

Juin 2017

# Première phase de consultation – accès à la protection sociale

## 1. Introduction

L'« évolution numérique en cours" (pour citer l'expression utilisée dans le document de consultation) et la réflexion conséquente sur ses effets sur la manière de travailler (et, par extension, sur les structures des relations industrielles telles que nous les connaissons aujourd'hui) sont des questions particulièrement importantes pour la CEC European Managers.

En raison de la nature de leurs tâches et de leur position hiérarchique spécifique dans les structures dans lesquelles ils évoluent, les cadres peuvent être considérés comme l'une des catégories de salariés les moins susceptibles d'être touchés par le développement des formes de travail atypiques et des nouvelles formes de travail : la catégorie d'emplois qui est de plus en plus affectée par ce phénomène est celle à plus forte intensité de main d'œuvre (dans le domaine notamment des services à la personne), bien qu'il existe certaines exceptions (par exemple en programmation informatique). Cependant, au rythme incroyablement élevé où les innovations sont introduites dans ce domaine, il n'est pas impossible que dans un futur proche, les activités de gestion, ou les profils d'emploi hautement qualifiés soient également transformés en formes d'emplois atypiques.

De plus, les cadres sont chargés d'élaborer les stratégies de développement des entreprises, d'adapter les structures existantes aux nouvelles réalités du monde du travail et d'évaluer les effets qu'elles ont sur les profils d'emploi. En ce sens, ils peuvent donc être affectés dans leur environnement professionnel par ces nouvelles formes d'emploi.

Pour les raisons évoquées précédemment, en tant qu'organisation européenne représentant les cadres au niveau institutionnel, notre intérêt principal porte sur les effets que ce changement numérique - et en particulier la diffusion de l'économie du partage - (comme l'a noté la Commission européenne) aura sur le fonctionnement du dialogue social, et plus généralement, sur le mécanismes de représentation des intérêts des cadres (en tant que composante de la population active) dans leur relation avec les employeurs. Dans ce contexte, la CEC European Managers participe à un projet européen (financé par la DG Emploi) appelé IRSDACE, piloté par le CEPS, chargé d'étudier les effets probables du

développement des emplois atypiques sur les relations de travail et les relations industrielles.

## 5.1 Première phase de consultation sur les travailleurs occupant des emplois de formes atypique

- a. Estimez-vous que la Commission ait correctement et suffisamment décrit les enjeux et les domaines éventuels d'une action future de l'Union?

Nous pensons que la description que la Commission européenne donne de cette question est correcte: face à la complexité qu'entraîne inévitablement l'augmentation de la flexibilité dans les arrangements de travail et les régimes de travail dits traditionnels, il est fondamental de veiller à ce que les individus puissent bénéficier du même niveau de protection, quelle que soit la classification juridique officielle de leur statut professionnel reconnue par un Etat membre. Sans remettre en question le principe que les contrats à durée indéterminée sont la forme d'emploi vers laquelle toute transition entre emplois devrait aboutir (comme l'indique le texte du pilier européen des droits sociaux), il faut tenir compte de la réalité du monde actuel du travail et comparer les inégalités découlant de ses développements. Nous sommes particulièrement d'accord avec le principe que cette question a un impact particulier sur les jeunes, ces derniers étant plus susceptibles de choisir ces nouvelles formes d'emploi pour accéder au marché du travail et, dans un contexte plus large, à la viabilité financière de nos systèmes sociaux.

- b. Quels sont les branches de la protection sociale et les services de l'emploi vers lesquels il vous semble le plus utile d'orienter une initiative de l'Union concernant l'accès des travailleurs occupant des formes atypiques d'emploi?

L'accès aux services d'emploi est essentiel pour fournir les conditions nécessaires aux travailleurs qui souhaitent améliorer leurs compétences et avancer progressivement vers d'autres formes d'emploi, plus stables et plus traditionnelles. À cet égard, cet accès devrait être accordé à tous, dans le cadre de l'objectif général de la politique macroéconomique qui consiste à accroître le taux d'emploi. En ce qui concerne la protection sociale, certaines des dispositions figurant dans le document ne sont pas exclusivement associées à une situation d'emploi dans de nombreux États membres (soins de santé ou soins de longue durée, par exemple, mais aussi invalidité et prestations de vieillesse) mais sont plutôt garanties de façon universelle, financées par le système de taxation générale - et, dans ce sens, elles devraient s'appliquer de manière égale à tous les individus. Une initiative de l'UE devrait donc se concentrer sur les branches qui n'ont pas ce caractère «universaliste», en mettant l'accent sur ces dispositions directement liés à l'exécution d'une activité de travail (chômage et pension, maladies professionnelles et accidents de travail) et ceux qui

**EUROPEAN MANAGERS**

ont un fort impact sur l'équilibre travail-vie privée (prestations de maternité et de paternité, prestations familiales).

- c. Cette initiative devrait-elle s'appliquer à tous les travailleurs occupant des formes atypiques d'emploi?

Si certaines formes d'emplois atypiques sont «reconnues» et mentionnées dans la législation (comme l'indique le document de consultation), les «applications» les plus récentes découlant de la diffusion de l'économie collaborative (par exemple) ne sont pour l'essentiel pas prises en compte par voie législative. Pour cette raison, nous croyons que toutes les formes d'emplois atypiques devraient être incluses dans l'initiative, en vue également d'accroître la transparence et l'uniformité dans ce domaine. Toute initiative dans ce domaine devrait également commencer par la définition de principes pour établir une compréhension commune au niveau de l'UE de la nature juridique des différentes formes d'emploi.

- d. Pensez-vous que la résolution des problèmes décrits nécessite que des améliorations soient apportées à la législation de l'Union ou à d'autres instruments existant à l'échelon de l'Union ?

Comme la Commission européenne l'a bien identifié dans le document, la législation devrait principalement se concentrer sur deux domaines: réduire la charge administrative qui peut être associée à la transmission d'informations concernant la situation professionnelle d'un individu et assurer une transférabilité efficace de tous les droits et prestations que tout travailleur pourrait cumuler tout au long de sa carrière, quel que soit le statut officiel en vertu duquel ces droits et prestations ont été obtenus.

- e. Pourriez-vous envisager d'engager un dialogue au titre de l'article 155 du TFUE sur l'une ou l'autre des questions évoquées au point 4 de la présente consultation?

En coopération avec autres partenaires sociaux européens, nous serions disposés à entamer un dialogue dans ce domaine, dans le contexte «plus large» d'apporter des résultats concrets sur le pilier européen des droits sociaux.

## 5.2 Consultation volontaire sur les personnes exerçant un emploi non salarié

- a. Estimez-vous que la Commission ait correctement et suffisamment décrit les enjeux et les domaines éventuels d'une action future de l'Union?

En ce qui concerne le travail indépendant, la principale question – qui, dans ce contexte, est d'assurer les mêmes droits à tous les travailleurs – est de trouver des moyens appropriés pour identifier le faux travail indépendant et d'autres formes de travail «hybrides» – bien que légales – actuellement difficiles à classer (des exemples très célèbres de ce type sont par exemple les activités réalisées dans le cadre de l'économie à la demande – «gig-economy»). Les raisons des différences d'accès à la protection sociale entre salariés et travailleurs indépendants sont de nature économique, fiscale et sociale (avec des spécificités liées aux traditions culturelles et historiques nationales) ; ces raisons devraient être préservées, tout en poursuivant l'objectif ultime de garantir des conditions équitables à tous. Ces différences ne sont toutefois légitimes que lorsque le choix d'avoir recours à un statut de travailleur indépendant ne constitue pas un moyen d'éviter de se conformer à la législation du travail et sociale. Pour cette raison, nous serions heureux dans un premier temps qu'une initiative au niveau de l'UE établisse des principes communs sur la définition du statut juridique de cette nouvelle forme d'emploi.

- b. Quels sont les branches de la protection sociale et les services de l'emploi vers lesquels il vous semble le plus utile d'orienter une initiative de l'Union concernant l'accès des personnes exerçant un emploi non salarié?

Nous croyons que le même principe exprimé au point 5.1 devrait s'appliquer également au travail indépendant: en ce qui concerne les services d'emploi (orientation, perfectionnement et réinsertion), l'accès à ceux-ci devrait être accordé à l'ensemble de la population active, quel que soit son statut professionnel. Les travailleurs indépendants peuvent grandement profiter des services de réorientation, par exemple, car ces services peuvent les aider à passer à d'autres statuts professionnels. En ce qui concerne les autres domaines de la protection sociale, nous pensons que l'initiative devrait se concentrer sur les systèmes des caisses d'assurance (*insurance-based schemes*), qui excluent officiellement ou en pratique de nombreux travailleurs indépendants.

- c. Cette initiative devrait-elle s'appliquer à toutes les personnes exerçant un emploi non salarié?

Comme indiqué ci-dessus, il est fondamental de se concentrer d'abord sur l'élaboration de principes communs et fiables pour identifier les catégories de travailleurs indépendants, afin de faire une distinction entre ceux qui sont «véritablement» dans une situation de travail indépendant et ceux qui ne le sont pas. Ces derniers devraient alors être prioritaires, car ce sont surtout ces personnes qui éprouvent des difficultés face à un système de protection sociale qui a été conçu selon les statuts professionnels «traditionnels».