Eurofound

Travail occasionnel: caractéristiques et implications

Introduction

Le travail occasionnel se caractérise par l'absence de relation d'emploi stable continue; selon le Parlement européen, il peut être défini comme «irrégulier ou intermittent, sans attente d'emploi régulier», avec la possibilité de temps de travail ou d'horaires de travail irréguliers et imprévisibles.

Eurofound a proposé en 2015 une définition du travail occasionnel qui distingue deux formes: le travail «intermittent» et le travail «à la demande». Le travail intermittent est plus fréquent en Tchéquie, en France et en Roumanie, tandis que le travail à la demande est plus répandu aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Les deux formes sont présentes en Allemagne et en Italie. Dans certains pays (Italie, Pays-Bas et Pologne), le travail occasionnel englobe d'autres types de contrats et de relations de travail indépendant.

Le présent rapport examine les points suivants:

- les formes de travail occasionnel et leur réglementation
- les facteurs qui favorisent le recours à ces modalités de travail
- les caractéristiques des travailleurs et des entreprises qui pratiquent le travail occasionnel
- les conséquences et implications du travail occasionnel pour les travailleurs et les employeurs.

Contexte politique

Depuis les années 1980, les États membres de l'UE ont voulu rendre les marchés du travail plus flexibles pour soutenir la croissance économique, réagir à la mondialisation et lutter contre le chômage. Parallèlement, l'UE a mis au point des «principes de flexicurité» spécifiques en tant qu'approche stratégique intégrée, en se fondant sur l'idée selon laquelle une plus grande souplesse devrait favoriser la sécurité des travailleurs. D'autre part, les discussions relatives à des «conditions de travail transparentes et prévisibles» et à la protection sociale des travailleurs, quel que soit leur statut professionnel, ont souligné la nécessité d'un meilleur suivi de toutes les formes de sous-traitance et de leur impact sur les travailleurs, les entreprises et la société. Alors que les relations de travail standard demeurent la norme dans la plupart des pays de l'OCDE, certains éléments indiquent une progression des formes de travail atypiques. Des accords de travail occasionnel ont été mis au point dans plusieurs États membres afin de répondre à la demande de formes plus souples de travail.

Principales conclusions

L'absence de définition consensuelle du travail occasionnel a pour effet de poser des limites aux données disponibles et aux méthodologies utilisées, en compliquant notamment les comparaisons par pays.

- Les formes de travail occasionnel varient d'un pays à l'autre, et recouvrent différents types de relation de travail. Il n'en est donc que plus difficile d'identifier et d'observer les accords de travail occasionnel. En outre, la disponibilité et la qualité des données quantitatives pertinentes sont très variables.
- Les accords de travail occasionnel ont évolué au fil du temps, car leurs objectifs changeaient fréquemment. Les différents pays ont adopté des approches diverses en matière de réglementation, en augmentant largement la flexibilité des contrats de travail standard, en facilitant la reconnaissance des formes de travail atypiques, en jugulant le chômage et en légalisant le travail informel.
- Dans la plupart des pays, le travail occasionnel est considéré comme une exception à l'emploi «normal», qui est généralement un contrat à durée indéterminée. Certains pays adoptent des formes spécifiques de travail occasionnel («activités occasionnelles» en Roumanie, «contrats flexibles» aux Pays-Bas, ou «travail intermittent/à la demande» en Italie). D'autres pays définissent des modalités de travail «extérieures à la relation de travail» (Italie, Pays-Bas et Pologne).
- La variété des formes de travail occasionnel indique qu'il ne s'agit pas simplement d'une forme d'emploi, mais plutôt d'une question d'organisation du travail. En d'autres termes, ce n'est pas uniquement le type de contrat qui définit le caractère occasionnel: certaines relations de travail «classiques» sont utilisées comme des façons informelles d'organiser le travail.

- Il existe des éléments indiquant une certaine «normalisation» du travail occasionnel, ainsi qu'une précarisation des formes d'emploi standard.
- Les personnes travaillant dans le cadre d'un travail occasionnel sont principalement issues de catégories plus représentées que d'autres dans les formes d'emploi atypiques: les jeunes, les travailleurs âgés, les femmes, les travailleurs peu qualifiés et les migrants.
- Les situations de travail occasionnel sont fortement polarisées entre les personnes qui ont choisi ce travail parce qu'il convient à leur situation personnelle (équilibre entre travail et responsabilités familiales, ou en complément d'une autre source de revenus, telle qu'une pension de retraite), et les personnes pour lesquelles il constitue la seule possibilité de travail, ou est perçu comme tel. Les répercussions sur les conditions de travail sont également polarisées, avec, dans les situations les plus problématiques, des effets négatifs cumulés.
- Les profils d'entreprise diffèrent d'un pays à l'autre. En France et en Allemagne, par exemple, les accords de travail occasionnel sont plus répandus dans les petites et moyennes entreprises (PME); aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, ce sont les grandes entreprises qui sont plus susceptibles d'employer des travailleurs occasionnels. Les secteurs où la demande de main-d'œuvre est la plus volatile présentent la plus forte concentration de travailleurs occasionnels.
- Outre les fluctuations saisonnières de la production, les trois raisons principales pour lesquelles les organisations emploient des travailleurs occasionnels sont: les avantages en termes de coûts, la flexibilité et l'évolution technologique.
- À l'instar des travailleurs employés dans le cadre d'autres formes de travail atypiques, les travailleurs occasionnels sont plus susceptibles de connaître des conditions de travail moins favorables que celles prévues par les contrats standard.
- Les faibles revenus constituent un risque majeur du travail occasionnel, de même que les horaires de travail réduits, et son caractère imprévisible. En outre, tous les droits et toutes les protections ne s'appliquent pas aux travailleurs occasionnels, ce qui accroît leur risque de pauvreté lorsqu'ils atteignent un certain âge.
- Le recours abusif au travail occasionnel pousse davantage encore ces travailleurs vers la précarité et la pauvreté.
- Faire entendre la voix des travailleurs occasionnels demeure un défi, étant donné que les organismes intermédiaires, tels que les syndicats, ne sont pas toujours en mesure d'aborder des questions qu'ils ne considèrent pas comme faisant partie de leurs préoccupations immédiates.
- Les modèles d'entreprise fondés sur le travail occasionnel renforcent la concurrence entre travailleurs occasionnels et travailleurs occupant des emplois standard, et transfèrent les risques économiques des entreprises vers les individus.
- Les entreprises apprécient le travail occasionnel car il assouplit le processus d'embauche et améliore leur compétitivité, mais elles n'aiment pas les effets perturbateurs liés à la flexibilisation de l'emploi, tels que le taux élevé de rotation du personnel (avec le défi corollaire que représente l'intégration de nouveaux travailleurs dans l'entreprise), et un investissement personnel potentiellement moindre (avec les effets négatifs qui en résultent pour la qualité des produits et des services).

Orientations stratégiques

Créer de la clarté conceptuelle et juridique: il est nécessaire de clarifier le travail occasionnel, afin d'éviter que les limites ne soient trop floues et d'empêcher d'éventuels abus. Il convient d'apporter de la clarté aux niveaux national et européen, afin de permettre une meilleure compréhension et un meilleur suivi du phénomène.

Veiller à la mise en place de cadres réglementaires adéquats: une réglementation est indispensable si l'on veut équilibrer la protection des travailleurs et le besoin de flexibilité des entreprises. Il s'agit d'une étape importante en vue de garantir la stabilité ainsi qu'une meilleure connaissance et un meilleur respect des règles.

Favoriser le respect de la réglementation: le suivi de la mise en œuvre de la réglementation est essentiel pour éviter les abus. Des conseils pourraient être élaborés pour aider les entreprises, en particulier les PME, à se mettre en conformité. Il convient de faire en sorte que les organismes chargés du contrôle de la conformité disposent des compétences et des ressources adéquates.

Sensibiliser les travailleurs à leurs droits: cela peut se faire en fournissant aux travailleurs des informations pratiques et faciles à comprendre et en les encourageant à négocier leurs droits.

Soutenir la représentation des travailleurs: les représentants des employés à tous les niveaux devraient être conscients de la situation vulnérable des travailleurs occasionnels et s'efforcer de les associer aux négociations. Une approche pourrait par exemple consister en une coopération entre les organisations spécialisées représentant les travailleurs occasionnels et les organisations représentatives traditionnelles.

Suivre l'évolution des accords de travail occasionnel: des informations sont nécessaires quant aux modalités pratiques du recours aux formes de travail occasionnel et à leurs conséquences pour les travailleurs et les entreprises. Il convient de donner la priorité à une meilleure compréhension des modèles d'entreprise qui reposent sur des accords de travail occasionnel.

Informations complémentaires

Le rapport intitulé *Casual work: Characteristics and implications* (*Le travail occasionnel: caractéristiques et implications*) est disponible à l'adresse suivante: http://eurofound.link/ef18044

Directeur de recherche: Isabella Biletta

information@eurofound.europa.eu