bretagne, la confédération syndicale TUC affirme que trois de ses affiliés, le Musicians Union, le NUJ (journalistes) et Equity (acteurs et autres artistes) « ont tous mené des campagnes sur ces questions ». Cependant, il peut être difficile d'obtenir des changements, comme le montre clairement la réponse du syndicat slovène représentant les travailleurs précaires, Sindikat prekarcev. Celui-ci précise : « Nous avons essayé de commenter la situation en public et nous avons également organisé des actions visant à modifier la législation, mais sans succès. »

Les syndicats ont abordé un large éventail de questions spécifiques relatives à la protection sociale des travailleurs indépendants et sont souvent clairement conscients des problèmes spécifiques auxquels les travailleurs indépendants sont confrontés, comme l'indique la réponse de la confédération suédoise TCO. Elle explique :

« Les syndicats ont plaidé en faveur de l'amélioration de la protection sociale des travailleurs indépendants en matière d'assurance maladie. Les prestations de maladie sont fondées sur la perte du revenu qui aurait été gagné au cours d'une période de six mois. La perte du revenu qui aurait été gagné pendant une période inférieure à six mois n'est généralement pas incluse dans le calcul des prestations de maladie. Étant donné que de nombreux travailleurs indépendants ont des affectations de moins de six mois, cela est particulièrement problématique pour eux ».

D'autres questions spécifiques que les syndicats ont abordées sont présentées dans la liste ci-dessous :

- ÖGB (Autriche - confédération) : amélioration de la protection sociale pour les freelances (freie Dienstnehmer) qui sont traités comme des travailleurs indépendants à des fins fiscales, mais comme des salariés aux fins de la protection sociale ;
- EAL (Estonie - syndicat des journalistes) : permettre aux individus de combiner leurs (faibles) revenus de plusieurs sources différentes en un seul montant afin d'atteindre le seuil de cotisations à la sécurité sociale ;
- AKAVA (Finlande - confédération) : réformer les allocations de chômage en développant un système d'assurance combinée ;
- CFDT (France - confédération) : création du nouveau compte personnel d'activité (CPA) (voir page 79) ;
- DGB (Allemagne - confédération) : inclusion de tous les travailleurs indépendants dans les régimes légaux de retraite et d'assurance maladie ;
- CGIL (Italie - confédération) : introduction d'un régime de maternité plus souple pour les travailleurs indépendants et d'un régime de congé de maladie plus long ;
- Solidarumas - traducteurs et interprètes (Lituanie - syndicat) : modification de la base de calcul des années de service pour les prestations de pension de vieillesse ;
- CNV (Pays-Bas - confédération) : meilleur accès aux pensions et aux régimes de prestations d'invalidité ;
- NSZZ Solidarnosc (Pologne - organisme syndical national) : augmentation des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants ; et
- Equity (UK – syndicats des acteurs et artistes) : traitement plus équitable en ce qui concerne les allocations de chômage, les paiements de l'assurance nationale (sécurité sociale) et la fiscalité.

Plus généralement, il est clair que, dans le domaine de la protection sociale, les syndicats réclament l'égalité de traitement entre les salariés et les indépendants, tant en ce qui concerne les cotisations qu'ils versent que les prestations qu'ils reçoivent. Les deux confédérations principales en Belgique, par exemple, ont une position similaire. La CSC déclare que sa position est que « les travailleurs indépendants devraient avoir les mêmes droits à la sécurité sociale que les salariés, à condition qu'ils cotisent de la même manière », tandis que la FGTB dit qu'« à notre avis, un travailleur indépendant est un travailleur et bénéficie sur cette base des mêmes droits et avantages sociaux que les autres travailleurs ».

Aller dans cette direction n'est pas seulement perçu comme étant positif pour les travailleurs indépendants, mais aussi comme une aide aux salariés, employés à des conditions plus standards. La confédération danoise LO l'indique très clairement dans sa réponse. Elle déclare : « Le 6 juin 2017, la direction de LO-Danemark a approuvé des objectifs communs visant à améliorer les conditions de travail des employés atypiques afin d'assurer une vie décente et une retraite décente. Ceci à la fois pour le bénéfice de l'employé atypique individuel, mais aussi pour protéger le niveau de rémunération et les conditions de travail des employés réguliers. Il n'y a pas de conflit entre les deux objectifs, bien au contraire. Un objectif commun et une tâche majeure nous attendent. »

POINTS CLÉS SUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS ET LA PROTECTION SOCIALE

Les indépendants n'ont souvent pas le même accès aux systèmes de protection sociale que les salariés. Une étude majeure sur les systèmes nationaux de protection sociale pour la Commission européenne⁸⁷ a divisé la protection sociale légale en prestations financées par la fiscalité générale et celles financées par les cotisations d'assurance sociale et a constaté que les indépendants ont normalement accès aux prestations sociales financées par la fiscalité, mais qu'ils ont moins accès aux prestations reposant sur les cotisations d'assurance.

L'étude a cartographié l'accès des travailleurs indépendants à 11 types différents de prestations (voir tableau 7) et a constaté que les soins de santé sont les prestations les plus accessibles pour les travailleurs indépendants, et les prestations de chômage les moins accessibles. Les prestations liées aux accidents du travail, à la maladie et à la maternité/paternité figuraient également parmi celles pour lesquelles l'étendue de l'accès des travailleurs indépendants était plus faible.

L'étude a identifié quatre groupes distincts de pays offrant différents niveaux d'accès, certains pays permettant aux travailleurs indépendants d'étendre les prestations qui leur sont offertes en choisissant d'adhérer aux régimes existants.

L'étude a également révélé que, même lorsque les travailleurs indépendants ont accès aux prestations, le niveau de soutien fourni peut être inadéquat pour les travailleurs indépendants parce qu'ils ne remplissent pas les conditions d'admissibilité ou parce que les cotisations qu'ils ont versées sont trop faibles.

Les réponses à l'enquête de la CES fournissent des exemples de pays dans chacun des quatre groupes identifiés dans l'étude de la Commission, en ajoutant des détails supplémentaires.

Groupe 1

La Serbie est un exemple d'un pays avec un « accès complet à élevé », où les travailleurs indépendants doivent être assurés pour toutes les prestations et donc avoir accès à toutes les prestations.

Groupe 2

L'Autriche et la République tchèque sont deux exemples de pays à « accès élevé à moyen », où l'accès des travailleurs indépendants à certaines prestations d'assurance est fondé sur des cotisations volontaires.

Groupe 3

La France, la Lettonie et la Slovaquie sont des exemples de pays où, selon la classification de l'étude de la Commission, les indépendants ont « un accès inexistant à faible » aux prestations d'assurance. (Cela signifie non seulement que les travailleurs indépendants ne sont pas automatiquement couverts pour de nombreuses prestations, mais aussi qu'ils ne sont pas autorisés à verser des cotisations volontaires pour étendre leur couverture.)

Groupe 4

L'Allemagne et les Pays-Bas sont des exemples de pays décrits dans l'enquête de la Commission comme offrant un « patchwork d'accès moyen à faible » aux prestations d'assurance pour les travailleurs indépendants. Dans les deux pays, les réponses montrent le caractère volontaire de certains aspects des régimes et aussi que le faible niveau des cotisations peut se traduire par une protection inadéquate.

L'enquête de la CES montre également que les syndicats constatent qu'il existe, en dehors de la protection sociale, des différences importantes entre les conditions de travail des salariés et des indépendants.

⁸⁷ SPASOVA, S., BOUGET, D., GHAILANI, D. VANHERCKE, B. *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe: A study of national policies 2017* (Luxembourg, Commission européenne, 2017).

Il s'agit notamment du droit d'être payé au moins au niveau du salaire minimum, de l'accès à la formation, des primes de vacances et de fin d'année, de l'accès aux régimes de retraite de l'entreprise et du remboursement des frais de déplacement. En France, les syndicats considèrent l'égalité de traitement entre salariés et indépendants dans le nouveau « compte personnel d'activité » (CPA), qui couvre la formation, le travail pénible et l'engagement civique, comme un progrès important.

Ces dernières années, on a assisté à une convergence croissante du degré d'accès des salariés et des indépendants aux prestations de protection sociale, et l'enquête de la CES en fournit quelques exemples. En outre, la Commission européenne a récemment proposé une recommandation du Conseil sur l'accès à la protection sociale pour les travailleurs et les indépendants, ce qui devrait accélérer ce processus.

Un peu plus de la moitié des syndicats qui ont répondu rapportent une action syndicale sur la protection sociale des travailleurs indépendants et cela prend normalement la forme d'un lobbying ou d'une intervention dans les structures existantes. Cependant, certains syndicats ont mené des campagnes publiques. L'objectif général est d'aligner les protections des travailleurs indépendants sur celles des salariés, souvent en veillant à ce que leurs cotisations soient également égalisées. Toutefois, les syndicats ont également soulevé certaines demandes spécifiques, telles que la possibilité de combiner un certain nombre de petites sources de revenus pour atteindre le seuil des cotisations de sécurité sociale.



LE TRAVAIL
INDÉPENDANT FORCÉ

UN ENJEU MAJEUR

Le problème des travailleurs que l'on oblige à adopter un statut d'indépendant est clairement un sujet qui préoccupe de nombreux syndicats. Au total, 41 des 50 organismes syndicaux qui ont répondu ont déclaré qu'à l'occasion, certains employeurs ont forcé des travailleurs à travailler à leur compte, même si à bien des égards ils étaient traités comme des employés. Les seuls pays où aucun répondant n'a indiqué que cela se produisait étaient la Bulgarie et la Serbie.

L'éventail des industries et des professions dans lesquelles cela se produit est très large, comme l'indiquent ces réponses :

- CNE (Belgique) Bâtiment, informatique, santé, livraison. Ce phénomène est de plus en plus courant ;
- CFDT (France) De nombreux secteurs peuvent être concernés, notamment l'enseignement (écoles privées de formation professionnelle), les activités de conseil (dans de nombreux secteurs d'activité), le bâtiment et les services aux ménages ;
- SZEK (Hongrie) Agents de sécurité, chauffeurs de taxi, musiciens, avocats, médecins, architectes, artistes, professeurs de langues, interprètes, traducteurs, comptables, producteurs primaires, coiffeurs, esthéticiennes ;
- CNV (Pays-Bas) Construction, transport, livraison de colis, soins à domicile ;
- NSZZ Solidarnosc (Pologne) Les contrats dits de droit civil sont très populaires dans les secteurs du nettoyage et de la sécurité ;
- TCO (Suède) Transport et construction, mais ce phénomène existe aussi dans les soins aux personnes âgées, l'aviation (pilotes) et le journalisme. L'augmentation rapide de la création d'entreprises unipersonnelles au cours des cinq à dix dernières années, qui semblent soutenir la notion d'employeurs « forçant » les travailleurs à travailler à leur compte. En 2013, le nombre d'entreprises individuelles était de 828 000, soit 200 000 de plus qu'en 2003.
- TUC (UK) Services, construction, divertissement, logistique.

LES SYNDICATS RÉAGISSENT PRINCIPALEMENT EN JUSTICE

Un peu plus de la moitié de ceux qui ont signalé ce problème (23 sur 41) ont déclaré qu'il y avait eu des campagnes syndicales contre le travail indépendant forcé. La plupart d'entre eux avaient participé à des campagnes publiques et politiques et à des activités de lobbying, comme la CGIL en Italie qui avait soumis un projet de loi permettant aux avocats d'être considérés comme des employés. Cependant, il existe aussi d'autres types de campagnes. Par exemple, la CSC en Belgique a signalé que ses syndicats affiliés avaient pris des mesures au niveau de l'entreprise pour limiter le ratio travailleurs indépendants/employés et avaient tenté de recourir à la négociation collective au niveau sectoriel pour définir quelles fonctions pouvaient être occupées par des travailleurs indépendants et lesquelles ne pouvaient pas l'être. Parmi les organisations syndicales qui ont fait campagne sur la question, seuls six d'entre elles ont estimé que c'était un succès.

Les résultats semblent avoir été meilleurs pour les syndicats qui ont eu recours aux tribunaux. Au total, 22 syndicats ont déclaré que des cas ont été portés aux tribunaux pour changer le statut des travailleurs forcés au travail indépendant, et il est clair pour certains que cela fait partie de la routine. La FGTB en Belgique, par exemple, a rapporté que « les services juridiques syndicaux sont régulièrement confrontés à des cas de faux travail indépendant », tandis que Ver.di en Allemagne a déclaré qu'il y en avait « trop pour donner des détails ». Le Royaume-Uni est l'un des pays où les contestations judiciaires du travail indépendant sont devenues beaucoup plus fréquentes ces derniers temps. TUC rapporte que dans un passé récent, il y a

eu plus de 40 cas, le cas du service de taxi en ligne Uber étant l'un des plus importants. Les syndicats, qui soutiennent que les chauffeurs Uber sont des travailleurs et non des entrepreneurs indépendants, comme le prétend l'entreprise, ont gagné à la fois en première instance (le tribunal du travail en octobre 2016) et devant le tribunal d'appel en matière d'emploi (en novembre 2017). Toutefois, Uber a déclaré qu'elle interjettera appel devant la Cour d'appel et, si nécessaire, devant la plus haute cour du Royaume-Uni, la Cour suprême.

Dans l'ensemble, les cas mettant en cause la relation d'emploi ont donné des résultats positifs. Sur les 22 syndicats, 12 rapportent un succès (neuf) ou un succès mitigé (trois), tandis que quatre disent qu'il est « trop tôt pour se prononcer ».

POINTS CLÉS SUR LE TRAVAIL INDÉPENDANT FORCÉ

Plus de 80 % (41 sur 50) des organismes syndicaux ayant répondu à l'enquête considèrent que certains travailleurs sont contraints de travailler à leur compte.

Cette évolution touche un très large éventail de pays et d'industries, notamment la construction, les transports et les services tels que le nettoyage et la sécurité.

Plus de la moitié des syndicats qui ont signalé ce problème ont fait campagne contre ce problème, bien que le taux de réussite n'ait pas été particulièrement élevé.

Un nombre similaire (22 sur 41) ont intenté une action en justice contre le faux travail indépendant et, dans ce cas, les taux de réussite ont été plus élevés.

PRIORITÉS FUTURES

En plus de s'enquérir de la position des travailleurs indépendants et de l'action syndicale actuelle, l'enquête de la CES a également demandé aux syndicats et aux confédérations syndicales d'identifier les priorités les plus importantes dans le traitement des questions soulevées par l'augmentation du nombre de travailleurs indépendants. Il leur a été demandé de répondre à la fois au niveau européen et au niveau national, ainsi que par rapport à l'action gouvernementale/institutionnelle et syndicale.

Bien que les réponses varient considérablement, il est possible, dans chaque domaine, d'identifier quelques thèmes clés.

Les réponses reflètent également de nombreuses questions que la CES elle-même et les fédérations syndicales européennes ont soulevées dans des résolutions et des rapports depuis de nombreuses années, comme l'indiquent les exemples présentés dans cette section.

POUR LES INSTITUTIONS EUROPÉENNES

Les réponses à la question des grandes priorités des institutions européennes se répartissent en trois grandes catégories :

- établir des règles internationales fournissant un cadre juridique commun pour les travailleurs indépendants ;
- modifier le droit de la concurrence afin qu'il ne constitue plus un obstacle à la négociation collective pour les travailleurs indépendants ; et
- en général, prendre des mesures pour améliorer la situation des travailleurs indépendants.

La nécessité d'une réglementation européenne pour les travailleurs indépendants a été l'appel à l'action le plus souvent lancé au niveau européen, bien que les détails précis varient. Pour deux syndicats nordiques, IDA au Danemark et NITO en Norvège, la priorité absolue était « d'établir des règles internationales pour les travailleurs de plateforme », tandis que la confédération estonienne EAKL a déclaré que « les travailleurs économiquement dépendants devraient être traités comme des travailleurs dans tous les États membres ».

La plus grande organisation ayant répondu, la confédération syndicale DGB en Allemagne, et la plus petite, le syndicat des traducteurs et interprètes de Solidarumas en Lituanie, avaient plus ou moins la même demande. La DGB a fait référence à « la nécessité d'un cadre juridique pour chaque pays européen avec des règles strictes sur la question de savoir si une personne peut être considérée comme un travailleur salarié ou non salarié tout en précisant que le travail salarié doit être la norme », tandis que le syndicat des traducteurs et interprètes en Lituanie a déclaré que l'UE devrait « établir un cadre juridique pour la reconnaissance du statut d'indépendant ».

L'appel de la confédération syndicale danoise LO en faveur d'une approche européenne commune est particulièrement intéressant étant donné la préférence générale du Danemark pour des solutions nationales. Elle a déclaré :

« La directive sur les déclarations écrites devrait être étendue afin qu'elle couvre également les formes nouvelles et atypiques d'emploi. Cela nécessite une définition de la notion de travailleur. Normalement, LO-Danemark préférerait que le concept de travailleur soit défini au niveau national. Cependant, dans ce cas, il y a une bonne raison de faire une exception. Il est extrêmement important que les employés atypiques obtiennent les mêmes conditions de travail que les autres employés. »

Ce point de vue s'aligne sur l'approche de la CES exposée dans une résolution adoptée lors de la réunion de son Comité exécutif en décembre 2016. Il s'agit d'un « cadre européen de protection des travailleurs indépendants », qui « devrait être complémentaire de la compétence nationale ». ⁸⁸

88 CES «Vers une nouvelle protection des travailleurs indépendants en Europe», Bruxelles, 18 janvier 2017

L'action visant à modifier le droit de la concurrence, ou, comme l'a dit le syndicat danois HK, « plus précisément... la mise en œuvre/interprétation du droit de la concurrence », a été considérée comme une priorité au niveau de l'UE par presque autant d'organisations syndicales, et la formulation était ici moins variée. Le syndicat allemand Ver.di a parlé de « modifier la loi antitrust pour les indépendants », tandis que la confédération syndicale italienne CGIL a déclaré que la loi devait faire la distinction entre « un travailleur indépendant et une entreprise ». La confédération CNV des Pays-Bas a résumé le point de vue de beaucoup, lorsqu'elle a déclaré qu'il était nécessaire d'« obtenir une exception dans le droit européen de la concurrence pour permettre la négociation de taux de salaire minimum pour les travailleurs indépendants ».

Encore une fois, c'est quelque chose que les syndicats au niveau européen réclament depuis longtemps. Outre la résolution de la CES mentionnée ci-dessus, qui stipulait spécifiquement que « la CES abordera la question du droit de la concurrence », d'autres organes syndicaux au niveau européen, représentant les travailleurs directement concernés, ont considéré l'application du droit communautaire de la concurrence comme un obstacle majeur, limitant leur capacité à protéger et à améliorer les conditions de travail de leurs membres indépendants. Un important rapport produit par un groupe de syndicats des médias, des arts et du spectacle en septembre 2016 décrivait le droit de la concurrence de l'UE comme un « obstacle de taille » et demandait que « le conflit entre les droits du travail et le droit de la concurrence soit résolu pour permettre aux travailleurs indépendants de jouir du droit à la liberté d'association et de représentation collective ».⁸⁹

Le dernier point, qui insiste sur l'amélioration de la situation des indépendants, a été moins souvent mentionné comme une priorité de l'UE. Le syndicat britannique des acteurs et des artistes-interprètes Equity a appelé l'UE à « veiller à ce que les gouvernements nationaux ne capitalisent pas sur l'augmentation du travail indépendant pour réduire les salaires, les droits à l'emploi, la sécurité sociale et autres droits des travailleurs », tandis que vIVAce, l'organisation de la CISL pour les travailleurs indépendants, a appelé à des lignes directrices européennes « qui reconnaissent les droits universels des citoyens, y compris ceux des travailleurs indépendants ». Sindikat prekarcev, le syndicat des travailleurs indépendants en Slovaquie, était plus direct dans sa formulation. Il a appelé à « un changement dans l'ordre du jour de la flexibilisation et de cesser de partager des conneries sur le partage et l'économie collaborative. Nous avons besoin d'un programme pour les travailleurs pour l'avenir, fondé sur les droits des travailleurs et des syndicats forts. »

Ce point de vue est partagé par les instances syndicales européennes et internationales. Par exemple, dans leur manifeste conjoint sur le statut de l'artiste en 2009, la Fédération internationale des acteurs (FIA) et la Fédération internationale des musiciens (FIM) ont exigé qu'un noyau de droits minimums en matière d'emploi soit garanti aux artistes interprètes, quel que soit leur statut professionnel.⁹⁰

POUR LES GOUVERNEMENTS NATIONAUX

Le point de vue des syndicats sur les priorités des gouvernements nationaux s'est réparti sur un plus grand nombre de questions, avec des thèmes clés, notamment :

- assurer l'égalité de traitement entre les salariés et les indépendants, notamment en matière de protection sociale, afin de garantir des conditions de concurrence équitables ;
- s'attaquer au faux travail indépendant ;
- adopter des mesures visant à promouvoir la négociation collective pour les travailleurs indépendants ; et
- faire évoluer le droit de la concurrence.

89 CHARHON, P., MURPHY, D. *The Future of Work in the Media, Arts & Entertainment Sector : Meeting the Challenge of Atypical Working* (Euro FIA, FEJ, FIM et UNI MEI, Bruxelles, 2016)

90 FIA-FIM «Manifeste sur le statut de l'artiste», 19 janvier 2009

Pour de nombreux syndicats, la question de l'égalité de traitement est importante parce qu'elle contribue à garantir des règles du jeu équitables. Aux Pays-Bas, la CNV a déclaré qu'une priorité pour son gouvernement devrait être de « se débarrasser des régimes fiscaux qui fonctionnent comme une subvention pour les entreprises qui embauchent des travailleurs indépendants et qui stimulent le (faux) travail indépendant. Veiller à ce que les employeurs doivent payer les primes sociales applicables en cas de faux travail indépendant et créer un marché du travail égal en donnant aux travailleurs indépendants le même accès à des régimes de retraite et d'invalidité abordables que les employés ». La FNV-Zelfstandigen a simplement dit qu'il fallait des règles équitables pour tous, tandis que la confédération FNV a souligné le rôle de la politique gouvernementale dans la promotion de l'auto-emploi. Dans une autre déclaration, il est dit : « La force motrice la plus puissante derrière le travail indépendant aux Pays-Bas est la grande différence de coûts de main-d'œuvre due au fait que les indépendants bénéficient de réductions d'impôts élevées et ne cotisent pas à la sécurité sociale (pensions, invalidité).

Tant la DGB que la LBAS, la confédération syndicale lettone, étaient préoccupées par les règles actuelles qui signifient que les travailleurs indépendants paient des cotisations sociales moins élevées, ce qui peut rendre les systèmes de protection sociale financièrement insoutenables, tandis que la CFDT a déclaré que les règles doivent être les mêmes "afin d'éviter le dumping social".

Dans l'enquête, la DGB a considéré ces cotisations plus faibles comme particulièrement problématiques lorsque les travailleurs indépendants "sont en fait des salariés" et a déclaré que cette fraude doit être corrigée. Le faux travail indépendant a également été soulevé par la CSC en Belgique, qui demandait "des critères clairs, spécifiques et pratiques pour faire la différence entre une situation d'emploi classique et le travail indépendant, de sorte qu'il soit impossible pour l'employeur (et le travailleur) d'établir une relation de travail indépendant dans les cas où il s'agit en fait d'une situation d'emploi classique". NSZZ Solidarność en Pologne a déclaré : "au niveau national, il est nécessaire de lutter contre le faux travail indépendant et les contrats civils, en particulier par le biais de taxes et d'instruments de sécurité sociale".

L'égalité de traitement des travailleurs indépendants en matière de protection sociale, tant en termes de cotisations que de prestations, a également été une revendication importante de la CES. Dans sa réponse à la proposition de socle européen des droits sociaux, la CES a déclaré en septembre 2016 que « la protection sociale doit couvrir les personnes au travail et au chômage, quel que soit le contrat de travail et, en particulier, être étendue aux indépendants. »⁹¹

L'accès à la négociation collective pour les travailleurs indépendants était une autre demande formulée par plusieurs syndicats dans l'enquête, la CSC, la CGIL, l'EAKL et Solidarumas (syndicat des traducteurs et interprètes) s'y référant tous directement, tandis que le droit de la concurrence était mentionné par HK, AKAVA et SIPTU.

Il s'agit également d'une revendication clé formulée par les organes syndicaux au niveau européen. Outre la déclaration de la CES sur les travailleurs indépendants mentionnée ci-dessus, la Fédération européenne des journalistes, dans une étude sur les droits des journalistes dans toute l'Europe, a déclaré que « tout freelance devrait avoir le droit de s'organiser au sein d'un syndicat ou d'une association professionnelle et jouir du droit à la négociation collective ».⁹²

D'autres priorités potentielles pour les gouvernements nationaux identifiées dans l'enquête étaient : assurer la représentation des travailleurs indépendants (CFDT), la législation pour faciliter l'organisation des travailleurs indépendants (IDA et NITO) et le renforcement de l'inspection du travail (KOZ SR - Slovaquie).

91 Priorités de la CES pour la phase actuelle de la consultation de la Commission européenne sur le pilier européen des droits sociaux, adoptées lors de la réunion extraordinaire du Comité exécutif de la CES du 6 septembre 2016.

92 BRÉDAT, H., , HOLDERNESS, M. *Droits et emplois dans le journalisme : renforcer les syndicats en Europe* (Fédération européenne des journalistes, Bruxelles, 2016)

POUR LA CES

Nombre des questions que les répondants ont identifiées comme étant des priorités pour la CES étaient directement liées aux priorités qu'ils ont identifiées pour les institutions européennes, par exemple le lobbying en faveur d'un cadre juridique commun pour les indépendants ou la demande d'une modification du droit de la concurrence.

C'est exactement ce que LO au Danemark a dit dans sa réponse : "La CES devrait s'efforcer de soutenir les deux priorités mentionnées pour les institutions européennes", tandis que d'autres confédérations se référaient directement à ces questions. NSZZ Solidarnosc a déclaré que "la CES devrait se concentrer sur la question des conventions collectives à la lumière du droit antimonopole", bien qu'elle ait admis qu'il ne s'agissait actuellement "pas d'un problème du point de vue polonais". Pour vIVAce CISL, la priorité de la CES était de « produire une définition de travailleur autonome et d'intervenir dans la définition des lignes directrices pour les droits des citoyens ».

Cependant, certaines réponses demandaient à la CES de faire d'autres choses, par exemple :

- partager les bonnes pratiques et encourager tous les syndicats en Europe à représenter et défendre les travailleurs indépendants » (CGIL);
- donner aux syndicats « des contacts avec des organisations d'autres pays, qui luttent également contre des problèmes similaires » (Syndicat prekarcev); et
- négocier « un accord avec les associations patronales » (EAKL).

POUR LES SYNDICATS NATIONAUX

En identifiant les priorités clés pour les syndicats nationaux, en d'autres termes pour eux-mêmes ou leurs affiliés, la plupart des réponses se sont concentrées sur deux domaines principaux :

- organiser les travailleurs indépendants; et
- étendre la négociation collective aux travailleurs indépendants.

La nécessité de recruter et représenter les travailleurs indépendants a été spécifiquement reconnue par la CSC, l'IDA, l'EAKL, la CFDT, la DGB, la NITO et Equity, bien que LO au Danemark ait déclaré qu'il appartenait aux syndicats individuels de décider s'ils voulaient représenter les travailleurs indépendants, les freelances et les travailleurs de plateforme. FABI, le syndicat bancaire italien, le syndicat des traducteurs et interprètes Solidarumas et CATUS/SSSSSS ont fait référence à la campagne et à l'action au nom des travailleurs indépendants, vIVAce a appelé d'autres syndicats à la soutenir et FeLSA, le syndicat des travailleurs précaires de la CISL. Sindikat prekarcev a également appelé au soutien d'autres syndicats « parce que sans soutien, nous - en tant que syndicat de la précarité - ne survivrons pas ». Verdi, le syndicat des services allemands a déclaré que les syndicats nationaux devraient avoir une « plus grande considération pour les travailleurs indépendants ».

La CSC et NSZZ Solidarnosc ont tous deux indiqué pourquoi la représentation des travailleurs indépendants était importante. La CSC a déclaré qu'elle s'attendait à ce que le nombre de travailleurs indépendants augmente, même si le faux travail indépendant était éliminé, tandis que NSZZ Solidarnosc a déclaré que les syndicats devaient « comprendre qu'il existe un phénomène tel que le changement technologique que de moins en moins de travail est effectué avec une subordination traditionnelle ».

Au niveau européen, un rapport de 2013 pour Eurocadres, qui rassemble les syndicats représentant les professionnels et les cadres, a également fait valoir que les syndicats devaient faire davantage dans ce domaine. Il a suggéré que les syndicats nationaux envisagent de « développer des structures qui reflètent et tiennent compte de l'hétérogénéité des besoins des travailleurs indépendants, de leur situation spécifique (par rapport aux salariés) et de leurs préférences quant à la manière dont ils souhaitent être représentés ». ⁹³

L'extension de la négociation collective aux travailleurs indépendants était l'autre grande priorité des syndicats nationaux identifiés par les organisations syndicales ayant répondu à l'enquête, la CSC, LO Danemark, EAKL, la CFDT, la CGIL et Equity s'y référant explicitement. HK a fait référence à l'évolution du droit de la concurrence, principal obstacle à la négociation collective, tandis que CCOO a déclaré qu'il était important de « renforcer la capacité de négociation des syndicats ». Les réponses ont apporté des nuances. Alors que la CGIL a déclaré que les syndicats devaient « inclure les travailleurs indépendants dans les négociations collectives et, en particulier, dans les conventions collectives nationales », la CFDT a fait référence au « développement du dialogue social et des négociations au niveau de l'entreprise ». Toutefois, l'opinion selon laquelle les travailleurs indépendants devraient être couverts par la négociation collective était commune à tous les syndicats qui ont répondu de cette manière.

D'autres questions considérées comme prioritaires pour les syndicats nationaux ont été identifiées :

- l'éducation des membres (EAL et CATUS/SSSSSS);
- la prise en charge des questions de sécurité sociale (AKAVA et équité);
- la lutte contre le faux travail indépendant (DGB et le syndicat espagnol UGT - FICA); et
- l'extension des protections sur le lieu de travail aux travailleurs indépendants (NUJ)

POINTS CLÉS SUR LES PRIORITÉS FUTURES

Les répondants à l'enquête ont identifié un certain nombre de priorités pour l'avenir pour les institutions de l'UE, les gouvernements nationaux, la CES et les syndicats nationaux. Celles-ci reflètent souvent les demandes qui ont déjà été formulées par la CES elle-même et d'autres organes syndicaux au niveau européen, dans une série de résolutions et de rapports.

Pour les institutions de l'UE, les principales priorités identifiées étaient :

- l'établissement de règles internationales fournissant un cadre juridique commun pour les travailleurs indépendants;
- la modification du droit de la concurrence afin qu'il ne constitue plus un obstacle à la négociation collective pour les travailleurs indépendants; et
- la prise de mesures pour améliorer la situation des travailleurs indépendants.

Pour les gouvernements nationaux, les priorités clés étaient :

- la mise en place de conditions de concurrence équitables entre les salariés et les indépendants, notamment en ce qui concerne la protection sociale;
- la lutte contre le faux travail indépendant;
- la promotion de la négociation collective pour les travailleurs indépendants; et
- la modification du droit de la concurrence.

⁹³ ZAHÍ, K. POLACEK, R. *Research study on the situation of self-employed women with professional and managerial tasks in Europe and their organisation and representation*, (EUROCADRES. Bruxelles, 2013).

Pour la CES, les principales priorités identifiées par les répondants étaient liées aux changements qu'ils attendaient des institutions de l'UE, en particulier un cadre juridique commun pour les indépendants et des modifications du droit européen de la concurrence. Cependant, des appels ont également été lancés pour que la CES partage les bonnes pratiques et encourage les contacts entre syndicats confrontés à des problèmes similaires.

Pour les syndicats nationaux, les principales priorités, de l'avis des répondants, étaient les suivantes :

- la représentation des travailleurs indépendants ; et
- les faire bénéficier de la négociation collective .

Certains répondants avaient clairement le sentiment que les syndicats n'en avaient pas fait assez pour les travailleurs indépendants dans le passé.

BIBLIOGRAPHIE

- « About the Union of Journalists in Finland » <http://journalistiliitto.fi/en/about/about-ujf/> (Consulté le 09.11.2017)
- Autoriteit Consument en Markt « CAO-afspraken over tarieven voor zzp'ers zijn meestal verboden » <https://www.acm.nl/nl/onderwerpen/concurrentie-en-marktwerking/zzpers/cao-afspraken-over-tarieven-voor-zzpers-zijn-meestal-verboden> (Consulté le 11.10.17)
- Autoriteit Consument en Markt "Leidraad: Tariefafspraken voor zzp'ers in cao's", ACM, 24 February 2017
- Autoriteit Consument en Markt « No minimum pay rates in collective bargaining agreements for independent contractors », ACM 24 February 2017 <https://www.acm.nl/en/publications/publication/16985/No-minimum-pay-rates-in-collective-bargaining-agreements-for-independent-contractors> (Consulté le 11.10.17)
- BARTHELEMY, J : *La protection sociale attachée à l'activité*, (IPSE, Brussels, 2016)
- BAYONA, E. « Pretenden dinamitar la figura del autónomo dependiente », *Publico*, 24.09.17 <http://www.publico.es/economia/autonomos-pretenden-dinamitar-figura-autonomo-dependiente.html> (Consulté le 01.11.17)
- BRÉDAT, H., HOLDERNESS, M. *Rights and Jobs in Journalism: Building Stronger Unions in Europe* (European Federation of Journalists, Brussels, 2016)
- CASTRO ARGÜELLES, M.A. « Los acuerdos de interés profesional: un balance de la negociación llevada a cabo al amparo del Estatutodel trabajo autónomo », *Anales de Derecho*, Número 29, 2011
- CFDT « VTC : La CFDT au plus près des chauffeurs » https://ile-de-france.cfdt.fr/portail/ile-de-france/sante-qualite-de-vie-au-travail/vtc-la-cfdt-au-plus-pres-des-chauffeurs-srv2_417092 (Consulté le 03.01.2018)
- CGIL "I tesserati" <http://www.cgil.it/i-tesserati-2014/> (Accesed in 2017)
- CHARHON, P., MURPHY, D. *The Future of Work in the Media, Arts & Entertainment Sector: Meeting the Challenge of Atypical Working* (Euro FIA, EFJ, FIM and UNI MEI, Brussels, 2016)
- CISL « Sindacato Cisl, buona tenuta dell'organizzazione in molti settori produttivi importanti del paese, CISL », <https://www.cisl.it/in-evidenza/5169-sindacato-cisl-buona-tenuta-dell-organizzazione-in-molti-settori-produttivi-importanti-del-paese.html> (Consulté le 08.11.2017)
- CISL « Enti e associazioni » <https://www.cisl.it/la-cisl/enti-associazioni-e-centri-di-attivita.html> (Consulté le 08.11.2017)
- Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels « 35 047 cartes attribuées en 2017 » (Consulté le 17.04.18), http://www.ccijp.net/communication_reseau/statistiques2017/
- Community "Community and Indycube pledge to give power to the self-employed". <https://community-tu.org/community-indycube-pledge-give-power-self-employed/> (Consulté le 03.01.2018)
- CONATY, P. BIRD, A., ROSS, C. *Organising Precarious Workers: Trade Union and Co-operative Strategies*. (TUC, London, 2017)
- Convention collective IDCC : 3219. - Branche des salariés en portage salarial (22 mars 2017) : http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0014/boc_20170014_0000_0020.pdf

BIBLIOGRAPHIE

- Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987 : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635444>
- « ¿Cuáles son las principales organizaciones de autónomos en España? » *El Autónomo Digital*, January 2018 <http://www.elautonomodigital.es/principales-organizaciones-de-autonomos/> (Consulté le 30.01.2018)
- DASKALOVA, V., « Regulating the New Self-Employed in the Uber Economy: What Role for EU Competition Law? », *TILEC Discussion Paper No. 2017-028* 2017
- Decision of the Competition Authority No. E/04/002, 31 August 2004 https://www.ccpc.ie/business/wp-content/uploads/sites/3/2017/04/E_04_002-Actors-Fees-Enforcement-Decision.pdf
- EDLING, M. "Trade unions open their doors to the self-employed" , EurWork, Eurofound, 1999 <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/trade-unions-open-their-doors-to-the-self-employed> (Consulté le 03.01.2018)
- Electronic Irish Statute Book "Competition (amendment) act 2017" <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2017/act/12/enacted/en/print.html> (Consulté le 11.10.2017)
- Employment in national economy 2015, Table 15, Główny Urząd Statystyczny – Central Statistical Office, Warsaw, 2016
- Equity "Directory of Members", <https://www.equity.org.uk/directory-of-members/> (Consulté le 20.11.17)
- Equity. "Equity Members and Partnerships" <https://www.equity.org.uk/documents/equity-members-and-partnerships/11low-pay-no-pay-partnerships-explainer.pdf> (Consulté le 15.11.2017)
- ETUC, *Towards new protection for self-employed workers in Europe* (ETUC, Brussels, 18 January 2017)
- ETUC Priorities for the current phase of the European Commission Consultation on the European Pillar of Social Rights, adopted at the ETUC Extraordinary Executive Committee Meeting on 6 September 2016
- European Commission - Press release: "Commission adopts proposals for a European Labour Authority and for access to social protection", Strasbourg, 13 March 2018 http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-1624_en.htm (accessed 19.08.2018)
- European Commission , Proposal for a Council Recommendation on access to social protection for workers and the self-employed, COM(2018) 132 final, Strasbourg
- European Commission. "Self-employment in Europe 2010" (European Employment Observatory Review. Brussels, 2010).
- European Parliament, Draft Report on social protection for all, including self-employed workers (2013/2111(INI))
- Fair Crowd Work „Leistungen der IG Metall für Solo-Selbständige" <http://faircrowd.work/de/unions-for-crowdworkers/leistungen-der-ig-metall-fur-solo-selbstandige/> (Consulté le 02.01.2018)
- Fair Crowd Work <http://faircrowd.work/> (Consulté le 20.11.2017)
- Fédération des entreprises de portage salarial "Chiffres clés du secteur du portage salarial" <http://www.syndicatportagesalarial.fr/FEPS/chiffres-cles-portage-salarial> (Consulté le 29.09.17)

- FIA-FIM “Manifesto on the Status of the Artist”, 19 January 2009
- FNSI «Che cos'è la FNSI» <http://www.fnsi.it/che-cose-la-fnsi> (Consulté le 10.11.17)
- FNV “Brede cao biedt zekerheid voor alle werkenden”, FNV, 14 September 2015 https://www.fnv.nl/over-fnv/nieuws/nieuwsarchief/2015/september/1108336-brede_cao_biedt_zekerheid_voor_alle_werkenden/ (Consulté le 12.10.17)
- GRATER, T. “Unions Bectu, Pact strike crew agreement for big-budget movies by Tom Grater”, *Screen Daily*, 14 November 2017 <https://www.screendaily.com/news/unions-bectu-pact-strike-crew-agreement-for-big-budget-movies/5124216.article> (Consulté le 14.11.2017)
- ILO, 363rd Report of the Committee on Freedom of Association, Geneva, March 2012
- Independent Workers Union of Great Britain “How we began?” <https://iwgb.org.uk/how-we-began/> (Consulté le 13.11.2017)
- Encuesta de población activa, “Ocupados por sexo y situación profesional . Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo Table 3.22”, Instituto Nacional de Estadística Encuesta de población activa. 2017.
- International Federation of Actors “Irish Equity wins legislation to recommence collective bargaining for freelance performers in Ireland!” <http://fia-actors.com/fia-worldwide/fia-la/fia-la-news-details/article/irish-equity-wins-legislation-to-recommence-collective-bargaining-for-freelance-performers-in-ireland/> (Consulté le 04.01.2018)
- USDA “Italian Food Retail and Distribution Sector Report”. USDA Foreign Agricultural Service”, 31. December 2015
- Journalist Förbundet - Swedish Union of Journalists “Freelance agreements” <https://www.sjf.se/ion-och-villkor/aktuella-kollektivavtal-och-frilansavtal/frilansavtal> (Consulté le 01.11.17)
- Loi Cressard du 4 juillet 1974 : https://fr.wikipedia.org/wiki/Loi_Cressard
- Mediakunta “About us” <https://mediakunta.fi/about-us/?lang=en> (Consulté le 02.01.2018)
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social . “Trabajadores Autónomos, Personas Físicas, en alta en la Seguridad Social”, 31 December 2017, http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2017/4trim/Publicacion_diciembre__2017.pdf (Consulté le 30.01.2018)
- MONTEL, O. « L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques » *Document d'études*. (DARES, Paris, 2017)
- “Competition Law and Policy in Denmark A Peer Review”. (OECD, Paris, 2015)
- “The partial renaissance of self-employment”, Employment Outlook 2000 (OECD, Paris, 2000)
- Competition Law and Policy in Denmark A Peer Review, (OECD, Paris, 2015)
- Onderhandelaarsakkoord BNA, FNV, CNV en De Unie over de cao voor architectenbureaus 2017-2019 <http://files.flexnieuws.nl/wp-uploads/2017/05/Onderhandelaarsakkoord-CAO-Architecten-2017-2019-18-05-17.pdf> (Consulté le 12.10.17)

BIBLIOGRAPHIE

- OOSTVEEN, A., BILETTA, I., PARENT-THIRION, A., VERMEYLEN, G. "Self-employed or not self-employed? (Eurofound, European Commission, Luxembourg, 2017)
- PARENT-THIRION, A., BILETTA, I., CABRITA, J., VARGAS, O., VERMEYLEN, G., WILCZYNISKA, A., WILKENS, M. Sixth European Working Conditions Survey – Overview report-2017 update (Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017)
- PEARSE, S. Equal Rights for Journalists: an analysis of the Thessaloniki conference (European Federation of Journalists, Brussels, 2012)
- PEDERSINI, R. COLETTI, D. Self-employed workers: industrial relations and working conditions (Eurofound, European Commission, Luxembourg, 2017)
- Rijksoverheid „Opschorting handhaving Wet DBA verlengd tot 1 januari 2020 Rijksoverheid 09-02-2018” <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2018/02/09/opschorting-handhaving-wet-dba-verlengd-tot-1-januari-2020> (Consulté le 20.02.18)
- RUBIANO, C. Collective bargaining and competition law: a comparative study on the media, arts and entertainment sector. (FIM, 2013).
- SANZ DE MIGUEL, P., LUDICONE, F., BILETTA, I. Fraudulent contracting of work: Bogus self-employment (Czech Republic, Spain and UK) (Eurofound, Dublin 2017)
- Sindikat Prekarcev “Kdo smo?” <http://www.sindikat-prekarcev.si/kdo-smo/> (Consulté le 13.11.2017)
- El Autónomo Digital : «Sólo cuatro de cada cien trabajadores autónomos dependientes están registrados y pueden ejercer sus derechos», 11 April 2017, <http://www.elautonomodigital.es/solo-4-autonomos-dependientes-registrados/> (Consulté le 30.01.2018)
- SPASOVA, S., BOUGET, D., GHAILANI, D. VANHERCKE, B., Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe: A study of national policies 2017 (Luxembourg, European Commission, 2017).
- STORRIE, D., Aspects of non-standard employment in Europe (Eurofound, European Commission, Luxembourg, 2017)
- Swedish union of journalists - Journalistförbundet “Organisation sjf” <https://www.sjf.se/om-oss/organisation> (Consulté le 09.11.2017)
- Syndicat Français des Artistes-interprètes « Spectacle vivant », <https://sfa-cgt.fr/print/46> (Consulté le 04.10.17)
- Syndicat national des journalistes « Un journaliste n’est pas un autoentrepreneur », SNJ Pôle pigistes, March 2016
- Teaterförbundet för scen och film - Swedish Union for Performing Arts and Film “Collective agreement Storyside” <http://teaterforbundet.se/wp-content/uploads/2016/09/Kollektivavtal-Storyside-2016-2017.pdf> (Consulté le 02.11.17)

- Teaterförbundet för scen och film - Swedish Union for Performing Arts and Film "With collective agreements" <http://teaterforbundet.se/rattighetsbolaget-tromb/om-upphovsratten/ekonomiska-rattigheter/med-avtal/> (Consulté le 02.11.17)
- Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 Part VI Schedule 1A
- UIL "UIL: il tesseramento (per Categorie e Settori) negli anni 2012 -- 2016" http://www.uil.it/tesse-ramento_cat.asp (Consulté le 08.11.2017)
- Unión de pequeños agricultores y ganaderos "Quiénes somos" <https://www.upa.es/upa/que-es-upa/quienes-somos/> (Consulté le in 2017)
- Union of Journalists in Finland - Suomen freelance-journalistit. "Briefly in English" <http://www.freet.fi/briefly-in-english/>
- UPTA " Sólo 4% de los trabajadores autónomos dependientes están registrados y pueden ejercer sus derechos ", UPTA <http://www.upta-andalucia.org/noticia-detalle.php?id=1194>
- UPTA. Memoria Anual 2015, UPTA. 2016.
- VERMEYLEN, G, WILKENS, M., BILETTA, I., ANDREA, F. Exploring self-employment in the European Union (Eurofound, European Commission, Luxembourg, 2017)
- vVAcce « Angolo del freelance » <http://www.vivaceonline.it/angolodelfreelance/> (Consulté le 20.11.2017)
- vVAcce. 'Chi siamo' <https://vivaceonline.it/vivace/chisiamo/> (Consulté le 08.11.2017)
- WIRTZ, M. NOTEN H. Zzp-ers en de cao (werkpaper) by Monica Wirtz and Hendrik Noten, AWWN, 2016 http://www.arbeidsconferentie.nl/uploads/submission/document_1/108/Wirtz___Noten_-_zzp_en_de_cao.pdf (Consulté le 12.10.17)
- ZAHI, K. POLACEK, R., Research study on the situation of self-employed women with professional and managerial tasks in Europe and their organisation and representation (EUROCADRES. Brussels, 2013)
- ZAHI, K.; POLACEK, R. Study on employment and working conditions of self-employed workers in the service and communication sectors in Europe (UNI Europa. Brussels, 2011)
- ZZZP Nederland "Over ZZZP Nederland". <https://www.zzp-nederland.nl/over-zzp-nederland> (Consulté le 03.01.2018)

La CES est la voix des travailleurs et représente 45 millions de membres de
89 organisations syndicales nationales réparties dans
39 pays européens ainsi que
dix fédérations syndicales européennes.



5, Bld du Roi Albert II - B- 1210 Bruxelles
Tél. 00-32-2/224 04 11
Fax 00-32-2/224 04 54/55

www.etuc.org