



Les travailleurs indépendants économiquement dépendants

Juillet 2017

Balises pour analyser une tendance
émergente sur le marché du travail

Étude réalisée pour la **CSC** par la
Chaire Travail-Université.

Gérard Valenduc

Cette étude a été réalisée pour la CSC par la Fondation Travail-Université asbl et la Chaire Travail-Université (UCL, CIRTES – Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, État et Société), dans le cadre du programme pluriannuel de mécénat de la Banque nationale de Belgique.

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU et la Chaire Travail-Université utilisent le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



Les travailleurs indépendants économiquement dépendants, de Gérard Valenduc, est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons BY-NC-SA : Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les mêmes conditions 4.0.

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues auprès de patricia.vendramin@uclouvain.be.

CSC – FEC (Formation Éducation Culture)

Chaussée de Haecht, 579, B-1030 Bruxelles

Contacts : info@fecasbl.be

Chaire Travail-Université (UCL-CIRTES)

c/o FOPUS-UCL, Rue de la Lanterne Magique, 32, BP L2.04.01, B-1348 Louvain-la-Neuve

Site web de la Chaire : <https://uclouvain.be/fr/chercher/cirtes/chaire-travail-universite.html>

Site web des publications pour la CSC : www.ftu-namur.org/csc

Contacts : Patricia Vendramin (patricia.vendramin@uclouvain.be), Gérard Valenduc (gerard.valenduc@uclouvain.be)

Table des matières

INTRODUCTION	2
1. COMMENT DÉLIMITER LE PUBLIC CIBLE ?.....	3
1.1 Quelques constats de départ.....	3
1.2 Les critères de délimitation d'un public cible pour les syndicats.....	4
1.2.1 Comment identifier les solos ?.....	4
1.2.2 La dépendance économique.....	5
1.2.3 La dépendance organisationnelle.....	7
1.2.4 La dépendance matérielle et/ou technologique	8
1.2.5 Des « faux indépendants » ? Une notion ambiguë	9
2. COMMENT MESURER L'AMPLEUR DU PHÉNOMÈNE EN BELGIQUE ?	11
2.1 Les sources statistiques disponibles.....	11
2.2 Évolution générale du nombre d'indépendants solos	12
2.3 Évolution par secteur d'activité.....	13
2.4 Évolution par profession	15
2.5 Combinaison d'un emploi salarié et d'un emploi indépendant solo.....	17
2.6 Durée hebdomadaire du travail des indépendants solos	19
3. UN CONTEXTE D'AFFAIBLISSEMENT DE LA RELATION D'EMPLOI.....	21
3.1 La diversification de la flexibilité	21
3.2 La multiplication des liens de subordination atypiques.....	22
3.2.1 Le travail pour une agence.....	22
3.2.2 Le travail en détachement	23
3.2.3 Les statuts para-subordonnés	24
3.2.4 Les professionnels autonomes.....	26
3.2.5 Les coopératives de travailleurs autonomes.....	27
3.2.6 Le travail pour des plateformes en ligne.....	27
3.3 Vers une déconstruction de la relation d'emploi ?	28
4. QUELLES RÉPONSES SYNDICALES ?	31
4.1 Porter l'attention sur le statut d'employeur.....	31
4.2 L'intérêt d'une affiliation syndicale pour des solos dépendants	32
4.3 Les modalités d'organisation des solos.....	33
5. SYNTHÈSE ET CONCLUSIONS	35
BIBLIOGRAPHIE.....	37

INTRODUCTION

Ce dossier s'inscrit dans un des axes du Congrès 2015 de la CSC (résolutions n°31 et n°32), qui porte sur le travail syndical à l'égard des indépendants solos et des travailleurs sous statut atypique. Les deux résolutions citées engagent la CSC à préciser les contours des publics cibles et la spécificité des problèmes que ceux-ci rencontrent, à identifier les besoins d'action collective et à étudier les avantages et les inconvénients d'un élargissement de l'affiliation syndicale à des certaines catégories d'indépendants solos. En réalisant la présente étude, la Chaire Travail-Université de l'UCL, qui a pris le relais du Centre de recherche de l'asbl Fondation Travail-Université en 2016-2017, a pour objectif d'étayer et de documenter la réflexion syndicale sur l'affiliation d'indépendants solos.

L'emploi indépendant solo concerne des indépendants qui n'emploient pas de personnel (ni salariés, ni apprentis, ni aidants familiaux). Parmi les solos, certains sont fortement dépendants d'un nombre très limité de donneurs d'ordre, d'autres exercent leur métier dans les mêmes collectifs de travail que des salariés et leur organisation du travail est calquée sur celle des salariés. Ce sont des indépendants solos économiquement dépendants. Ces notions seront affinées dans la première partie de ce dossier, qui précisera les conditions et les contextes de la dépendance.

La seconde partie du rapport fournit, à partir des données statistiques disponibles, une évaluation quantitative de la part des indépendants solos dans l'emploi total et de leur répartition selon les secteurs d'activité et les professions. La troisième partie replace l'expansion de l'emploi indépendant solo dans le contexte plus général du développement des formes flexibles de liens de subordination et d'affaiblissement de la relation d'emploi. La quatrième partie fournit quelques éléments de réflexion pour des réponses syndicales à cette nouvelle tendance sur le marché du travail.

Comme il s'agit de mon dernier rapport pour la CSC avant mon départ à la retraite, je profite de l'occasion pour remercier tous les militants et permanents CSC avec qui j'ai collaboré tout au long de ma longue carrière à la Fondation Travail-Université, pour tout ce qu'ils m'ont appris et tout ce que j'ai découvert en leur compagnie.

Gérard Valenduc
Louvain-la-Neuve, juillet 2017.

1. COMMENT DÉLIMITER LE PUBLIC CIBLE ?

1.1 Quelques constats de départ

L'intérêt des organisations syndicales pour la situation sociale et professionnelle des travailleurs indépendants économiquement dépendants repose sur une série de constats récents, qui posent la question du rapprochement entre les situations de travail vécues respectivement par les salariés et les indépendants, dans les mêmes branches d'activité.

Premier constat : la diversification et l'expansion de l'emploi indépendant solo. L'emploi indépendant solo prend aujourd'hui diverses dénominations : travailleur free-lance, professionnel autonome, auto-entrepreneur, contractant indépendant, consultant indépendant, etc. La gamme des professions concernées s'élargit constamment, bien au-delà des traditionnelles « professions libérales ». Un nombre croissant de professions, dans le domaine paramédical ou médico-social, dans les médias et l'informatique, dans les loisirs et la culture, dans les services techniques aux entreprises, sont exercées aussi bien par des salariés que par des indépendants solos. L'impression que ces formes d'emploi indépendant sont en expansion est largement répandue auprès des salariés, encore que le phénomène soit difficile à quantifier avec précision, comme on le verra dans la seconde partie de ce rapport.

Deuxième constat : la multiplication de collectifs de travail qui rassemblent des salariés et des indépendants solos. Non seulement un nombre croissant de professions sont exercées par des salariés et des indépendants, mais elles le sont dans les mêmes équipes de travail, sur les mêmes lieux de travail, dans la réalisation des mêmes projets. Il ne s'agit pas d'une simple coexistence, mais d'une collaboration structurée. De tels collectifs de travail « mixtes » se rencontrent fréquemment dans les institutions de soins (hôpitaux, polycliniques, maisons médicales, maisons de repos avec soins), dans des institutions d'aide sociale (personnes handicapées, aide à la jeunesse, structures d'accueil), dans les médias et l'informatique (notamment la presse et tout ce qui concerne les services internet), dans le transport et dans la livraison (de colis, de repas à domicile), dans la maintenance spécialisée, dans la consultance, dans le secteur HoReCa, sur les chantiers de construction, etc. ¹

Troisième constat : le développement tout récent du travail pour des plateformes en ligne (*crowd working*) favorise des formes de subordination qui se situent dans un *no man's land* entre la relation salariale – qu'elle soit assortie ou non de diverses dispositions de flexibilité du temps et du lieu de travail – et le statut classique d'un professionnel indépendant solo ². Le conducteur qui roule pour Uber ou le coursier qui fait des livraisons pour Deliveroo sont dans ce cas. Comme la plupart des plateformes en ligne se déchargent de toute responsabilité sociale ou fiscale et en reportent la charge sur leurs prestataires de services, ceux-ci n'ont d'autre choix que d'adopter un statut d'indépendant à titre complémentaire, s'ils veulent éviter le plongeon dans le travail non déclaré et la fraude sociale.

¹ Willems Martin (2015), *Affiliation de travailleurs indépendants : rapport d'étude*, Service d'études CNE, Nivelles.

² Vendramin Patricia, Valenduc Gérard (2016), *Le travail virtuel. Nouvelles formes de travail et d'emploi dans l'économie digitale*, Rapport FTU pour la CSC.

Dans ce contexte, des besoins d'action collective commencent à émerger parmi les indépendants solos. Ils peuvent être de quatre types :

- Des besoins de redéfinir ou de préciser des régulations en matière d'accès à la profession et d'exercice de la profession, ou encore d'exercer une influence sur la fixation de certains tarifs réglementés (on pense notamment aux conventions médico-mutualistes, dans le cas des professionnels de la santé) ;
- Des besoins d'exercer une influence sur la négociation des régimes de protection sociale qui leur sont appliqués (cotisations sociales, assurances sociales, combinaison de travail salarié et indépendant à temps partiel, etc.), dans la mesure où le régime classique des indépendants ne semble plus satisfaisant par rapport aux situations nouvelles ;
- Des besoins de services collectifs (conseil et assistance juridique, conseil en matière d'assurances, accès à la formation continue) ;
- Des besoins de créer des solidarités entre des indépendants solos qui partagent des préoccupations communes.

L'ensemble de ces éléments, qui concernent à la fois l'évolution du marché du travail, la modernisation de la protection sociale et l'élargissement des besoins de représentation collective, justifie amplement que les organisations syndicales s'intéressent de plus près la situation des travailleurs indépendants solos et, à divers degrés, dépendants. Il faut maintenant préciser quelles sont les formes et les conditions de cette dépendance.

1.2 Les critères de délimitation d'un public cible pour les syndicats

1.2.1 Comment identifier les solos ?

Le premier critère consiste à déterminer si le travailleur indépendant emploie du personnel ou s'il travaille réellement seul. Trois cas de figure peuvent se présenter :

- L'indépendant emploie du personnel salarié, même au sein d'une micro-entreprise : c'est un employeur, ce n'est pas un solo.
- L'indépendant n'emploie pas de salariés mais du personnel qui n'est pas sous contrat d'emploi, par exemple des aidants familiaux ou des apprentis sous un des régimes d'organisation de la formation en alternance (qui diffèrent d'une Communauté à l'autre) : il est assimilé ici aux employeurs, dans la mesure où il dispose de personnel subordonné.
- L'indépendant sans personnel (en néerlandais *ZZP, zelfstandig zonder personeel*) : c'est un solo.

Comme on le verra dans la seconde partie, seule l'enquête européenne sur les forces de travail permet d'isoler statistiquement les indépendants sans personnel par rapport à ceux qui emploient du personnel ou des aidants familiaux. Les statistiques de sécurité sociale des indépendants (INASTI) ne le permettent pas.

Le second critère d'identification des solos concerne les modalités de paiement de leurs cotisations sociales. Ici aussi, trois cas de figure peuvent se présenter.

- L'indépendant paie lui-même ses cotisations sociales du régime des indépendants : c'est un vrai solo.
- L'indépendant s'affilie à une coopérative d'activités, comme SMart. Dans ce cas, pendant la durée de son contrat d'affiliation, il facture ses prestations au bénéfice de la coopérative, celle-ci lui fournit un contrat d'emploi à temps partiel variable et paie ses cotisations sociales du régime des salariés. La coopérative gère le dossier social de l'indépendant et celui-ci la rémunère sous la forme d'une commission en pourcentage de ses revenus (7% chez SMart). Dans ce cas, c'est un « solo auto-salarié ». Ces solos doivent être inclus dans le périmètre du public cible des syndicats, puisqu'ils manifestent, à travers leur affiliation à une coopérative, un besoin d'intervention collective et une volonté de se rapprocher du statut de salarié.
- Un indépendant, sous contrat commercial avec un donneur d'ordre, reçoit de celui-ci un package financier qui couvre non seulement la rémunération de son travail mais aussi le montant de ses cotisations sociales d'indépendant. Dans ce cas, c'est un faux solo mais un vrai problème. Le donneur d'ordre contourne en effet l'obligation de payer les cotisations sociales d'un salarié en transformant celui-ci en contractant indépendant et en incluant dans sa rémunération le montant des cotisations sociales d'indépendant, plus faible que celui d'un salarié.

Ces deux critères – avec ou sans personnel et paiement des cotisations sociales – permettent d'identifier les solos mais ils ne suffisent pas à délimiter le public cible des organisations syndicales, puisqu'ils ne disent encore rien de la distinction entre les solos qui travaillent de manière individuelle et autonome et les solos qui sont soumis à diverses formes de dépendance ou de subordination³.

À partir d'un aperçu de diverses études existantes (voir bibliographie), on peut distinguer trois formes de dépendance ou de subordination chez les solos : la dépendance économique, la dépendance organisationnelle, la dépendance matérielle ou technologique.

1.2.2 La dépendance économique

Plusieurs indicateurs permettent d'estimer le degré de dépendance économique d'un indépendant solo : la provenance des revenus, l'individualisation de la relation contractuelle, la régularité des paiements, la nature du contrat de prestation de services, les modalités de tarification des prestations⁴.

a) La provenance des revenus

On considère généralement qu'un indépendant est économiquement dépendant s'il perçoit l'essentiel de ses revenus d'un nombre très limité de clients ou de donneurs d'ordre, auxquels il pourrait par ailleurs être lié par des clauses contractuelles d'exclusivité. Le seuil de 75% des revenus provenant d'un client ou donneur d'ordre principal est retenu par plusieurs organisations internationales, notamment l'OCDE et la Fondation européenne pour

³ Zufiaur José Maria (rapporteur) (2011), *Nouvelles tendances du travail indépendant : le cas particulier du travail indépendant économiquement dépendant*, Avis 2011/C 18/08 du Comité économique et social européen, Journal officiel de l'Union européenne, 19 janvier 2011.

⁴ Pärnänen Anna, Sutela Hanna (2013), *Reflections on the measurement of self-employment*, Eurofound workshop on the design of the 6th EWCS, Brussels, 7-8 Nov. 2013.

l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound). Eurofound utilise ce seuil de 75% à la fois dans son enquête quinquennale sur les conditions de travail (EWCS, *European Working Conditions Survey*)⁵ et dans la caractérisation des travailleurs autonomes économiquement dépendants selon l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO). La loi espagnole qui régit le statut des professionnels autonomes économiquement dépendants (loi du 11 juillet 2007) considère également ce seuil de 75% comme un des critères de la dépendance économique. Cette notion de « client principal et quasiment exclusif » doit cependant être utilisée avec nuance, comme le montrent les exemples ci-dessous.

- *Un kinésithérapeute exerce principalement son métier comme indépendant dans le centre de réhabilitation d'un hôpital et il a, à titre complémentaire, une clientèle privée. Si on considère ses patients comme ses clients, il a un grand nombre de clients, mais si on considère l'hôpital comme son client principal, il relève clairement de la catégorie des indépendants économiquement dépendants.*
- *Un technicien travaille comme consultant indépendant pour un fournisseur d'énergie et réalise des audits énergétiques d'habitations, selon les tarifs fixés par le fournisseur d'énergie. Si on considère que les propriétaires des habitations sont ses clients, il en a beaucoup. Si on considère que le fournisseur d'énergie est son client principal, il n'en a qu'un seul.*

b) L'individualisation de la relation contractuelle

Certains contrats commerciaux de prestation de services prévoient explicitement que le travail doit être réalisé entièrement par le contractant lui-même et qu'il ne peut pas être confié à un sous-traitant, un associé ou un stagiaire. C'est le cas de nombreux contrats free-lance (journalisme, photographie, infographie, etc.). Le contractant indépendant ne dispose donc que d'une autonomie très limitée dans la réalisation de son travail.

- *Un infographiste free-lance réalise un projet pour un de ses clients réguliers, auquel il demande l'autorisation de sous-traiter un module particulier d'animation 3D à un spécialiste de cette technique, pour gagner du temps. Cette autorisation lui est refusée car le donneur d'ordre veut exercer un contrôle direct sur tous ses contractants, sans intermédiaire. Le donneur d'ordre impose une révision des conditions du marché.*

c) La régularité des paiements

Un indépendant solo sera considéré comme économiquement dépendant lorsque ses revenus proviennent principalement de paiements réguliers et/ou forfaitaires, plutôt que d'une facturation de ses prestations. Le donneur d'ordre se doit d'être prudent car l'existence de paiements réguliers, non directement liés à la facturation de prestations, peuvent permettre à un tribunal de requalifier le statut d'indépendant en statut de salarié, sur la base d'une présomption de relation salariale ; cette requalification ne peut cependant se faire qu'à la demande du travailleur, qui ne bénéficie pas d'un rapport de forces favorable.

⁵ Voir le point de vue de Eurofound sur la dépendance économique des indépendants dans l'encadré de la page 24 du rapport de synthèse de la sixième enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS 2015) – Eurofound (2016), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*, Publications Office of the EU, Luxembourg.

d) La nature commerciale de la relation contractuelle

La relation contractuelle entre un donneur d'ordre et un contractant est une relation de nature commerciale, qui doit être soumise aux lois du marché. Ainsi, il est d'usage que le donneur d'ordre lance un appel d'offres, restreint ou non, et qu'il mette en concurrence plusieurs candidats à l'obtention du contrat ; cet usage est d'ailleurs une obligation lorsqu'il s'agit de marchés publics. Cependant, dans le secteur privé, il est fréquent que l'établissement d'un contrat de prestation de services échappe au marché. C'est notamment le cas quand des missions sont confiées à d'anciens salariés que leur entreprise a « out-placés » comme consultants indépendants plus ou moins captifs. L'absence de marché est un indicateur d'une relation de dépendance économique.

e) Les modalités de tarification des prestations

De nombreux indépendants solos ne sont pas entièrement libres de fixer les prix de leurs prestations. C'est notamment le cas des métiers paramédicaux, où l'indépendant peut soit pratiquer des tarifs conventionnés (dans le cadre des accords médico-mutualistes) ou des tarifs libres (non conventionnés), au risque de voir s'échapper des clients qui cherchent à optimiser leurs remboursements. C'est également le cas de techniciens de maintenance dont la rémunération des interventions est fixée par des contrats de leasing d'installations ou d'équipements.

1.2.3 La dépendance organisationnelle

Il s'agit ici de relations de dépendance qui sont liées à l'organisation du travail, tantôt parce que les indépendants solos travaillent dans des équipes mixtes avec des salariés, tantôt parce qu'ils travaillent avec des associés et se répartissent les prestations, tantôt parce que l'organisation du travail est déterminée par une plateforme en ligne.

a) Le travail dans des équipes mixtes avec des salariés

Dans le cas où des indépendants sont occupés dans les mêmes collectifs de travail que des salariés, de nombreux aspects de l'organisation du travail sont alignés sur les salariés : organisation des horaires, gestion des échéances, utilisation des infrastructures, relations avec la clientèle, etc. Comme ces aspects d'organisation du travail sont en principe formalisés dans le cadre d'une relation salariale, les indépendants qui collaborent avec des salariés n'y échappent pas. Qu'il s'agisse de services médicaux ou paramédicaux, de services informatiques, de services juridiques ou comptables, d'opérations de réparation ou de maintenance, le client final ignore bien souvent si le prestataire de services est salarié ou indépendant.

b) Le contrôle régulier par les donneurs d'ordre

Certains indépendants solos font l'objet d'un contrôle continu par les donneurs d'ordre, comme s'ils étaient dans une relation de subordination salariale. Ce contrôle s'effectue souvent via des logiciels ou des applications mobiles. Le contrôle du donneur d'ordre peut porter sur les horaires de travail, les temps et les itinéraires de déplacement, les plages de disponibilité pour les clients, les méthodes de travail, l'avancement du flux de tâches, etc. Le donneur d'ordre peut également mettre en place des méthodes d'évaluation des performances de l'indépendant solo, ou encore soumettre cette évaluation à un rating effectué par les clients. Ces méthodes d'évaluation permettent de mettre les indépendants en

concurrence les uns avec les autres, de manière plus nette que ce qui se fait avec les salariés car les indépendants ne sont pas protégés contre les évaluations arbitraires.

c) L'organisation négociée avec des associés

Certains indépendants solos s'associent avec d'autres solos non pas pour la réalisation de leurs tâches, qui restent individuelles, mais pour partager des équipements ou des locaux, ou encore pour mutualiser leur clientèle. C'est notamment le cas des prestataires de soins indépendants qui travaillent dans une maison médicale ou un centre de soins. Leur objectif est de mieux gérer les permanences et les heures de garde, de pouvoir se relayer en cas d'imprévu ou d'urgence, de partager des infrastructures (salle d'attente, services téléphoniques ou informatiques, matériel coûteux) et de mutualiser des coûts d'accès à la clientèle. La réalisation de cet objectif passe par une négociation avec des associés, parmi lesquels il peut y avoir un « associé dominant » (par exemple, le propriétaire des locaux).

d) L'organisation déterminée par une plateforme en ligne

Travailler pour une plateforme, c'est établir une relation de dépendance à l'égard de l'opérateur de la plateforme. Qu'il s'agisse de conduite de véhicule avec chauffeur (exemple : Uber), de livraisons à domicile (exemple : Deliveroo), d'hébergement touristique temporaire (exemple : AirBnB), de réalisation de travaux domestiques occasionnels (exemple : Listminut) ou de toute autre forme de « petit boulot » obtenu par l'intermédiaire d'une plateforme en ligne, c'est celle-ci qui détermine tous les aspects de l'organisation du travail : tâches à effectuer, horaires, déplacements, évaluation des prestations. C'est également la plateforme qui fixe la rémunération ou qui entérine le montant de celle-ci lorsqu'elle est négociée ou mise aux enchères.

- *Un nouveau service de soins infirmiers à domicile s'est organisé début 2017 en Brabant wallon. Il repose sur une plateforme en ligne (www.dessoinsdereve.be) et se présente comme un regroupement de prestataires de soins indépendants, disponibles 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24. Les prestataires travaillent au tarif INAMI et pratiquent le tiers payant. Le service est agréé par toutes les mutuelles. Le site web et l'application mobile permettent de géolocaliser à la fois les clients et les prestataires. La plateforme propose l'appariement optimal entre la demande du client et la localisation et la disponibilité de l'infirmier indépendant. Tous les paramètres de l'organisation du travail sont donc maîtrisés par la plateforme.*

1.2.4 La dépendance matérielle et/ou technologique

Il s'agit ici de relations de dépendance liée à l'infrastructure (locaux, outillage) ou à l'informatique (logiciels, réseaux).

a) La dépendance à l'égard d'infrastructures matérielles

Certains indépendants solos effectuent en partie leur travail dans les locaux du donneur d'ordre, ils y assistent à des réunions et ils y rencontrent d'autres collègues salariés. C'est notamment le cas dans les secteurs de la santé et de l'action sociale, des médias, de l'informatique et de l'ingénierie (génie civil, bureaux d'études, organismes de certification). Ils sont souvent intégrés dans le réseau informatique du donneur d'ordre. Dans la maintenance industrielle, l'outillage est parfois fourni par le donneur d'ordre. Dans le secteur de la restauration, le chef cuisiner indépendant travaille dans l'infrastructure du ou

des restaurants où il officie. Dans le transport aérien, les pilotes indépendants ne volent évidemment pas avec leur propre avion...

Dans d'autres cas, des indépendants solos partagent des infrastructures avec d'autres solos et nouent des relations contractuelles entre eux, tout en continuant à travailler seuls. On a déjà cité le cas des maisons médicales et des centres de soins mais l'éventail est beaucoup plus large (psychologues, logopèdes, sophrologues, conseillers fiscaux, comptables, etc.). Il faut aussi mentionner le cas des espaces de coworking, où des indépendants solos peuvent louer des espaces de travail, partager des services et nouer des réseaux de relations.

- *Un kinésithérapeute exerce son métier en tant qu'indépendant au sein d'une association de six autres professionnels indépendants. Un des associés est dominant : signature d'un contrat avec cette personne, rétrocession d'un pourcentage des honoraires pour apport de clientèle, paiement d'un loyer pour sous-location d'un espace de travail, organisation d'un roulement pour les congés, limitation des possibilités d'exercer en dehors du contrat d'association (clause de non concurrence). La relation de dépendance comporte à la fois des aspects économiques, organisationnels et matériels.*

b) La dépendance logicielle

Certains indépendants solos travaillent avec des logiciels qui sont la propriété de leur donneur d'ordre. Ils doivent acquérir une licence ou payer une redevance mais, sans ces logiciels, ils ne pourraient pas effectuer leur travail ; ils sont donc, d'une certaine manière, captifs de leur donneur d'ordre. Ils sont également dépendants en matière de sécurité informatique (antivirus, certificats d'authenticité, sauvegarde de données) et d'accès à des serveurs virtuels (cloud).

Dans le travail pour des plateformes, les logiciels et les applications mobiles appartiennent au propriétaire de la plateforme, qui se réserve en outre l'exclusivité de l'exploitation des données fournies à la fois par le prestataire de services et par ses clients.

1.2.5 Des « faux indépendants » ? Une notion ambiguë

L'utilisation du terme « faux indépendants » est ambiguë, car elle stigmatise des situations individuelles qui sont formatées, à des degrés divers, par l'évolution du marché du travail et la transformation des conditions d'exercice de certaines professions. Elle fait porter le soupçon sur le travailleur alors que, dans bien des cas, il a peu de choix et se trouve dans un rapport de forces défavorable pour négocier son statut. On peut se référer ici à l'argumentation détaillée qui est exposée dans un document de travail de la CNE. ⁶

Il s'agit de faire face à une situation de fait : les indépendants économiquement dépendants sont de plus en plus nombreux. La législation du travail, qui depuis de longues années est constamment assouplie pour stimuler diverses formes de flexibilité, favorise les délimitations floues. Par ailleurs, la requalification d'un indépendant en salarié est une démarche juridique parfois complexe, qui ne peut se faire qu'à la demande d'une des deux parties concernées. Le travailleur intéressé par une requalification en salarié se trouve souvent dans un rapport de forces défavorable – c'est d'ailleurs dans le but de créer ce rapport de forces défavorable que les donneurs d'ordre recourent au statut d'indépendant.

⁶ Willems Martin, op. cit., p. 33-44.

Il faut aussi tenir compte du fait que, si de nombreux indépendants solos souhaitent améliorer leur statut et leurs conditions de travail et peuvent envisager de se mobiliser collectivement, ils ne souhaitent pas forcément (re)devenir salariés. À côté des aspects négatifs de leur dépendance, les indépendants solos mettent en valeur des aspects positifs : l'autonomie, la responsabilisation, l'épanouissement personnel dans le travail, la propriété des réalisations, la liberté de s'associer avec des collègues, etc. Ces aspects positifs sont en phase avec de nouvelles aspirations à l'égard du travail, plus fréquentes parmi les jeunes générations mais néanmoins présentes à tout âge⁷. Il s'agit notamment du renforcement de la dimension expressive du rapport au travail, à la fois sous ses aspects individuels (accomplissement de soi, développement personnel, créativité, autonomie, reconnaissance) et ses aspects collectifs (réseau de relations, entraide, engagement social).

Enfin, la question des statuts des travailleurs indépendants solos économiquement dépendants doit également être envisagée dans la perspective des processus d'intégration et de transition sur le marché du travail. De nombreux solos sont dans un processus de transition : ils tentent de construire une carrière, ils expérimentent une réorientation professionnelle, ils cherchent à valoriser une nouvelle formation, ils se construisent un CV à partir d'expériences multiples. Les va-et-vient entre le statut de salarié et le statut d'indépendant peuvent être fréquents, de même que la combinaison entre un temps partiel salarié et un temps partiel indépendant, parfois envisagée comme une période de transition.

En conclusion, les critères de dépendance permettent de mieux cerner le public cible potentiel des organisations syndicales. Ce public cible est caractérisé par les trois éléments suivants :

- Il est lié par plusieurs formes de subordination ou de dépendance économique, organisationnelle, matérielle ou technologique.*
- Il est intégré dans des collectifs de travail, notamment avec des salariés.*
- Il est susceptible d'être intéressé par des démarches de représentation collective ou d'action collective.*

⁷ Méda Dominique, Vendramin Patricia (2013), *Réinventer le travail*, Presses universitaires de France, coll. Lien social, Paris.

2. COMMENT MESURER L'AMPLEUR DU PHÉNOMÈNE EN BELGIQUE ?

2.1 Les sources statistiques disponibles

S'il était facile de mesurer l'ampleur du phénomène, cela se saurait. Les problèmes de mesure sont dus au fait que les différentes sources statistiques disponibles ne donnent chacune qu'une vue partielle de la question et qu'il n'est pas possible de les combiner, à cause de leur caractère hétérogène. Sans entrer dans trop de détails, on notera que :

- Les statistiques de l'INASTI (sécurité sociale des indépendants) qui sont disponibles en ligne ne font pas la distinction entre les indépendants avec et sans personnel. Elles distinguent les indépendants à titre principal, à titre complémentaire et les aidants familiaux. En outre, l'INASTI utilise sa propre classification des secteurs d'activités et des métiers, qui est assez sommaire.
- Les statistiques de la TVA fournissent des données sur le nombre de personnes assujetties à titre individuel ou bien au nom d'une entreprise. Cependant, on trouve à la fois des indépendants solos enregistrés à titre individuel et des indépendants solos enregistrés au nom d'une entreprise dont ils sont le seul directeur ou gérant. Par ailleurs, de nombreux indépendants solos ne sont pas assujettis à la TVA, notamment dans le domaine médico-social ou culturel (article 44 du code de la TVA). De plus, l'assujettissement à la TVA peut concerner aussi bien une activité principale qu'une activité complémentaire.
- Certaines professions libérales réglementées (médecins, avocats, architectes) fournissent des données sur les affiliés à leurs organisations professionnelles ou « ordres ». Aucune distinction n'est cependant faite entre les salariés et les indépendants avec ou sans personnel.
- L'organisation patronale flamande des indépendants et des classes moyennes (UNIZO) réalise depuis deux ans (2015 et 2016) une enquête par échantillon auprès de ses affiliés, intitulée « Freelancer Focus »⁸. UNIZO définit un travailleur free-lance comme « un auto-entrepreneur sans personnel qui fournit des services dans un contexte business-to-business (B2B), sur base de contrats temporaires, de missions ou de projets ».
- Le volet belge de l'enquête quinquennale européenne sur les conditions de travail de 2015 (EWCS, *European Working Conditions Survey*) comprend, à côté d'un échantillon de plus de 2200 salariés, un échantillon de 389 travailleurs non-salariés qui ne sont pas des employeurs. Il s'agit à la fois de professionnels travaillant seuls ou en partenariat, de contractants indépendants, de travailleurs free-lance et d'individus qui sont les seuls directeurs de leur propre société. La taille de cet échantillon n'est pas suffisante pour en faire une analyse par branche d'activité ou par profession. Après quelques tests peu concluants, cette enquête ne sera finalement pas utilisée dans ce dossier.

⁸ Vandorpe Gilles, Gryspeert Simon, *Freelancer Focus 2016*, UNIZO Studiedienst, Brussel, juni 2016.

- Le volet belge de l'enquête européenne sur les forces de travail (LFS, *Labour Force Survey*) permet d'isoler les indépendants qui n'occupent pas de personnel (ni salariés, ni aidants familiaux). Il peut s'agir de professions libérales, d'artisans travaillant seuls, de travailleurs free-lance ou de contractants indépendants isolés. L'enquête LFS fournit une répartition par branche d'activité (nomenclature NACE), depuis 2008, et par groupe de professions (classification ISCO), depuis 2011 ⁹.

C'est donc l'enquête LFS qui est la source la plus intéressante pour ce dossier. Le « public cible » délimité dans la première partie est un sous-ensemble de la catégorie « solos » de la LFS. Celle-ci est cependant beaucoup plus large que notre public cible. Elle inclut notamment des professions libérales (comme des généralistes travaillant seuls), des artisans sans salariés ni apprentis ni aidants (électriciens, chauffagistes, etc.), des commerçants dans la même situation, des chauffeurs ne possédant que leur propre véhicule, etc.

Quant à l'enquête UNIZO, elle concerne un public plus restreint puisqu'elle se limite aux prestations business-to-business (B2B), excluant ainsi les artisans et commerçants, la santé et l'action sociale, ainsi qu'une bonne partie des activités culturelles et de loisirs.

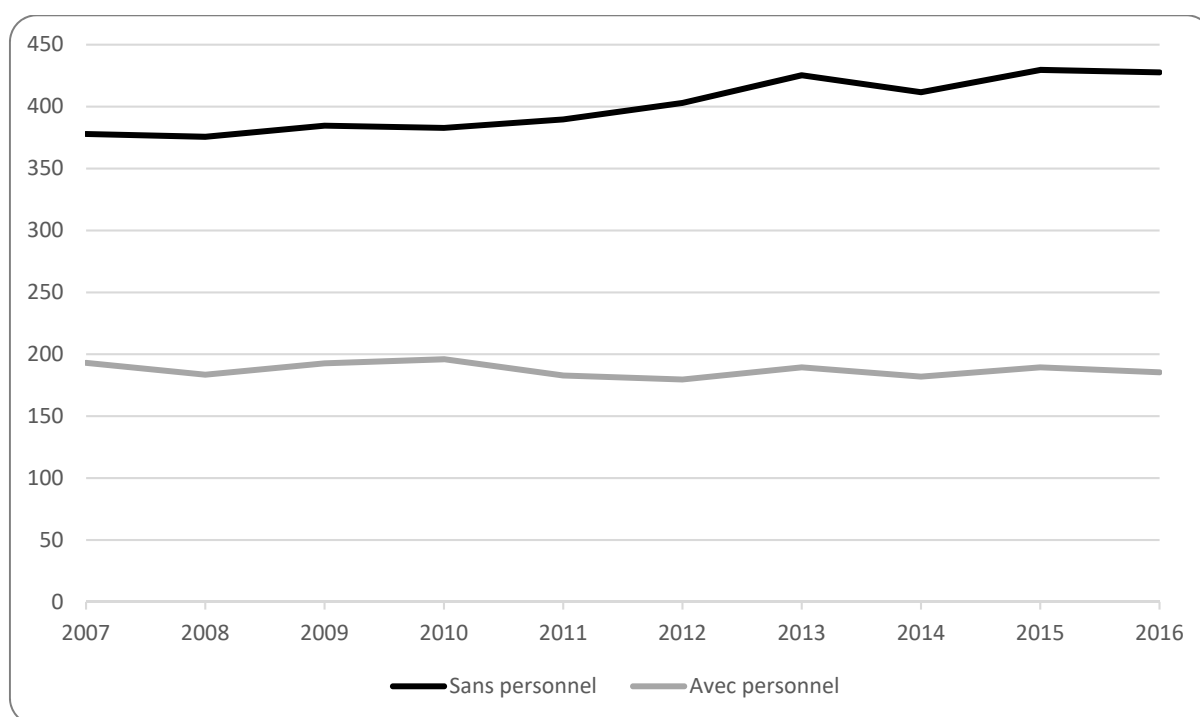
2.2 Évolution générale du nombre d'indépendants solos

En Belgique, la proportion d'indépendants dans l'emploi total reste assez stable au cours des seize dernières années (2000-2016) : environ 14% – mais 17% de l'emploi masculin et 10% de l'emploi féminin. Si on compare avec les pays voisins, cette proportion est plus élevée qu'en France (10% de l'emploi total), en Allemagne (9%) et au Luxembourg (6%), du même ordre de grandeur en Grande-Bretagne (14%) et moins élevée qu'aux Pays-Bas (17%). En Belgique, les indépendants solos représentent 70% des indépendants (67% des hommes et 75% des femmes), donc environ 10% de l'emploi total. Le graphique 1 montre l'évolution de l'emploi indépendant de 2007 à 2016, en distinguant les indépendants avec personnel et les solos.

Si la proportion d'indépendants est restée stable, cela veut dire que ceux-ci ont contribué autant que les salariés à l'augmentation de l'emploi. Pour rappel, le taux d'emploi, qui est la proportion de personnes en emploi dans la population d'une tranche d'âge donnée, inclut à la fois les salariés et les indépendants ; le taux d'emploi est un des indicateurs de référence des politiques européennes de l'emploi. C'est l'enquête LFS, coordonnée par Eurostat, qui constitue la source officielle dans le calcul de ces indicateurs des politiques de l'emploi.

⁹ Pour une explication de ces classifications, on peut se référer à Valenduc G. (2017), *Baromètre 2016 de la qualité de l'emploi et du travail*, CSC et Chaire Travail-Université (UCL), p. 8-14 et 74-75. Cette publication comporte une brève section sur les indépendants solos (p. 13-14).

**Graphique 1 – Évolution 2007-2016 de l'emploi indépendant avec et sans personnel
Belgique, 20-64 ans, en milliers**



Source : Eurostat, LFS

Entre 2007 et 2016, le nombre d'indépendants solos a augmenté d'environ 50000 unités (+14%), alors que le nombre d'indépendants avec personnel (salariés ou aidants familiaux) régressait de 8000 unités. La part des solos dans l'emploi indépendant a donc légèrement augmenté, passant de 66% en 2007 à 70% en 2016.

La suite de ce chapitre concerne exclusivement les indépendants sans personnel, dits plus brièvement « solos ».

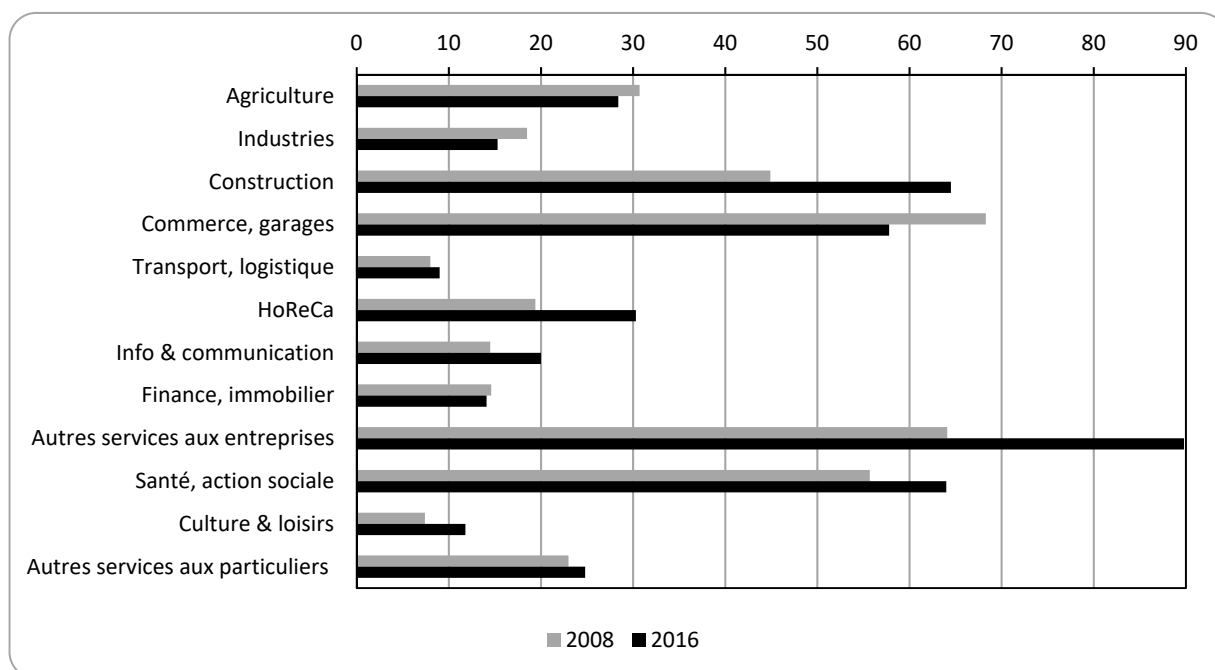
2.3 Évolution par secteur d'activité

L'évolution générale cache des évolutions assez contrastées d'une branche d'activité à l'autre. Le graphique 2 montre l'évolution 2008-2016 du nombre d'indépendants solos par secteur d'activité NACE. Pour l'ensemble des secteurs, l'emploi indépendant solo a augmenté de 14% au cours de cette période.

Les secteurs d'activité qui emploient le plus d'indépendants solos sont, en ordre décroissant, les services professionnels aux entreprises, la construction, la santé et l'action sociale, le commerce et les garages.

Les augmentations les plus importantes au cours de la période 2008-2016 concernent, d'une part, deux secteurs traditionnellement ouverts au travail indépendant (construction, +44%, et HoReCa, +56%), et d'autre part, des professions intellectuelles : information, informatique et communication (+38%) ; autres services professionnels aux entreprises (+40%) ; santé et action sociale (+15%) ; culture et loisirs (+60%). En revanche, l'emploi indépendant solo est en net recul dans l'industrie manufacturière (-17%) et dans le commerce de détail et les garages (-15%) ainsi que, dans une moindre mesure, dans l'agriculture (-7%). Dans le tableau 1 se trouvent des données plus détaillées, année par année.

**Graphique 2 – Évolution 2008-2016 de l'emploi des indépendants sans personnel, par secteur d'activité
Belgique, 20-64 ans, en milliers**



Source : Eurostat, LFS (classification sectorielle NACE)

**Tableau 1 – Évolution 2008-2016 de l'emploi des indépendants sans personnel, par secteur
Belgique, 20-64 ans, en milliers**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Agriculture	30.7	30.7	30.3	28.7	24.6	32.3	26.1	27.8	28.4
Industries	18.5	18.9	17.1	17.4	17.5	17.7	16.4	18.2	15.3
Construction	44.9	46.9	49.0	51.8	51.9	56.6	53.4	59.9	64.5
Commerce, garages	68.3	62.5	60.7	64.7	60.7	66.6	57.8	62.8	57.8
Transport, logistique	8.0	10.1	8.2	7.9	9.5	8.1	6.2	7.5	9.0
HoReCa	19.4	23.2	24.2	23.3	25.4	22.4	23.8	25.1	20.3
Info & communication	14.5	14.4	17.2	18.3	22.4	20.8	19.7	21.3	20.0
Finance, immobilier	14.6	11.8	12.6	14.5	12.3	15.7	16.1	12.6	14.1
Autres serv. aux entreprises	64.1	67.8	64.5	64.7	75.1	78.2	88.4	84.8	89.8
Enseignement et formation	3.6	3.1	4.1	2.2	3.4	5.1	5.3	5.3	4.7
Santé, action sociale	55.7	60.2	61.3	56.0	63.5	62.4	61.9	63.8	64.0
Culture & loisirs	7.4	7.6	9.1	11.2	9.5	10.3	9.3	10.1	11.8
Autres serv. aux particuliers	23.0	26.0	22.8	25.2	23.1	25.1	25.5	27.5	24.8
Total colonne	376.3	385.4	383.5	389.9	403.5	425.5	412.5	429.8	427.6

Source : Eurostat, LFS (classification sectorielle NACE)

Les disparités entre hommes et femmes sont plus accentuées dans l'emploi indépendant que dans l'emploi salarié. Les femmes ne représentent que 35% de l'emploi indépendant solo, alors qu'elles représentent 49% de l'emploi salarié. Dans certains secteurs, les indépendants solos sont pratiquement tous des hommes (tableau 2).

**Tableau 2 – Emploi des indépendants sans personnel et proportion de femmes, par secteur
Belgique, 20-64 ans, en milliers, 2008 et 2016**

	Total 2008	% femmes	Total 2016	% femmes
Agriculture	30.7	14%	28.4	23%
Industries	18.5	17%	15.3	14%
Construction	44.9	0%	64.5	4%
Commerce, garages	68.3	37%	57.8	33%
Transport, logistique	8.0	0%	9.0	0%
HoReCa	19.4	37%	20.3	41%
Info & communication	14.5	19%	20.0	16%
Finance, immobilier	14.6	15%	14.1	25%
Autres services aux entreprises	64.1	33%	89.8	34%
Enseignement et formation	3.6	64%	4.7	60%
Santé, action sociale	55.7	58%	64.0	66%
Culture & loisirs	7.4	19%	11.8	32%
Autres services divers aux particuliers	23.0	76%	24.8	74%
Ensemble de l'économie (tous secteurs)	376.3	33%	427.6	35%

Source : Eurostat, LFS (classification sectorielle NACE)

Les données de l'enquête LFS 2016 ne concordent pas avec les résultats de l'enquête Freelancer Focus 2016 de UNIZO en Flandre, qui vise à estimer le nombre de « travailleurs free-lance B2B ». L'enquête UNIZO estime à 130 000 le nombre de travailleurs free-lance B2B en Flandre, dans un ensemble de secteurs qui excluent l'agriculture, l'industrie, la construction, le commerce, les transports, l'HoReCa, la santé et l'action sociale. Selon l'enquête LFS 2016, les secteurs concernés par l'enquête UNIZO représentent 140 000 solos au niveau national (tableau 1). Or la Flandre représente 60% des indépendants solos, donc environ 84 000 en Flandre – bien moins que les 130 000 travailleurs free-lance dénombrés par UNIZO. En fait, si on examine les statuts de ces free-lance UNIZO, seulement 55 000 d'entre eux sont des indépendants isolés et 12 000 sont des SPRL d'une seule personne ; les autres sont établis sous d'autres formes juridiques (SPRL classique, commandite simple, société anonyme, etc.) et sont vraisemblablement considérés par la LFS comme des dirigeants d'entreprise et non pas comme des indépendants sans personnel. Cet exemple illustre bien les difficultés d'estimation du public cible de ce dossier.

2.4 Évolution par profession

Selon la classification internationale des professions ISCO-08, les professions supérieures (intellectuelles, scientifiques, médicales et de gestion) constituent 35% des emplois indépendants solos. C'est de loin la catégorie professionnelle la plus importante et c'est dans cette catégorie que l'emploi a le plus augmenté entre 2011 et 2016 (+24 000 emplois).

Les autres catégories professionnelles les plus représentées sont les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (17% des solos), puis les vendeurs et autres métiers des services aux particuliers (14% des solos) – une catégorie qui a perdu un emploi sur cinq entre 2011 et 2016. On notera que, puisqu'il s'agit d'indépendants sans personnel, la catégorie « directeurs, cadres de direction et gérants » ne peut concerner que des directeurs ou gérants de leur propre société d'une seule personne ; par ailleurs, les mandataires politiques font également

partie de cette catégorie dans la classification ISCO. Cette catégorie représente 10% des solos. Les données du tableau 3 présentent parfois des fluctuations importantes d'une année à l'autre, il faut les lire sur plusieurs années consécutives.

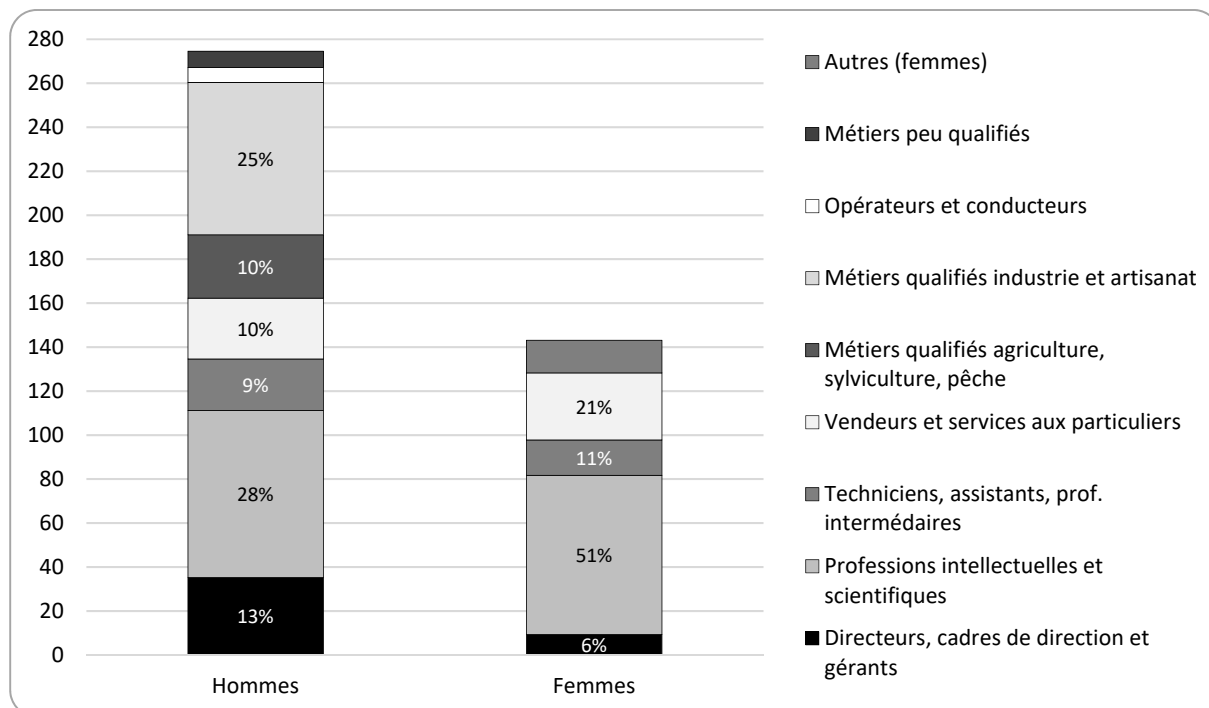
Tableau 3 – Évolution 2011-2016 de l'emploi des indépendants sans personnel, par catégorie de métiers
Belgique, 20-64 ans, en milliers

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Δ (%)
Directeurs, cadres de direction et gérants	38.4	36.8	44.3	50.5	54.9	44.5	+16%
Professions supérieures : intellectuelles, scientifiques, médicales et de gestion	124.7	137.7	132.5	142.4	152.1	148.4	+19%
Professions intermédiaires (paramédicales, sociales, etc.), techniciens, assistants	38.4	45.1	43.3	44.9	36.3	39.5	+3%
Vendeurs et autres métiers des services aux particuliers	73.8	76.2	78.7	60.1	68.7	58.3	-21%
Métiers qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche	29.8	25.1	33.6	31.8	33.2	32.9	+10%
Métiers qualifiés de l'industrie et artisanat	63.3	62.9	70.6	59.4	70.9	71.1	+12%
Opérateurs et conducteurs d'engins	7.6	8.9	5.9	10.0	11.2	9.3	+22%
Métiers peu qualifiés	11.3	8.7	9.4	9.1	6.9	9.5	-16%

Source : Eurostat, LFS (classification des professions ISCO)

La répartition des métiers est très différente selon qu'il s'agit des hommes ou des femmes. Le graphique 3 illustre la répartition des femmes et des hommes selon les différentes catégories de métiers, dans l'emploi indépendant solo, en 2016.

Graphique 3 – Répartition des femmes et des hommes indépendants sans personnel, par catégories de métiers
Belgique, 2016, 20-64 ans, en milliers



Source : Eurostat, LFS, classification des professions ISCO

Certains métiers manuels (métiers qualifiés de l'agriculture, métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, opérateurs et conducteurs d'engins) ne sont exercés que par des hommes. En revanche, les femmes sont presque aussi nombreuses que les hommes parmi les professions supérieures et elles sont majoritaires dans les métiers de la vente et des services aux particuliers. On rappellera que les femmes ne représentent que 35% de l'emploi indépendant solo (tableau 2), contre 49% de l'emploi salarié.

Cet aperçu des métiers peut être complété par des données sur les niveaux de diplôme. On distingue habituellement trois niveaux de diplôme : inférieur (au maximum certificat de l'enseignement secondaire inférieur), moyen (diplôme secondaire général, technique ou professionnel) et supérieur (diplôme de l'enseignement supérieur court ou long, dans les hautes écoles ou les universités).

Environ la moitié des indépendants solos possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur, davantage encore chez les femmes que chez les hommes. Entre 2008 et 2016, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur est passée de 40% à 45% chez les hommes, de 51% à 61% chez les femmes. Sur cette même période, la proportion de diplômés du secondaire est restée stable chez les hommes et a diminué chez les femmes, tandis que la proportion d'hommes et de femmes sans diplôme secondaire chutait fortement. On a donc assisté, au cours des huit dernières années, à une élévation significative du niveau de qualification des indépendants solos. Le tableau 4 fournit les données détaillées pour les années 2008 et 2016.

**Tableau 4 – Évolution du niveau de diplôme des indépendants sans personnel
Belgique, 2008 et 2016, 20-64 ans, en milliers**

	2008			2016		
	Hommes	Femmes	Tous	Hommes	Femmes	Tous
Niveau inférieur (ISCED 0-2)	51.3	18.6	69.9	44.9	13.6	58.5
Niveau moyen (ISCED 3-4)	98.5	41.9	140.4	111.7	42.2	153.9
Niveau supérieur (ISCED 5-8)	100.7	64.6	165.3	126.5	86.6	215.1
Total	250.5	125.1	375.6	283.2	144.4	427.6

Source : Eurostat, LFS (classification des diplômes ISCED)

2.5 Combinaison d'un emploi salarié et d'un emploi indépendant solo

L'enquête LFS permet de déterminer combien de salariés exercent un second emploi en tant qu'indépendant sans personnel. Selon cette enquête, il s'agit de travailleurs qui déclarent que leur emploi principal est un emploi salarié et qu'ils ont un second emploi rémunéré, sous le statut de travailleur indépendant sans personnel. L'enquête LFS ne dit pas s'il s'agit d'un statut indépendant à titre principal ou complémentaire ; c'est en effet la législation sociale qui détermine à quelles conditions un indépendant doit être assujéti au statut social des indépendants à titre principal ou complémentaire, en fonction de la régularité de son activité de salarié et de son niveau de revenu d'indépendant.

Le tableau 5 montre une augmentation significative au cours de la période 2008-2016, nettement plus prononcée chez les femmes (+74%) que chez les hommes (+17%).

**Tableau 5 – Évolution du nombre de salariés ayant un second emploi en tant qu'indépendant sans personnel
Belgique, 2008 à 2016, en milliers**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hommes	53.9	57.2	56.4	55.4	60.9	53.9	59.5	55.8	63.2
Femmes	23.5	25.2	32.0	27.4	30.4	34.0	35.3	34.0	41.0
Total	77.4	82.4	88.4	82.8	91.3	87.9	94.8	89.8	104.2

Source : Eurostat, LFS

En toute logique, dans l'estimation du nombre d'indépendants solos selon l'enquête LFS, il faudrait ajouter ces 104 200 personnes ayant un second emploi comme solo aux 427 600 personnes qui déclarent avoir un emploi principal comme solo, ce qui porte le total à 531 800 personnes. Un sur cinq exerce son emploi d'indépendant solo en tant que second emploi, en complément d'un emploi salarié. Il s'agit d'une caractéristique importante de l'emploi indépendant solo.

La combinaison d'un emploi salarié et d'un emploi indépendant solo est la combinaison la plus fréquente parmi les personnes qui ont un second emploi. D'autres combinaisons sont toutefois possibles : un salarié qui a second emploi comme salarié (par exemple, deux emplois à temps partiel), un solo qui a un second emploi comme salarié (par exemple, s'il donne des cours dans un établissement scolaire), un solo qui a un second emploi comme solo (dans deux métiers différents). Le tableau 6 fournit des données sur ces différentes combinaisons.

**Tableau 6 – Personnes ayant un second emploi : répartition des différentes combinaisons
entre emploi salarié et emploi indépendant sans personnel
Belgique, 2016, en milliers**

	Hommes	Femmes	Tous
Salariés ayant un second emploi comme indépendant solo	63.2	41.0	104.2
Salariés ayant un second emploi comme salarié	25.5	36.9	62.4
Indépendants solos ayant un second emploi comme solo	6.9	5.6	12.5
Indépendants solos ayant un second emploi comme salarié	3.9	3.8	7.7
Total colonne	99.5	87.3	186.8

Source : Eurostat, LFS

Plusieurs cas de figure peuvent être relevés dans la combinaison d'un emploi salarié et d'un emploi indépendant solo.

- Dans une même profession, la combinaison d'un emploi salarié à temps partiel et d'un emploi indépendant est souvent une réponse aux contraintes du marché du travail et aux stratégies de recrutement de certains employeurs. Elle peut être aussi, au niveau individuel, un compromis entre la flexibilité offerte par le travail indépendant et la sécurité garantie par le travail salarié. On rencontre fréquemment de telles situations parmi les journalistes et autres spécialistes des médias, les traducteurs ou interprètes, les métiers paramédicaux.
- La combinaison peut aussi porter sur des métiers différents. Il s'agit alors d'une logique de second emploi, quand le premier ne procure pas un revenu suffisant (par exemple, un travail salarié à mi-temps), ou d'une logique de revenu complémentaire dans des

activités plus ou moins occasionnelles (par exemple, le travail pour des plateformes en ligne), ou encore d'une logique de hobby rémunéré (par exemple, la combinaison d'un emploi principal avec une activité artistique ou sportive rémunérée).

2.6 Durée hebdomadaire du travail des indépendants solos

L'enquête LFS fournit des données sur la durée hebdomadaire « habituelle »¹⁰ du travail des salariés et indépendants solos. Les écarts sont importants : alors que les salariés à temps plein travaillent habituellement, en moyenne, 39.2 heures par semaine, les indépendants solos à temps plein travaillent, en moyenne, 52.5 heures par semaine, soit 33% en plus. Certes, le temps de travail des indépendants n'est pas facile à comparer avec celui des salariés, car il comporte de nombreux temps morts, alors que celui des salariés est compté au plus juste. Par exemple, un commerçant ou un cafetier considérera que son temps de travail correspond avec les horaires d'ouverture de son commerce, plutôt qu'avec le nombre d'heures réellement travaillées. Cependant, cette situation est de moins en moins représentative de l'emploi indépendant solo. Pour des consultants, des experts techniques ou financiers, des spécialistes des médias, des professionnels de la santé, les temps morts dans le travail ne sont pas nécessairement différents selon que l'on soit salarié ou indépendant. Le tableau 7 présente les données issues de l'enquête LFS.

**Tableau 7 – Durée hebdomadaire habituelle du travail à temps plein des salariés et des indépendants solos, selon les catégories de métiers
Belgique, 2016, en heures par semaine**

	Hommes		Femmes		Tous	
	Salariés	Solos	Salariés	Solos	Salariés	Solos
Tous les métiers	39.8	53.8	38.2	49.6	39.2	52.5
Directeurs, cadres de direction et gérants	43.8	53.4	42.0	53.9	43.2	53.5
Professions supérieures : intellectuelles, scientifiques, médicales et de gestion	39.6	52.4	37.1	48.3	38.3	50.8
Professions intermédiaires (paramédicales, sociales, etc.), techniciens, assistants	40.0	50.5	38.7	47.9	39.5	49.6
Vendeurs et autres métiers des services aux particuliers	39.3	55.2	38.5	49.1	38.8	51.8
Métiers qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche	39.1	63.6	–	61.6	39.1	63.3
Métiers qualifiés de l'industrie et artisanat	39.1	53.1	38.7	–	39.1	53.1

Source : Eurostat, LFS, classification des professions ISCO

L'importance de l'écart entre la durée hebdomadaire de travail des salariés et des indépendants solos mérite quelques commentaires.

- L'écart varie selon les professions, mais dans des proportions peu importantes, à l'exception des métiers qualifiés de l'agriculture. Le temps de travail des femmes indépendantes solos est inférieur à celui des hommes.
- Nous ne disposons pas de données qui permettraient de montrer qu'à un temps de travail plus élevé correspondrait effectivement un revenu plus élevé, pour un métier

¹⁰ Selon la LFS, la durée hebdomadaire « habituelle » du travail est celle d'une semaine standard, sans congé, ni jour férié, ni absence pour maladie, ni récupération d'heures excédentaires prestées précédemment.

semblable. De nombreux témoignages de travailleurs free-lance ou de contractants indépendants révèlent qu'ils ne gagnent pas mieux leur vie que des salariés qui font un travail semblable. La question du revenu net dépend aussi des avantages fiscaux que peut procurer le statut le statut d'indépendant.

- Dans les métiers où on trouve à la fois des salariés et des indépendants, le prix à payer par ceux-ci pour obtenir leur autonomie est particulièrement élevé : 33% d'heures de travail en plus, en moyenne. Ce prix à payer est d'autant plus élevé que, dans les professions supérieures et intermédiaires, une proportion importante de salariés dispose déjà d'une bonne marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail ¹¹.
- Ces données éclairent les motivations des employeurs qui proposent des statuts de contractant indépendant ou de free-lance en lieu et place de contrats de salarié. Les employeurs peuvent en attendre un nombre d'heures de travail nettement plus élevé.
- Paradoxalement, si la réalisation d'un même travail demande davantage d'heures à un indépendant solo qu'à un salarié, cela veut dire que la productivité horaire des indépendants serait inférieure à celle des salariés. Cette hypothèse est confirmée par une étude française récente, qui suggère que la multiplication des formes atypiques d'emploi est un des facteurs explicatifs de la baisse de la productivité du travail depuis une quinzaine d'années ¹².
- Ces données sur le temps de travail illustrent également la complexité des arbitrages individuels auxquels certains travailleurs sont confrontés, quand il s'agit de combiner un emploi salarié et un emploi free-lance ou de choisir l'un ou l'autre.

¹¹ Valenduc G. (2017), op.cit., p. 37-40.

¹² Askénazy Philippe, Ehrel Christine (2017), « La productivité du travail en déclin : quels liens avec les transformations du marché du travail ? », *Connaissance de l'emploi*, n°135, avril 2017, Centre d'études de l'emploi et du travail, Paris.

3. UN CONTEXTE D’AFFAIBLISSEMENT DE LA RELATION D’EMPLOI

Le développement de l’emploi indépendant économiquement dépendant doit être placé dans un contexte plus large d’affaiblissement de la relation d’emploi, qui résulte du développement continu de diverses formes de flexibilité du travail depuis plus de 25 ans ¹³.

3.1 La diversification de la flexibilité

Le tableau 8 résume diverses formes de flexibilité du travail, selon qu’il s’agit du temps de travail, de la localisation du travail, du contrat d’emploi et du lien de subordination dans le travail. Depuis sa première formulation il y a quinze ans ¹⁴, cette typologie a déjà été utilisée dans de nombreuses publications de la Fondation Travail-Université, notamment en collaboration avec la CSC ¹⁵.

Tableau 8
La diversification des formes de travail flexible

<i>Temps de travail</i>	<i>Localisation du travail</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Temps partiel, fixe ou variable – Chômage partiel – Horaires flexibles ou à la carte – Travail à pauses – Travail de nuit, de week-end ou “crépusculaire” – Heures supplémentaires (payées ou non) – Travail sur appel – Temps de garde ou d’astreinte – Réduction volontaire (crédit temps, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> – Travail mobile ou itinérant – Travail à domicile, régulier ou occasionnel – Travail dans différents sièges de l’entreprise – Travail dans des télécentres ou des bureaux loués – Travail chez les clients ou les fournisseurs – Travail sur site distant (chantiers, usines) – Travail collaboratif à distance
<i>Contrat d’emploi</i>	<i>Lien de subordination</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Contrat à durée déterminée ou saisonnier – Contrat pour une tâche déterminée – Contrat avec volume de travail annuel – Contrat sans volume de travail fixe – Contrat rémunéré à la pièce – Contrat rémunéré à la performance – Contrat d’insertion 	<ul style="list-style-type: none"> – Travail pour une agence (d’intérim ou autre) – Indépendant sous-traitant ou free-lance – Travail en détachement pour un autre employeur – Travail pour plusieurs employeurs – Statuts para-subordonnés (cas italien ou autre) – Franchise

Source : d’après Vendramin P., Valenduc G. (2002), p. 46.

À ces quatre grands domaines de diversification du travail flexible, on peut encore ajouter la flexibilité fonctionnelle, qui touche l’organisation du travail au sein des entreprises et des institutions : polyvalence, rotation des tâches, mobilité à l’intérieur de l’organisation, travail par projets, par objectifs, en équipe, etc.

Avec le recul du temps, on peut identifier deux phases successives dans la diversification des formes de travail flexible. La première phase, à partir des années 1990-2000, est caractérisée par l’émergence et le développement des emplois « atypiques » au détriment de l’emploi « typique », c’est-à-dire le modèle standard de l’emploi salarié à temps plein et à durée

¹³ Mazuyer Emmanuelle (2013), « Les mutations des droits du travail sous influence européenne », dans *Revue de la régulation*, MSH Paris Nord, n°13.

¹⁴ Vendramin Patricia, Valenduc Gérard (2002), *Technologies et flexibilité*, Éditions Liaisons, Paris.

¹⁵ Publication CSC la plus récente : *Baromètre 2016 de la qualité de l’emploi et du travail*, p. 17-24 (Valenduc G., 2017).

indéterminée, avec une perspective de carrière (barèmes salariaux, règles de progression). Il s'agit d'un modèle essentiellement masculin. L'emploi à temps partiel (essentiellement féminin) et l'emploi temporaire constituaient les formes principales d'emploi atypique – et c'est toujours le cas aujourd'hui. L'action syndicale a principalement consisté, d'une part, à encadrer ou contrôler l'expansion des emplois atypiques (intérim, crédit-temps, emplois liés à des subventions, chômage économique, etc.) et d'autre part, à garantir aux travailleurs en emploi atypique des droits sociaux qui réduisent l'écart avec l'emploi standard. L'expansion de l'emploi à temps partiel et de l'emploi temporaire s'est fortement ralentie à la fin des années 2000, tandis que d'autres formes de flexibilité ont pris davantage d'importance, notamment la flexibilité de la localisation du travail et la flexibilité des liens de subordination. Celles-ci sont au cœur d'une seconde phase dans la diversification du travail flexible, à partir des années 2010-2020, à la faveur du développement de l'économie numérique. Une tendance nouvelle attire particulièrement l'attention : le développement du travail virtuel avec, d'une part, le « nomadisme numérique », et d'autre part, le travail pour des plateformes en ligne ¹⁶.

Dans le cadre de ce dossier, c'est la flexibilité du lien de subordination qui nous intéresse plus particulièrement.

3.2 La multiplication des liens de subordination atypiques

3.2.1 Le travail pour une agence

Le cas le plus répandu est celui des agences d'intérim. Le lien de subordination est triangulaire : le contrat d'emploi est conclu entre un travailleur et une agence d'intérim mais le travail est réalisé dans une entreprise cliente de l'agence, qui est notamment responsable des conditions de santé et sécurité au travail et, d'une manière plus générale, de l'organisation concrète du travail. Le travail intérimaire fait l'objet d'une directive européenne, d'une législation nationale et d'une convention collective nationale (CCT n°108), qui institue notamment une commission paritaire spécifique pour le travail intérimaire ¹⁷.

L'emploi intérimaire pour une agence de travail temporaire est un emploi salarié. Il existe toutefois d'autres types d'agence, qui recrutent aussi bien des salariés que des indépendants solos. Il s'agit le plus souvent d'agences spécialisées dans certains métiers : photographes, auxiliaires de presse, mannequins, hôtesse pour des événements commerciaux, traducteurs ou interprètes, copywriters (publicité rédactionnelle, notamment), etc.

Dans le travail pour une agence, qu'il s'agisse de salariés sous contrat temporaire ou de contractants indépendants, le lien de subordination est toujours de nature triangulaire, entre trois parties : le travailleur, l'agence et le client (également dénommé utilisateur). C'est l'agence qui fixe les conditions de rémunération ; elle prélève un pourcentage sur la transaction avec le client. C'est par contre le client qui détermine le contenu précis du travail et les conditions de réalisation de celui-ci.

¹⁶ Vendramin P., Valenduc G. (2016).

¹⁷ Directive CE2008/104 du 19.11.2008 ; loi du 26.06.2013 modifiant la loi du 24.07.1987 sur le travail temporaire et intérimaire ; CCT n°108 du 16.07.2013. Voir le *Guide de législation sociale 2016* de la CSC, p. 51-58.

Par rapport au public cible de ce dossier, le travail pour une agence concerne essentiellement des professionnels free-lance. L'agence joue un rôle d'intermédiaire commercial mais peut en outre imposer des conditions contractuelles qui renforcent la dépendance économique de l'indépendant solo, par exemple des conditions de propriété intellectuelle ou de droit d'auteur (pour des photographes ou des traducteurs, par exemple). Un même travailleur free-lance peut travailler tantôt pour une agence, tantôt négocier directement avec ses clients.

- *Un photographe sportif travaille en tant que free-lance tantôt pour un groupe de presse, tantôt pour une agence de publicité, à laquelle il cède les droits sur ses photos, et occasionnellement comme photographe indépendant pour des événements privés, ce qui lui permet d'échapper à la suspicion de « faux indépendant ». Un conflit surgit à propos d'une photo d'un sportif sous contrat avec l'agence (ce que le photographe ignorait) mais prise lors d'un événement public et publiée dans un des journaux du groupe de presse. Le photographe s'est retrouvé seul à devoir gérer ce conflit entre ses deux donneurs d'ordre et a perdu son contrat avec l'agence.*

3.2.2 Le travail en détachement

Il s'agit également d'une relation de subordination triangulaire mais d'une autre nature. Deux types de détachement peuvent être distingués :

- *Le détachement international.* Il concerne des travailleurs occupés en Belgique par un employeur (s'il s'agit de salariés) ou un donneur d'ordre (s'il s'agit d'indépendants) situé dans un autre pays. S'il s'agit d'un détachement dans l'Union européenne, le travailleur est soumis à la sécurité sociale du pays de l'employeur mais son salaire doit respecter le salaire minimum prévu par les conventions collectives du pays où il travaille ; il doit être enregistré (déclaration ONSS Limosa)¹⁸. Pour les travailleurs extra-européens, c'est la législation sur le permis de travail qui s'applique mais des accords bilatéraux peuvent déroger aux conditions générales (par exemple, avec l'Inde pour les travailleurs de l'informatique). Selon l'ONSS, entre 2010 et 2015, le nombre de salariés détachés en Belgique à partir d'un autre pays européen est passé de 96 000 à 183 000, tandis que le nombre d'indépendants (avec ou sans personnel) est passé de 12 000 à 35 000.
- *Le détachement « en mission ».* Il concerne des entreprises qui recrutent des spécialistes (informaticiens, ingénieurs de gestion, juristes, gestionnaires financiers, ingénieurs et techniciens, etc.) pour des missions de courte ou longue durée dans des entreprises clientes. La plupart des sociétés de consultance fonctionnent selon ce modèle. Pour contourner la législation qui restreint le prêt de main-d'œuvre, des contrats de sous-traitance sont habituellement conclus entre la société de consultance et l'entreprise cliente afin de couvrir cette forme de détachement. Le détachement en mission est sans frontière : il s'agit aussi bien de missions dans le pays hôte que de missions à l'étranger. Pour les travailleurs des sociétés de consultance, les missions font l'objet d'un marché du travail interne, qui favorise le développement d'une logique entrepreneuriale parmi les salariés. Les entreprises de consultance mettent de plus en plus souvent en concurrence le détachement en mission de leurs salariés et le recours à des contractants indépendants.

¹⁸ Références juridiques : articles 12 et 13 de la réglementation européenne n°883/2004, modifiant la directive européenne 96/71/EC sur le détachement de travailleurs.

Par rapport au public cible de ce dossier, le travail en détachement contribue à multiplier les situations où des collectifs de travail, notamment des équipes de projet, sont constitués de travailleurs ayant des statuts très différents : des salariés de l'entreprise où le travail est réalisé, des travailleurs détachés provenant d'autres pays, des salariés détachés par des sociétés de consultance, des contractants indépendants. La multiplicité des situations contractuelles renforce l'isolement des travailleurs.

- *Début 2016, dans le département informatique d'une banque belge filiale d'une banque hollandaise, on trouvait dans les mêmes équipes de projet des informaticiens de la banque, des informaticiens détachés par une société multinationale de conseil et d'ingénierie pour des missions de six mois à un an dans la banque, des informaticiens indiens détachés en vertu d'un accord bilatéral entre l'Inde et la Belgique, ainsi que des contractants indépendants (infographistes et autres spécialistes web) recrutés par la filiale luxembourgeoise de la banque pour travailler à Bruxelles.*

3.2.3 Les statuts para-subordonnés

Il s'agit de statuts intermédiaires entre celui des salariés et celui des indépendants. Il n'en existe pas en Belgique, mais bien dans d'autres pays, comme l'Italie, l'Espagne ou l'Allemagne. Le statut français des auto-entrepreneurs n'en est pas très éloigné. On n'entrera pas ici dans le détail juridique de ces statuts¹⁹, mais on se contentera de montrer en quoi ils concernent le public cible de ce dossier.

Le principe général des statuts para-subordonnés consiste à reconnaître la relation de dépendance économique à l'égard d'un donneur d'ordre principal et à octroyer au travailleur un certain nombre de garanties, concernant la durée des prestations et la continuité des rémunérations, un niveau minimal de protection sociale (soins de santé, accidents du travail, accès au chômage sous certaines conditions), un statut fiscal simplifié mais relevant du régime des indépendants, ainsi que des possibilités de recours en cas de conflit.

En Italie, où le concept de para-subordination est né dans les années 1980, le nouveau régime des travailleurs para-subordonnés mis en place à partir de 2003 distingue deux catégories : d'une part, la collaboration contractuelle coordonnée et continue (dite CoCoCo), lorsque la relation contractuelle couvre une période d'au moins 8 mois sur 24, et d'autre part, la collaboration contractuelle coordonnée par projet (dite CoCoPro), liée à la réalisation d'un projet particulier. Trois principes sont communs aux deux catégories : l'existence d'une coordination par le donneur d'ordre, la continuité de la relation contractuelle (ce qui exclut de nombreux « vrais » free-lance du statut de para-subordonné) et la nature personnelle du travail effectué. Les para-subordonnés italiens bénéficient d'une protection sociale limitée, mais plus proche de celle des salariés que des indépendants²⁰ ; ce sont les employeurs qui financent cette protection sociale, avec des cotisations réduites par rapport à celles des salariés. L'expansion de ces statuts s'est faite au détriment des contrats d'emploi à durée déterminée car ils coûtent moins cher aux employeurs ; le secteur public décentralisé y

¹⁹ Eichhorst Werner et al. (2013), *Social protection rights of economically dependent self-employed workers*, Report for the European Parliament (PE 507.449), Brussels.

²⁰ Bertolini Sonia (2005), « Entre travail salarié et indépendant : les formes de travail hybride en Italie », dans *Formation Emploi*, La Documentation Française, Paris, n°90, p. 21-35.

recourt également de façon importante (pouvoirs locaux, universités et centres de recherche, services d'utilité publique). D'une manière générale, on leur reproche d'avoir contribué à augmenter la précarité plutôt que de la réduire ²¹.

En Espagne, le statut de travailleur autonome économiquement dépendant (TRADE – *Trabajadores autónomos económicamente dependientes*) a été officialisé par une loi de 2009 modifiant la loi de 2007 sur le statut des indépendants ²². Un travailleur autonome est considéré comme économiquement dépendant si au moins 75% de ses revenus proviennent d'un seul donneur d'ordre. Ils doivent faire enregistrer leurs contrats et ne peuvent ni employer du personnel, ni sous-traiter. Ils doivent être autonomes au niveau de leurs moyens matériels de travail et de l'organisation de leur temps. Ils bénéficient d'une couverture sociale en matière de soins de santé, d'accidents professionnels, de pension et d'accès au chômage (sous conditions). Leur statut leur accorde un certain nombre de droits sociaux : droit à des temps de repos et à une séparation vie professionnelle / vie privée, non-discrimination, représentation collective au sein d'un Conseil supérieur du travail autonome ²³. Cette dimension de négociation collective distingue nettement les TRADE espagnols des CoCoCO et CoCoPro italiens ²⁴.

En France, le statut des auto-entrepreneurs, mis en place en 2008, n'avait pas pour vocation première de définir un statut pour les indépendants économiquement dépendants, mais de rendre plus facile l'installation à leur propre compte d'indépendants solos qui souhaitent développer une activité complémentaire à leur emploi principal, ou tenter de se lancer dans une nouvelle activité pour sortir du chômage. Les auto-entrepreneurs bénéficient d'une couverture sociale en matière de soins de santé, d'accidents professionnels et de pension, moyennant des cotisations sociales réduites. Ils bénéficient également d'avantages fiscaux et d'une exemption de TVA, dans certaines limites. La situation actuelle des auto-entrepreneurs révèle cependant des écarts énormes entre les objectifs initiaux et les conditions d'emploi réelles ²⁵. Seulement 54% des auto-entrepreneurs en font leur activité principale. La moitié d'entre eux n'en tirent que des revenus mensuels inférieurs à 240 € – c'est-à-dire un revenu d'appoint, alors que seulement 10% ont un revenu supérieur à 1100 €. Le statut d'auto-entrepreneur n'est pas attractif pour des travailleurs free-lance à titre principal. Selon l'étude citée de Sarah Abdelnour (2017), l'auto-entrepreneuriat repose fortement sur le système salarial, il se développe à la marge de ce système et s'en nourrit. De nombreux auto-entrepreneurs sont encore salariés, l'ont été récemment ou pourront le redevenir par la suite, ils bénéficient de revenus sociaux (pension ou chômage), ils comptent sur la rémunération salariée de leur conjoint ou de leurs parents.

²¹ Eichhorst W. (2013), op. cit., p. 40-41. On trouve également dans les annexes de ce rapport (p. 115-116) une comparaison des régimes respectifs de protection sociale des salariés, des indépendants et des para-subordonnés en Italie.

²² Célérier Sylvie, Riesco-Sanz Alberto, Rolle Pierre (2016), « Une indépendance équivoque : les nouveaux statuts des indépendants espagnols et français », dans *Revue française de socio-économie*, n°17, p. 21-41.

²³ On trouvera des détails sur le site du syndicat UGT des travailleurs autonomes : www.upta.es

²⁴ Agut García Carmen, Nuñez González Cayetano (2012), *La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en España: un análisis crítico comparado con Italia*, Working Paper n°124, ADAPT – Centro Studi Internazionali Marco Biagi, Modena.

²⁵ Abdelnour Sarah (2017), *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, PUF, Paris.

En Allemagne, le statut de « travailleur assimilé aux salariés » est nettement plus ancien mais il couvre essentiellement des travailleurs rémunérés par des commissions ou des courtages, au lieu d'un salaire fixe. Il ne correspond pas bien aux travailleurs free-lance ou aux contractants indépendants.

3.2.4 Les professionnels autonomes

On revient ici vers le cœur du public cible de ce dossier, largement décrit dans le premier chapitre. Contrairement aux trois catégories précédentes, ils ne font pas l'objet d'une subordination formelle, qu'elle soit triangulaire ou partielle ; c'est en termes de dépendance économique, organisationnelle, matérielle ou technologique qu'il faut examiner leur situation.

La dénomination « free-lance » est née dans le monde des médias et les métiers créatifs ou artistiques, puis elle s'est étendue bien au-delà. La dénomination « contractant indépendant » est plus fréquente dans le monde de l'ingénierie, de la certification technique, de la finance, de l'immobilier, de la construction et du génie civil. À cela il faut encore ajouter les professionnels autonomes dans le domaine médical, paramédical et psychosocial, dans la formation et l'animation, dans les services récréatifs ou touristiques, etc.

Le mode de rémunération est un trait commun à tous les professionnels autonomes. Ils sont rémunérés à la tâche ou au projet, peu importe qu'ils soient assujettis ou non à la TVA, que les tarifs soient réglementés ou non, qu'ils exercent leur métier seuls ou dans des collectifs de travail avec d'autres professionnels autonomes ou des salariés.

Le développement de la figure du professionnel autonome est en phase avec le développement d'un nouveau modèle de carrière, appelé carrière nomade ou carrière sans attache (traduction littérale de l'anglais *boundayless career*). Ce modèle de carrière est caractérisé par l'absence d'attache forte à une entreprise ou à une organisation. Il repose sur un projet professionnel individuel et un réseau de relations. Trois types de compétences sont au cœur du concept de carrière nomade : le « savoir-faire » (*knowing how*) ou la connaissance accumulée par une expérience professionnelle ou d'autres expériences, qui se matérialise dans un CV présenté comme un portefeuille de compétences et de réalisations ; le « savoir qui » (*knowing whom*), c'est-à-dire les relations professionnelles, les relations personnelles, les réseaux sociaux et le carnet d'adresses ; le « savoir pourquoi » (*knowing why*), c'est-à-dire la construction de l'identité individuelle, les motivations, la culture de travail, la production de sens à travers le travail. Dans les carrières nomades, les expériences dans le domaine professionnel et privé sont systématiquement interprétées comme des processus d'accumulation et d'apprentissage, à la base des trois compétences décrites ci-dessus : savoir-faire, savoir qui, savoir pourquoi.

Le modèle free-lance convient bien aux carrières nomades. Toutefois, il est également possible de développer ce type de carrière comme salarié, dans des branches d'activité où la mobilité inter-entreprises est importante et facile, ou encore en alternant des périodes d'activité salariée et indépendante.

Bien que les carrières nomades soient un processus individuel, leur développement transforme également l'organisation des entreprises et certains aspects du marché du travail. L'interaction entre les dimensions personnelles et institutionnelles se produit au niveau de

l'individu, mais également à l'intérieur des groupes professionnels ou dans certaines branches d'activité émergentes. C'est ce qui explique que, dans certains métiers, le « nomadisme » soit devenu une norme, qui s'est substituée à la carrière classique.

3.2.5 Les coopératives de travailleurs autonomes

Le cas le plus connu en Belgique est celui de SMart, initialement « Société mutuelle pour artistes », aujourd'hui une des plus importantes coopératives de travailleurs autonomes en Europe. Créée en 1999 sous la forme d'une ASBL, puis d'une Fondation, la SMart est une entreprise d'économie sociale qui propose des conseils, des formations et des outils administratifs, juridiques, fiscaux et financiers pour simplifier et légaliser l'activité professionnelle dans les métiers créatifs ou culturels : artistes, autres professionnels des arts et des spectacles, animateurs socioculturels, métiers créatifs du web et du numérique, etc. Son service le plus connu consiste à requalifier en emploi salarié des prestations intermittentes effectuées par des créatifs ou des professionnels free-lance. Ces travailleurs demandent que leurs prestations soient facturées à SMart ou que leurs droits d'auteur y soient transférés ; SMart transforme les montants perçus en salaire, paie les cotisations sociales et effectue les formalités administratives, moyennant une cotisation calculée en pourcentage du revenu ainsi converti.

Une personne qui travaille via SMart a droit à une protection sociale de salarié (le plus souvent à temps partiel), elle a accès au congé éducation et à d'autres avantages des salariés, tout en restant autonome dans l'organisation de sa profession créative ou culturelle. La SMart est agréée comme bureau d'intérim pour les contrats non artistiques et comme bureau social pour artistes pour les contrats artistiques dans les trois Régions. La SMart est aujourd'hui présente dans 11 pays européens et s'est dotée en 2016 d'un statut de « société coopérative à responsabilité limitée à finalité sociale » (SMart Coop, agréée par le Conseil national de la coopération en octobre 2016). En juillet 2017, elle comptait déjà plus de 11 000 sociétaires.

SMart poursuit un projet politique, formulé explicitement par ses fondateurs²⁶ : offrir une alternative à la dilution de la relation d'emploi et à l'ubérisation de l'économie. « SMart permet à ses sociétaires travailleurs autonomes de développer leur activité économique dans un cadre sécurisé. Le statut d'entrepreneur-salarié chez SMart permet en effet de réconcilier la protection sociale et une vraie dynamique entrepreneuriale ».

3.2.6 Le travail pour des plateformes en ligne

On peut distinguer plusieurs formes de travail pour des plateformes numériques en ligne²⁷. On utilise en général le terme *crowd working* (littéralement : le travail des foules) pour caractériser ces formes d'externalisation ouverte (*crowd sourcing*), où les plateformes numériques jouent le rôle autrefois dévolu aux bourses du travail. Trois grandes catégories peuvent être distinguées :

- Le *crowd working* de micro-tâches non matérielles, à l'échelle internationale, avec des rémunérations fixées aux enchères (c'est-à-dire au moins-disant) et sans aucune exigence

²⁶ Graceffa Sandrino (2016), *Refaire le monde... du travail. Une alternative à l'ubérisation de l'économie*, Éditions REPAS, Valence.

²⁷ Vendramin Patricia, Valenduc Gérard (2016), op. cit., p. 18-23

de professionnalisme. La plateforme Amazon Mechanical Turk en est un exemple typique. Il s'agit d'un marché mondialisé de tâches virtuelles et fragmentées à l'extrême.

- Le *crowd working* de tâches non matérielles, destiné à des travailleurs free-lance agréés par la plateforme, ce qui suppose une certaine reconnaissance du professionnalisme. Ceci conduit à une standardisation du travail free-lance, sous la forme de forfaits horaires.
- Le *crowd working* de services matériels : transport de personnes, hébergement temporaire, livraison de colis ou de repas, travaux domestiques, etc. Les tarifs sont tantôt fixés par la plateforme (exemple : Uber), tantôt négociés (exemple : Listminut.be).

Le travail pour des plateformes contribue au développement d'une « économie des petits boulots » (*gig economy*), marquée par la précarité des conditions d'emploi et de travail ²⁸.

Concernant le statut des travailleurs, les plateformes affichent en général une clause de décharge (*disclaimer*) où elles reportent sur l'utilisateur toute responsabilité en matière fiscale ou sociale. Dans la pratique, les travailleurs des plateformes sont le plus souvent contraints d'opter pour un statut d'indépendant ²⁹. Certains éléments de jurisprudence montrent cependant qu'il est possible, sous certaines conditions de régularité des prestations, d'obtenir une requalification vers le salariat ; en Grande-Bretagne et dans certains États américains, des chauffeurs roulant pour Uber ont ainsi obtenu devant les tribunaux leur requalification en salariés. En Belgique, la SMart a obtenu que les livreurs de la plateforme Deliveroo aient la possibilité de régulariser leurs prestations intermittentes en prestations salariées via la coopérative.

3.3 Vers une déconstruction de la relation d'emploi ?

La multiplication des liens de subordination atypiques menace quelques-uns des fondements de la relation d'emploi : la notion de lieu de travail, la définition du temps de travail, la formation des salaires, la représentation collective des intérêts des travailleurs et, finalement, le principe même de la distinction entre travail salarié et travail indépendant.

- La notion de lieu de travail, qui est une des bases de la législation sociale, notamment en matière de santé et sécurité, est remise en question avec le développement du travail en détachement ou en mission, du travail pour des agences, du travail virtuel pour des plateformes et du « nomadisme numérique ».
- La signification et la mesure du temps de travail deviennent plus complexes avec l'expansion du travail par projets, du travail par objectifs, du travail à la tâche, sans rapport direct avec le temps réellement travaillé. Dans le travail pour des plateformes, le temps n'est plus qu'une unité de mesure de la fragmentation des tâches, qui conduit à de nouvelles formes de salaire aux pièces. Dans les statuts para-subordonnés, le temps effectivement travaillé n'entre pas en ligne de compte.

²⁸ De Stefano V. (2016) *The rise of the "just-in-time" workforce: on-demand work, crowd work and labour protection in the gig-economy*. Geneva, ILO Conditions of Work and Employment Series n°7.

²⁹ Drahokoupil Jan, Fabo Bryan (2016), *The platform economy and the disruption of the employment relationship*, ETUI Policy Brief #5, European Trade Union Institute, Brussels.

- La formation des salaires est mise en cause par les pratiques en vigueur dans le détachement de travailleurs, dans le remplacement de salariés par des para-subordonnés ou des professionnels autonomes, ainsi que dans l'économie de plateforme, notamment le salaire aux pièces et les rémunérations fixées aux enchères.
- Dans toutes les liens de subordination atypiques, la représentation collective des intérêts des travailleurs pose problème. À l'exception du travail intérimaire pour une agence (du moins en Belgique) ou de quelques autres initiatives de représentation des professionnels autonomes (en tant que coopérateurs chez Smart, à travers le Conseil national du travail autonome en Espagne), les travailleurs engagés dans des liens de subordination atypiques se trouvent le plus souvent dans un rapport de forces défavorable par rapport à leur employeur ou donneur d'ordre et parfois face à des situations de responsabilité floues, notamment dans le travail en détachement ou en mission.
- Puisque les liens de subordination deviennent plus flous, une zone grise s'étend entre le statut de salarié et le statut d'indépendant. Dans le même temps, on voit se développer une logique entrepreneuriale parmi les salariés, mis en concurrence les uns avec les autres, et une logique salariale parmi les indépendants free-lance, qui sont demandeurs de normes et de références communes.

Sur ce dernier point, l'enjeu du statut des travailleurs fait l'objet d'un dilemme, qui a déjà été présenté dans une publication précédente³⁰, mais qu'il est utile de rappeler ici. Le dilemme peut se résumer ainsi : faut-il mettre en place un nouveau statut intermédiaire entre le salariat et le travail indépendant, qui couvrirait mieux les cas des travailleurs free-lance et de ceux qui réalisent des tâches pour des plateformes, ou faut-il au contraire élargir les champs respectifs du statut de salarié et du statut de travailleur indépendant, de manière à occuper le « no man's land » qui s'installe entre les deux ?

- La première piste consiste à envisager un statut de « travailleur autonome économiquement dépendant », qui constituerait un statut juridique hybride entre le salarié et l'indépendant. Il s'adresserait à des indépendants qui réalisent une part majoritaire de leur chiffre d'affaires avec un seul donneur d'ordre ou qui travaillent de manière stable pour un nombre limité de donneurs d'ordre³¹, en faisant un bilan des points forts et des points faibles des statuts semblables en Italie (CoCoCo/CoCoPro) et en Espagne (TRADE). Dans ces deux pays, ces statuts ne donnent pas pleine satisfaction aux travailleurs concernés, car ils contribuent à les maintenir dans une situation d'incertitude, voire de précarité ; par ailleurs, ils ne satisfont pas non plus les syndicats, qui y voient une brèche dans la relation salariale. Il faudrait donc améliorer très significativement ces statuts intermédiaires existants.

Cette première piste soulève plusieurs questions : la notion de travailleur autonome économiquement dépendant est-elle apte à couvrir toutes les nouvelles formes de travail qui émergent actuellement ? Quelle serait la contribution financière des donneurs d'ordre

³⁰ Vendramin P., Valenduc G. (2016), op. cit. p. 35-37.

³¹ Jolly Cécile, Prouet Emmanuelle (2016), *L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections ?*, France Stratégie, Document de travail n°2016-04, Paris.

ou des plateformes au financement des garanties de ces travailleurs ? Un tel statut ne va-t-il pas déstabiliser encore un peu plus les statuts existants ?

- La seconde piste consiste à élargir les champs couverts par les statuts de salarié et d'indépendant. Elle comporte plusieurs voies. Il s'agit d'abord d'adapter le statut de salarié à des trajectoires individuelles marquées par des transitions multiples entre différents statuts (CDD, indépendant à titre principal ou complémentaire, stagiaire, demandeur d'emploi, combinaisons emploi-formation, etc.), en établissant une garantie de stabilité et de continuité des droits. Il s'agit aussi d'adapter le statut des indépendants de manière à mieux couvrir les risques des travailleurs free-lance, des indépendants à faible revenu ou à activité occasionnelle. Le statut actuel des indépendants est calqué sur le modèle de l'entrepreneur, du commerçant ou des professions libérales, il n'est pas attractif pour les professionnels autonomes économiquement dépendants. Il s'agit enfin d'assurer une meilleure portabilité individuelle des droits acquis au cours de la vie professionnelle, en tenant compte que celle-ci est de plus en plus faite de bifurcations ou d'alternances.

Cette seconde piste soulève également plusieurs questions. Jusqu'à quel point peut-on assimiler au salariat des activités où le donneur d'ordre n'a quasiment aucun contrôle sur le lieu de travail, la durée du travail et les conditions de travail ? Jusqu'à quel point peut-on assimiler au travail indépendant des activités où le prix d'achat du travail est fixé par une plateforme pour des milliers de travailleurs ? Comment établir des critères juridiques de distinction entre le travail effectué par des professionnels et les revenus générés par des amateurs qui utilisent des plateformes pour proposer des services qui rentabilisent ou valorisent leur patrimoine personnel (voiture, vélo, appartement, connaissances linguistiques par exemple) ? ³²

Plusieurs études comparatives ont été menées en Europe au cours des dernières années ; elles soulèvent systématiquement le dilemme qui vient d'être exposé³³. Elles soulignent aussi la nécessité d'adapter les statuts du travail à la diversification actuelle et future des formes d'emploi, sans faire pour autant table rase de progrès sociaux fondamentaux qui ont été conquis par le combat syndical et par la négociation collective.

³² France Stratégie (2016), *Nouvelles formes du travail et de la protection des actifs*, Série « Stratégie 2017-2027 », Paris, mars 2016.

³³ ASTREES (2014), op. cit. ; De Stefano V. (2016), op. cit. ; Eichhorst W. et al. (2013), op. cit. ; Zufiaur J.M. (2011), op. cit.

4. QUELLES RÉPONSES SYNDICALES ?

Dans cette dernière partie, il n'est pas question de proposer des réponses aux organisations syndicales mais bien d'examiner quelles sont les réponses syndicales possibles, en mettant en évidence plusieurs alternatives.

4.1 Porter l'attention sur le statut d'employeur

Dans ce dossier, beaucoup d'attention a été accordée aux différents statuts des travailleurs. Il est temps de s'intéresser aussi au statut d'employeur. Si le statut de travailleur, salarié ou indépendant, apparaît de plus en plus flou, ne serait-ce pas parce que le statut d'employeur est lui-même rendu plus imprécis ?

Les travaux récents de deux juristes des universités d'Oxford et de Vienne conduisent à une définition « fonctionnelle » de la notion d'employeur, c'est-à-dire à une description des fonctions qui caractérisent un employeur – par opposition à une définition purement juridique³⁴. Ces auteurs identifient cinq fonctions de l'employeur :

- Sélectionner, recruter, commencer une relation contractuelle ou y mettre fin ;
- Fournir le travail à effectuer, déterminer le montant et les modalités de la rémunération ;
- Contrôler, coordonner et planifier la réalisation concrète du travail, contrôler l'utilisation des moyens de production et des ressources ;
- Réceptionner les résultats du travail, en contrôler la qualité et la conformité ;
- Gérer les marchés de l'entreprise, satisfaire aux obligations fiscales, engranger des bénéfices ou s'exposer à des pertes.

Dans le modèle « employeur », ces cinq fonctions sont concentrées chez un seul et même acteur : l'entreprise (ou l'institution) et sa direction. Le modèle employeur implique, assez logiquement, une relation d'emploi salariale. Un autre modèle est possible : le modèle « agence », caractérisé par une relation de subordination triangulaire (voir 3.2.1). Dans ce cas les cinq fonctions caractéristiques de l'employeur sont réparties entre deux acteurs : l'agence d'intérim et l'entreprise cliente dans le cas du travail temporaire, l'entreprise mère et l'entreprise hôte dans le cas d'un détachement en mission.

On peut appliquer ce cadre d'analyse aux plateformes en ligne qui ont pour objectif le *crowdsourcing* du travail. Les fonctions d'employeur peuvent être concentrées ou réparties sur trois catégories d'acteurs : les propriétaires de la plateforme, le *crowdsourcer* (c'est-à-dire le donneur d'ordre) et le *crowd worker* (c'est-à-dire celui ou celle qui effectue la tâche et perçoit la rémunération). Selon les auteurs cités, dans le cas d'une plateforme comme Uber, c'est un seul acteur – la plateforme elle-même – qui assume les cinq fonctions de l'employeur. C'est en effet Uber qui sélectionne les chauffeurs, qui donne ou retire les agréments, qui fournit le travail et fixe le tarif, qui planifie les trajets à l'aide de sa propre application mobile, qui réceptionne le travail et organise le rating des chauffeurs, qui gère le

³⁴ Prassl Jeremias, Risak Martin (2016), "Uber, TaskRabbit & Co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowd work", in *Comparative Labour Law and Policy Journal*, vol 37 #3.

marché et accumule la plus-value. En revanche, dans des cas comme TaskRabbit ou Listminut, on se trouve confronté à une fragmentation des fonctions de l'employeur entre plusieurs acteurs : la plateforme, le client pour qui le travail est réalisé (c'est lui qui définit le travail et le réceptionne) et parfois le travailleur lui-même (qui peut négocier le prix et les conditions de réalisation). Cette fragmentation est plus proche du modèle de l'agence, sauf si le travailleur assume lui-même certaines fonctions de l'employeur ; dans ce dernier cas, il s'agit de travail indépendant.

L'intérêt de ce déplacement de la question du statut du travailleur vers le statut de l'employeur est de donner une perspective collective, plutôt que de traiter des cas individuels en espérant que ceux-ci fassent jurisprudence. Si on peut démontrer, selon les critères ci-dessus, que Uber est un employeur et Listminut une agence de travail temporaire, alors cette conclusion s'applique à *tous* les travailleurs de ces deux plateformes.

4.2 L'intérêt d'une affiliation syndicale pour des solos dépendants

4.2.1 Du point de vue des solos

Du point de vue des indépendants économiquement dépendants, la possibilité de s'affilier à une organisation syndicale présente à la fois des aspects positifs et négatifs. Parmi les aspects négatifs, on peut relever l'étanchéité historique entre le monde salarié et le monde indépendant, qui se double d'une incompréhension réciproque, voire d'une certaine méfiance. Les indépendants solos perçoivent une hostilité syndicale à l'égard des « faux » indépendants. Les salariés suspectent les indépendants de bénéficier d'arrangements fiscaux exagérément favorables. Parmi les aspects positifs, on mentionnera le mécontentement des solos économiquement dépendants à l'égard des organisations d'indépendants existantes (Union des classes moyennes, Syndicat national des indépendants), qui sont perçues comme des organisations patronales et qui dénie la dépendance économique, organisationnelle ou matérielle.

Les solos reconnaissent être confrontés à une série de problèmes qui ont une dimension collective :

- Les conditions de travail : horaires, durée du travail, modalités de contrôle, rapports de domination ;
- Les conditions de rémunération : tarifs, délais de rémunération, recours possibles ;
- Le système de cotisations sociales : seuil minimum incompressible, régularisation tardive (3 ans), continuité des cotisations en cas de discontinuité des prestations, besoin d'une meilleure protection sociale (notamment en cas de chômage ou d'incapacité).

4.2.2 Du point de vue des organisations syndicales

Ici aussi, il y a des aspects négatifs et positifs. Parmi les premiers, l'affiliation d'indépendants est perçue, dans certaines centrales professionnelles, comme contradictoire à la tradition syndicale. En outre, la question des moyens financiers et humains que les syndicats devraient consacrer à l'affiliation d'indépendants soulève des craintes – notamment la crainte que le travail syndical au bénéfice des indépendants se fasse au détriment de celui au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi. Parmi les aspects positifs, les syndicats

peuvent viser à réduire les divisions entre salariés et indépendants dans des mêmes métiers ou dans des mêmes collectifs de travail. Ils peuvent espérer réduire les dérives corporatistes chez les solos, renouveler l'image syndicale auprès d'un public souvent plus jeune, augmenter la « base affiliable » en y incluant de nouveaux publics cibles.

Les syndicats peuvent également entrevoir des avantages en termes d'action collective, par exemple en englobant les solos dans les discussions et les négociations sur les réformes de la protection sociale.

4.3 Les modalités d'organisation des solos

4.3.1 Les services à offrir à des affiliés indépendants solos

Lorsqu'on s'intéresse aux quelques expériences existantes de services offerts par des syndicats à des indépendants économiquement dépendants, particulièrement à des professionnels free-lance ou des travailleurs des plateformes digitales³⁵, deux grandes catégories de services peuvent être mises en évidence : des services de négociation et des services d'assistance³⁶.

La négociation concerne principalement la négociation de conventions collectives en entreprise ou au niveau sectoriel, à destination d'un public de solos qui travaillent avec des salariés pour les mêmes entreprises. C'est le cas d'entreprises de la presse et des médias, d'institutions de soins de santé, de bureaux d'ingénierie, d'entreprises de transport. La négociation peut aussi concerner des matières nationales, comme la protection sociale, ou régionales, comme l'accès à la formation professionnelle continue.

Les services demandés concernent en premier lieu l'assistance juridique (pour la rédaction des contrats de service, pour les litiges avec des administrations ou des assureurs, pour des dossiers de sécurité sociale, pour la continuité de certains droits sociaux, etc.) mais aussi des facilités qui, chez nous, sont offertes par les mutuelles plutôt que par les syndicats, notamment des assurances complémentaires. Les indépendants solos sont également intéressés par les services de formation offerts par les syndicats.

4.3.2 La place des indépendants dans un syndicat de salariés

Deux scénarios sont envisageables : au sein d'une fédération professionnelle spécifique (« centrale » syndicale pour indépendants solos dépendants) ou bien au sein de centrales existantes, donc aux côtés des salariés. La place dans les structures syndicales dépendra, entre autres, du package de services qui sera lié à l'affiliation.

La formule d'une fédération syndicale spécifique a pour avantage de donner une forte visibilité à la syndicalisation d'indépendants solos et d'attirer l'attention sur les spécificités, positives et négatives, de leur situation statutaire. Elle a pour inconvénient de maintenir la séparation entre salariés et solos au sein des structures syndicales. Ce n'est donc pas une bonne formule pour faire face à la coexistence de salariés et d'indépendants dans les mêmes collectifs de travail.

³⁵ Degryse Christophe (2016), *Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, ETUI Working Paper #2016.02, Institut syndical européen, Bruxelles.

³⁶ Willems M. (2016), op. cit.

- *En Espagne, une fédération de travailleurs autonomes (UPTA, Unión de Profesionales y Tabajadores Autónomos) s'est constituée au sein de la confédération UGT, un des deux grands syndicats nationaux. Sa place dans l'organisation est semblable à celle des autres centrales syndicales de l'UGT. La loi qui a créé le statut de professionnel autonome économiquement dépendant (voir 3.2.3) prévoit une structure de négociation d'accords collectifs (Conseil supérieur du travail autonome), où l'UPTA représente ses affiliés. L'UPTA propose à ceux-ci un package de services, dont une partie sont spécifiques à cette fédération et une partie sont des services communs de l'UGT.*
- *Aux Pays-Bas, la confédération syndicale FNV a une structure spécifique pour les indépendants solos (ZZP, zelfstandigen zonder personeel). Cependant, d'autres fédérations syndicales FNV affilient aussi des solos, notamment la fédération des arts, des loisirs, des médias et de l'industrie de l'information, où les solos côtoient les salariés.*
- *En Italie, la confédération syndicale CISL a mis en place officiellement, sous une première forme en 2009 puis de manière plus stable en 2015, une fédération des travailleurs subordonnés, autonomes et atypiques (FeLSA, Federazione Lavoratori Somministrati Autonomi Atipici), qui s'adresse à la fois aux para-subordonnés, aux salariés précaires, aux travailleurs free-lance et autres indépendants solos.*

La formule de centrales syndicales de salariés ouvertes à des indépendants offre moins de visibilité pour ceux-ci mais permet de traiter de manière plus efficace les situations de travail qui rassemblent les uns et les autres.

- *En Allemagne, VerDI, le syndicat des employés des services de la DGB, a un groupement de free-lancers qui est actif dans diverses branches de VerDi, notamment les médias et l'IT. Environ 30 000 travailleurs free-lance sont affiliés à VerDi, ils représentent 1.5% des affiliés. Outre un portail internet, le groupement des free-lancers propose des services de mise en réseau, de conseil juridique, de comparaison d'honoraires et de tarifs journaliers, de conseil en matière d'assurances, ainsi que des modèles de contrats.*
- *En Allemagne également, le syndicat de l'industrie IG-Metall a mis en place une plateforme intitulée Fair Crowdwork Watch, qui permet de comparer la façon dont les plateformes en ligne traitent leurs travailleurs et proposer une notation des plateformes du point de vue des travailleurs.*
- *En France, la fédération CFDT de la communication, du conseil et de la culture (F3C) a lancé en mars 2017 une plateforme de services dédiée aux travailleurs free-lance des secteurs qu'elle représente.*

Alors qu'il existe plusieurs études comparatives sur les statuts, les droits sociaux et les régimes de protection sociale des travailleurs autonomes économiquement dépendants en Europe, nous n'avons pas eu connaissance, au moment de terminer ce rapport, d'études comparatives sur les modèles de syndicalisation et de représentation collective de ces travailleurs. Une lacune à combler...

5. SYNTHÈSE ET CONCLUSIONS

La première partie de ce dossier a permis de préciser les contours du public cible auquel les organisations syndicales pourraient s'adresser parmi les indépendants solos. Trois dimensions de la dépendance ont été développées : la dépendance économique proprement dite, la dépendance organisationnelle, la dépendance matérielle ou technologique. Les critères de dépendance économique sont la provenance des revenus, l'individualisation de la relation contractuelle, la régularité des paiements, la nature commerciale de la relation contractuelle, les modalités de tarification des prestations. La dépendance organisationnelle se caractérise par la présence au sein d'équipes mixtes avec des salariés, le contrôle régulier par les donneurs d'ordre, l'organisation des tâches négociées avec des associés ou déterminée par une plateforme en ligne. La dépendance matérielle ou technologique peut concerner les infrastructures, les outils ou les logiciels. Ces précisions permettent d'aller bien au-delà de la stigmatisation de « faux indépendants », qui s'avère de plus en plus inopérante dans de nombreux cas.

Il ressort de cette analyse que le public cible potentiel des organisations syndicales est caractérisé par trois éléments : il est lié par plusieurs formes de subordination ou de dépendance économique, organisationnelle, matérielle ou technologique ; il est intégré dans des collectifs de travail, notamment avec des salariés ; il est susceptible d'être intéressé par des démarches de représentation collective ou d'action collective.

Dans la deuxième partie de ce dossier, quelques données statistiques sur les indépendants solos sont présentées et commentées. Certes, tous les solos ne sont pas économiquement dépendants mais tous les travailleurs autonomes économiquement dépendants figurent parmi les solos. Alors que la proportion d'indépendants dans l'emploi total est restée stable de 2000 à 2016, le nombre d'indépendants solos a augmenté au détriment du nombre d'indépendants occupant du personnel. L'augmentation de l'emploi indépendant solo concerne, d'une part, deux secteurs traditionnellement ouverts au travail indépendant (construction et HoReCa), et d'autre part, des activités intellectuelles : information, informatique et communication, services professionnels aux entreprises, santé et action sociale, culture et loisirs. En revanche, l'emploi indépendant solo est en net recul dans l'industrie manufacturière, dans le commerce de détail et les garages. Au niveau de la répartition par catégorie de métiers, les professions supérieures (intellectuelles, scientifiques, médicales et de gestion) constituent 35% des emplois indépendants solos. C'est de loin la catégorie professionnelle la plus importante et c'est dans cette catégorie que l'emploi a le plus augmenté au cours des cinq dernières années. On notera également que les femmes ne représentent que 35% de l'emploi indépendant solo, contre 49% de l'emploi salarié. Cependant, parmi les solos, les femmes sont presque aussi nombreuses que les hommes dans les professions supérieures et elles sont majoritaires dans les métiers de la vente et des services aux particuliers ; en revanche, certains métiers manuels ne sont exercés en solo que par des hommes (métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, conducteurs d'engins ou de véhicules, métiers qualifiés de l'agriculture).

Une autre augmentation significative au cours des dernières années concerne la combinaison d'un emploi salarié et d'un emploi indépendant solo. Au bout du décompte et selon les critères du volet belge de l'enquête européenne sur les forces de travail, si on ajoute les 104 200 personnes ayant un second emploi comme indépendant solo aux 427 600 personnes

qui déclarent avoir un emploi principal comme solo, le total s'élève à 531 800 personnes, dont une sur cinq exerce son emploi d'indépendant solo en tant que second emploi, en complément d'un emploi salarié. Il s'agit là d'une caractéristique importante de l'emploi indépendant solo.

La troisième partie situe le développement de l'emploi indépendant solo dans un contexte général d'affaiblissement de la relation d'emploi et de multiplication des liens de subordination atypiques. Plusieurs formes atypiques de subordination sont considérées : le travail pour une agence, le travail en détachement, les statuts para-subordonnés, les coopératives de travailleurs autonomes, le travail pour des plateformes en ligne. Elles ne sont pas sans lien avec l'évolution du travail des professionnels autonomes économiquement dépendants. Finalement, une zone grise s'étend entre les statuts classiques du salarié et de l'indépendant, contribuant ainsi à un affaiblissement, voire une déconstruction, des fondements de la relation d'emploi. Cela soulève un dilemme : faut-il mettre en place un nouveau statut intermédiaire entre le salariat et le travail indépendant, qui couvrirait mieux les cas des travailleurs free-lance et de ceux qui réalisent des tâches pour des plateformes, ou faut-il au contraire élargir les champs respectifs du statut de salarié et du statut de travailleur indépendant, de manière à occuper le « no man's land » qui s'installe entre les deux ? Des arguments sont fournis pour approfondir les deux alternatives et baliser des pistes qui éviteraient, dans le premier cas, une accentuation de la précarité, et dans le second cas, une dévalorisation des protections sociales conquises par le combat syndical et la négociation collective.

La quatrième partie avance quelques pistes pour des réponses syndicales, en suggérant tout d'abord de ne pas se focaliser uniquement sur la question du statut du travailleur mais de remettre également en question le statut de l'employeur. Les avantages et les inconvénients, les opportunités et les difficultés d'une affiliation syndicale de travailleurs autonomes économiquement dépendants sont ensuite soupesées, en tentant de se placer à la fois du point de vue des syndicats et du point de vue des solos. Le même exercice d'évaluation est proposé concernant les modalités d'organisation des indépendants dans un syndicat de salariés. L'objectif de l'étude n'est pas de prendre parti pour l'une ou l'autre option, mais de commenter les arguments en présence.

Au terme de cette étude, des portes s'entrouvrent pour porter la problématique des conditions de travail et d'emploi des travailleurs autonomes dépendants dans une dynamique syndicale ouverte sur les transformations actuelles et futures du marché du travail.

BIBLIOGRAPHIE

- Abdelnour Sarah (2017), *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, PUF, Paris.
- Agut García Carmen, Nuñez González Cayetano (2012), *La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en España: un análisis crítico comparado con Italia*, Working Paper n°124, ADAPT – Centro Studi Internazionali Marco Biagi, Modena.
- Askénazy Philippe, Ehrel Christine (2017), « La productivité du travail en déclin : quels liens avec les transformations du marché du travail ? », *Connaissance de l'emploi*, n°135, avril 2017, Centre d'études de l'emploi et du travail, Paris.
- ASTREES (coord.) (2014), *Economically dependent self-employed workers: statistical measurement, challenges and opportunities*, Report of the TRADE project, European Commission.
- Bertolini Sonia (2005), « Entre travail salarié et indépendant : les formes de travail hybride en Italie », dans *Formation Emploi*, La Documentation Française, Paris, n°90, p. 21-35.
- Célérier Sylvie, Riesco-Sanz Alberto, Rolle Pierre (2016), « Une indépendance équivoque : les nouveaux statuts des indépendants espagnols et français », dans *Revue française de socio-économie*, n°17, p. 21-41.
- CNE-LBC-Transcom (2016), *Affiliation et organisation de travailleurs sous statut indépendant*, documents de la journée d'étude du 30/09/2016, Bruxelles.
- De Stefano Valerio (2016), *The rise of the "just-in-time" workforce: on-demand work, crowd work and labour protection in the gig-economy*. ILO Conditions of Work and Employment Series #7, Geneva: International Labour Office.
- Degryse Christophe (2016), *Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, ETUI Working Paper #2016.02, Institut syndical européen, Bruxelles.
- Drahokoupil Jan, Fabo Bryan (2016), *The platform economy and the disruption of the employment relationship*, ETUI Policy Brief #5, European Trade Union Institute, Brussels.
- Eichhorst Werner et al. (2013), *Social protection rights of economically dependent self-employed workers*, Report for the European Parliament (PE 507.449), Brussels.
- Eurofound (2015) [Mandl Irene et al.], *New forms of employment*, Publications Office of the EU, Luxembourg.
- Eurofound (2016) [Parent-Thirion Agnès et al.], *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*, Publications Office of the EU, Luxembourg.
- France Stratégie (2016), *Nouvelles formes du travail et de la protection des actifs*, Série « Stratégie 2017-2027 », Paris, mars 2016.
- Graceffa Sandrino (2016), *Refaire le monde... du travail. Une alternative à l'ubérisation de l'économie*, Éditions REPAS, Valence.

- Jolly Cécile, Prouet Emmanuelle (2016), *L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections ?*, France Stratégie, Document de travail n°2016-04, Paris.
- Mazuyer Emmanuelle (2013), « Les mutations des droits du travail sous influence européenne », dans *Revue de la régulation*, MSH Paris Nord, n°13.
- Méda Dominique, Vendramin Patricia (2013), *Réinventer le travail*, PUF, Paris.
- Pärnänen Anna, Sutela Hanna (2013), *Reflections on the measurement of self-employment*, Eurofound workshop on the design of the 6th EWCS, Brussels, 7-8 Nov. 2013.
- Prassl Jeremias, Risak Martin (2016), “Uber, TaskRabbit & Co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowd work”, in *Comparative Labour Law and Policy Journal*, vol 37 #3.
- Valenduc Gérard (2017), *Baromètre 2016 de la qualité de l'emploi et du travail*, CSC et Chaire Travail-Université (UCL).
- Valenduc Gérard, Vendramin Patricia (2016), *Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures*, ETUI Working Paper #2016.03, Institut syndical européen, Bruxelles.
- Vandorpe Gilles, Gryspeert Simon, *Freelancer Focus 2016*, UNIZO Studiedienst, Brussel, juni 2016.
- Vendramin Patricia, Valenduc Gérard (2016), *Le travail virtuel. Nouvelles formes de travail et d'emploi dans l'économie digitale*, Rapport FTU pour la CSC.
- Willems Martin (2015), *Affiliation de travailleurs indépendants : rapport d'étude*, Service d'études CNE, Nivelles.
- Zufiaur José Maria (rapporteur) (2011), *Nouvelles tendances du travail indépendant : le cas particulier du travail indépendant économiquement dépendant*, Avis 2011/C 18/08 du Comité économique et social européen, Journal officiel de l'Union européenne, 19 janvier 2011.