

Les formes atypiques d'emploi et les relations professionnelles : nouveaux défis et opportunités émergentes



Najat Simou
Présidente
de la commission



Mohamed Mostaghfir
Rapporteur du thème

Le présent avis du Conseil économique, social et environnemental, élaboré dans le cadre d'une auto-saisine, porte sur les formes atypiques d'emploi ainsi que sur les relations professionnelles qui en découlent. Il analyse les défis et opportunités liés à la diversification croissante des formes et modalités d'emploi, qui ont tendance à transformer significativement l'organisation du travail et les relations entre employeurs et travailleurs. L'avis met ainsi en lumière les enjeux majeurs pour les travailleurs, les entreprises et les pouvoirs publics, et formule des recommandations visant à accompagner ces évolutions, à sécuriser les parcours professionnels et à valoriser les nouvelles dynamiques que connaît le marché du travail. Il a été adopté à l'unanimité par l'Assemblée générale du Conseil, tenue le 28 novembre 2024.

Le marché du travail connaît aujourd'hui une transformation profonde, marquée par la montée en puissance de formes d'emploi susceptibles de reconfigurer durablement les équilibres économiques et sociaux, telles que le travail à distance, le travail via les plateformes numériques ou encore le travail à temps partiel.

Ces formes dites « atypiques » offrent aux employeurs, tant publics que privés, une flexibilité accrue dans l'organisation du travail en leur permettant de s'ajuster plus facilement aux fluctuations de l'activité, tout en accédant à un vivier élargi de compétences. Pour les employés, elles ouvrent la voie à une gestion plus souple du temps de travail, favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette flexibilité s'avère particulièrement bénéfique pour les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap, dont les besoins spécifiques requièrent des modalités d'emploi plus appropriées.

Sur le plan environnemental, ces formes d'emploi induisent une réduction des déplacements quotidiens, contribuant ainsi à la diminution de l'empreinte carbone.

Bien que ces nouvelles formes d'emploi offrent des opportunités prometteuses en matière de flexibilité et d'innovation, et facilitent l'accès à l'emploi pour un plus grand nombre de la population active, en particulier les jeunes et les femmes, elles soulèvent néanmoins des défis majeurs en matière de protection sociale, de conditions de travail décent et de participation aux mécanismes de dialogue social.

En effet, le cadre juridique et institutionnel actuel, conçu pour des relations de travail formelles, stables et permanentes, n'est pas suffisamment adapté aux spécificités des trois formes d'emploi atypiques susvisées. Leur diversité, leur souplesse et leur nature souvent non-conventionnelle, les placent, dans plusieurs cas, en dehors du champ d'application des réglementations actuelles.

Il en résulte, pour de nombreux travailleurs concernés, une couverture sociale partielle ou inexistante (notamment en matière d'assurance maladie, d'allocations familiales, de retraite ou d'indemnisation pour perte d'emploi), ainsi qu'une exposition accrue à des conditions de travail précaires, marquées notamment par l'instabilité des revenus, l'absence de représentation syndicale et la difficulté d'accès à la formation continue.

Partant de ce constat partagé par les différentes parties prenantes, le Conseil considère que l'intégration de ces nouvelles formes de travail passe par l'aménagement d'un environnement permettant à la fois de renforcer la compétitivité des entreprises et de répondre aux exigences du marché, tout en assurant aux travailleurs concernés les mêmes droits que ceux garantis aux salariés dits en emploi stable. Il s'agit notamment de l'équité salariale, de la protection sociale, de la santé et de la sécurité au travail, du droit à la négociation collective et de la liberté syndicale, conformément aux principes encadrant le travail décent. Un ensemble de recommandations a été émis dans cette optique, parmi lesquelles il convient de citer :

- ▶ **Asseoir un cadre juridique clair et adapté** pour encadrer les formes atypiques d'emploi, ce qui nécessite :
 - d'inscrire dans le Code du travail des dispositions explicites encadrant le **travail à temps partiel**, définissant les droits et responsabilités de l'employeur et du salarié ainsi que les modalités et possibilités de passage du travail à temps plein au travail à temps partiel, ou inversement, selon la volonté conjointe des deux parties.
 - de mettre à jour les dispositions légales relatives au **travail à distance**, notamment l'article 8 du Code du travail, afin d'y inclure explicitement les salariés travaillant depuis leur domicile ou tout autre lieu, en utilisant les outils et technologies d'information et de communication.
 - d'établir une définition juridique précise de la relation de travail dans le cadre des activités menées via les **plateformes numériques**, en clarifiant les différents statuts contractuels possibles (saliariat, travail indépendant, sous-traitance, etc.) en fonction des spécificités de chaque activité, aux fins d'assurer une protection juridique adaptée aux travailleurs de ce secteur en pleine expansion.
- ▶ **Adapter la législation sociale et les conditions de travail pour mieux protéger les travailleurs concernés.** Il y a lieu à cet égard de procéder à une révision des conditions d'accès aux prestations de protection sociale pour tenir

compte des spécificités de ces formes d'emploi, en veillant à garantir aux travailleurs les mêmes droits sociaux que les salariés dits en emploi stable. Il s'agit aussi d'assurer des conditions de santé et sécurité au travail adaptées, en intégrant les risques d'accidents et de maladies professionnelles propres aux environnements atypiques.

- ▶ **Assurer l'accès à la formation continue aux travailleurs en emploi atypique**, qu'ils soient salariés du secteur privé ou travailleurs indépendants et ce, conformément à la réglementation en vigueur.
- ▶ **Intégrer explicitement les formes atypiques d'emploi et les mutations du marché du travail dans les thématiques du dialogue social**, tant au niveau national que sectoriel, afin de favoriser la co-construction de politiques publiques concertées.
- ▶ **Garantir aux travailleurs en emploi atypique le droit à la négociation collective** avec les employeurs et leurs représentants à tous les niveaux, en favorisant leur droit à l'organisation et la représentation syndicale et professionnelle, dans la perspective de conclure des conventions collectives assurant la protection de leurs droits et intérêts.
- ▶ **Mettre en place des dispositifs de veille et élaborer, de manière régulière, des études prospectives** afin d'anticiper les évolutions du marché du travail, orienter les politiques publiques en matière d'emploi, et identifier en amont les métiers et compétences nécessaires pour répondre aux exigences des emplois de demain. Cela passe par le renforcement des capacités et des ressources de *l'Observatoire national du marché du travail*, tout en impliquant les institutions de recherche ainsi que les acteurs socioéconomiques.