



TEXTES ADOPTÉS

P8_TA(2017)0290

Conditions de travail et emploi précaire

Résolution du Parlement européen du 4 juillet 2017 sur les conditions de travail et l'emploi précaire (2016/2221(INI))

Le Parlement européen,

- vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (traité FUE), et notamment ses articles 151 et 153,
- vu l'article 5 du traité sur l'Union européenne (traité UE),
- vu la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et notamment son titre IV (Solidarité),
- vu la directive 94/33/CE du Conseil du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail¹,
- vu la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail²,
- vu la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire³ (directive relative au travail intérimaire),
- vu la révision ciblée de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services⁴ (directive sur le détachement des travailleurs) et la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services⁵ (directive relative à l'exécution),

¹ JO L 216 du 20.8.1994, p. 12.

² JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.

³ JO L 327 du 5.12.2008, p. 9.

⁴ JO L 18 du 21.1.1997, p. 1.

⁵ JO L 159 du 28.5.2014, p. 11.

- vu le règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I)¹,
- vu sa résolution du 19 octobre 2010 sur les salariées en situation de travail précaire²,
- vu sa résolution du 10 septembre 2015 sur la création d'un marché du travail compétitif dans l'Union du XXI^e siècle: adaptation des compétences et des qualifications à la demande et aux perspectives d'emploi, un moyen de sortir de la crise³,
- vu sa résolution du 25 février 2016 sur le Semestre européen pour la coordination des politiques économiques: emploi et aspects sociaux dans le cadre de l'examen annuel de la croissance 2017⁴,
- vu sa résolution du 14 septembre 2016 sur le dumping social dans l'Union européenne⁵,
- vu sa résolution du 15 septembre 2016 concernant l'application de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail⁶,
- vu sa résolution du 19 janvier 2017 sur un socle européen des droits sociaux⁷,
- vu l'avis du Comité économique et social européen sur «L'évolution de la nature des relations de travail et l'impact sur le maintien d'un salaire décent»⁸,
- vu la plateforme européenne visant à renforcer la coopération dans la lutte contre le travail non déclaré,
- vu l'étude de 2016 préparée à la demande de la commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement et intitulée «L'emploi précaire en Europe: régimes de travail, tendances et stratégies politiques»⁹,
- vu la charte européenne pour la qualité des stages et des apprentissages proclamée le 14 décembre 2011,
- vu le rapport trimestriel de la Commission sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe pour l'automne 2016,
- vu l'engagement stratégique de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2020,
- vu le rapport Eurofound de 2010 sur les formes de travail flexibles: contrats «très atypiques»,

¹ JO L 177 du 4.7.2008, p. 6.

² JO C 70 E du 8.3.2012, p. 1.

³ Textes adoptés de cette date, P8_TA(2015)0321.

⁴ Textes adoptés de cette date, P8_TA(2016)0059.

⁵ Textes adoptés de cette date, P8_TA(2016)0346.

⁶ Textes adoptés de cette date, P8_TA(2016)0360.

⁷ Textes adoptés de cette date, P8_TA(2017)0010.

⁸ JO C 303 du 19.8.2016, p. 54.

⁹ [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/.../IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/.../IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf).

- vu le rapport Eurofound de 2014 sur les incidences de la crise sur les conditions industrielles et les conditions de travail en Europe¹,
- vu le rapport Eurofound de 2015 sur les nouvelles formes d'emploi²,
- vu le rapport Eurofound de 2016 relatif à l'étude sur les fraudes en matière de contrats de travail dans l'Union européenne³,
- vu l'enquête européenne Eurofound sur les conditions de travail et le rapport de synthèse sur la sixième enquête sur les conditions de travail⁴,
- vu le dictionnaire Eurofound des relations industrielles européennes⁵,
- vu les normes fondamentales du travail fixées par l'Organisation internationale du travail (OIT) ainsi que ses conventions et recommandations sur les conditions de travail,
- vu la recommandation n° 198 de l'OIT sur la relation de travail⁶ de 2006 et ses dispositions sur la détermination d'une relation de travail,
- vu le rapport de l'OIT de 2011 sur les politiques et réglementations visant à lutter contre l'emploi précaire⁷,
- vu le rapport de l'OIT de 2016 sur l'emploi atypique dans le monde⁸,
- vu le rapport de l'OIT de 2016 sur la construction d'un socle social pour la convergence européenne⁹,
- vu la recommandation générale n° 28 de l'ONU de 2010 concernant les obligations fondamentales des États parties découlant de l'article 2 de la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes,
- vu la convention de 2011 du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (convention d'Istanbul),

¹ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1398en.pdf

² https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

³ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1639en.pdf

⁴ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

⁵ <https://www.eurofound.europa.eu/fr/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary>

⁶ http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535.

⁷ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf.

⁸ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534496.pdf.

⁹ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_490959.pdf.

- vu la stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2014-2017,
 - vu l'article 52 de son règlement,
 - vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales et les avis de la commission de l'agriculture et du développement rural et de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (A8-0224/2017),
- A. considérant que des formes d'emploi non conventionnelles et atypiques font leur apparition; que le nombre de travailleurs qui disposent de contrats de travail à durée déterminée et à temps partiel a considérablement augmenté dans l'Union au cours des 15 dernières années; que des politiques efficaces sont nécessaires pour englober les différentes formes d'emploi et protéger convenablement les travailleurs;
- B. considérant qu'au cours des dix dernières années, l'emploi a chuté de 62 % à 59 %¹; que, si la tendance se maintient, il se peut que les contrats types ne s'appliquent qu'à une minorité de travailleurs;
- C. considérant que les contrats de travail à durée indéterminée à temps plein demeurent majoritaires dans l'Union européenne et que l'emploi, dans certains secteurs, parallèlement à ces formes d'emploi traditionnelles, s'est réorienté vers des formes d'emploi atypiques; que l'emploi atypique peut également avoir des effets négatifs sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en raison d'horaires de travail atypiques ainsi que de salaires et de cotisations de retraite irréguliers;
- D. considérant que les nouvelles formes d'emploi qui font leur apparition, principalement en raison de la numérisation et des nouvelles technologies, sont en train d'estomper les frontières entre travail salarié et travail indépendant², ce qui peut entraîner une baisse de la qualité des emplois;
- E. considérant que certaines nouvelles formes d'emploi diffèrent de l'emploi traditionnel de plusieurs manières; que certaines transforment la relation entre l'employeur et le travailleur, d'autres modifient le schéma et l'organisation du travail, et d'autres font les deux; que cela peut conduire à une augmentation des faux indépendants, à une détérioration des conditions de travail et à une baisse de la protection de la sécurité sociale, mais peut également apporter des avantages; que la mise en œuvre de la législation existante est, dès lors, d'une importance capitale;
- F. considérant qu'il convient de saluer l'augmentation des taux d'emploi qui a suivi la crise économique en Europe, mais que cette augmentation peut être en partie attribuée à une hausse du nombre de formes de contrats atypiques, qui génèrent dans certains cas

¹ Les contrats à durée indéterminée à temps plein représentent 59 % de l'emploi total dans l'Union européenne, dont 4 % pour les activités non salariées, 11 % pour le travail indépendant, 1 % pour le travail intérimaire, 7 % pour le travail à durée déterminée, 2 % pour l'apprentissage ou les stages, 9 % pour le travail à temps partiel marginal (moins de 20 heures par semaine) et 7 % pour les CDI à temps partiel.

² Voir le rapport de l'OIT de 2016 intitulé «Building a social pillar for European convergence» (Construire un socle social pour la convergence européenne).

un risque de précarité plus élevé que l'emploi traditionnel; qu'il convient de conférer une plus grande valeur à la qualité des emplois créés;

- G. considérant que l'emploi à temps partiel n'a jamais diminué depuis la crise et que l'emploi à temps plein au niveau de l'Union reste inférieur à son niveau de 2008 d'avant la crise; que, malgré les augmentations de ces dernières années, le taux d'emploi demeure inférieur à son objectif de 75 % fixé par la stratégie Europe 2020 et met en lumière de grandes disparités entre les États membres;
- H. considérant qu'il est important de faire une distinction entre les nouvelles formes d'emploi qui font leur apparition et l'existence de l'emploi précaire;
- I. considérant que les compétences en matières de politique sociale sont partagées entre l'Union européenne et les États membres; que l'Union ne peut que compléter le travail des États membres et les assister dans ce domaine;
- J. considérant que l'Union européenne ne peut adopter que des exigences minimales en matière de conditions de travail en dehors de toute harmonisation législative et réglementaire des États membres;
- K. considérant qu'une plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré a été créée, permettant une coopération transfrontalière plus étroite ainsi que l'adoption de mesures communes pour les autorités compétentes des États membres et d'autres acteurs afin de lutter efficacement contre le travail non déclaré;
- L. considérant que l'emploi précaire entraîne une segmentation du marché et exacerbe les inégalités salariales;
- M. considérant qu'il n'existe pas encore de définition commune de l'emploi précaire; que cette définition devrait être élaborée en étroite collaboration avec les partenaires sociaux; que le type de contrat ne peut pas, à lui seul, présager du risque d'emploi précaire mais qu'au contraire, ce risque dépend d'une multitude de facteurs;
- N. considérant que l'emploi traditionnel peut correspondre à un emploi régulier à temps plein ou à temps partiel volontaire, sur la base de contrats à durée indéterminée; que chaque État membre a ses propres lois et pratiques établissant des conditions de travail applicables aux différents types de contrats de travail et de stages; qu'il n'existe pas de définition universellement acceptée de l'«emploi traditionnel»;
- O. considérant que les récents problèmes de représentation, qui sont dus aux faiblesses organisationnelles des partenaires sociaux dans certains secteurs ou à certaines réformes dans différents pays européens limitant les rôles de ces partenaires sociaux, affectent toutes les relations de travail;
- P. considérant que certains secteurs comme l'agriculture, la construction et l'art sont affectés de manière disproportionnée par l'emploi précaire; que ce dernier s'est également répandu dans d'autres secteurs au cours des dernières années, comme les secteurs de l'aviation et de l'hôtellerie¹;

¹ Voir l'étude de 2016 intitulée «L'emploi précaire en Europe: régimes de travail, tendances et stratégies politiques».

- Q. considérant que, selon des études récentes, les travailleurs manuels moyennement qualifiés et les travailleurs peu qualifiés ont des salaires plus faibles ainsi que des perspectives et une qualité intrinsèque de l'emploi amoindries; qu'ils signalent plus fréquemment une exposition à des risques environnementaux et posturaux et éprouvent des niveaux de bien-être psychique et physique moins élevé¹;
- R. considérant que les femmes représentent 46 % de la population active sur le marché du travail de l'Union et qu'elles sont particulièrement exposées à la précarité en raison des discriminations, y compris en ce qui concerne leurs salaires, et qu'il existe un écart salarial entre les hommes et les femmes de 16 % environ dans l'Union; que les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel ou dans le cadre de contrats à durée déterminée ou à faible rémunération, et sont donc plus exposées au risque de précarité; que ces conditions de travail engendrent des pertes à vie en termes de revenu et de protection, qu'il s'agisse des salaires, des pensions ou des prestations de sécurité sociale; que les hommes sont plus susceptibles d'avoir un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein que les femmes; que les femmes sont particulièrement touchées par le travail à temps partiel involontaire, le faux travail indépendant et le travail non déclaré²;
- S. considérant que le taux d'emploi dans l'Union est plus élevé pour les hommes que pour les femmes; que la sortie du marché du travail des femmes est principalement due au choix de s'occuper d'enfants ou de personnes âgées, à une maladie ou à un handicap ou à d'autres responsabilités personnelles ou familiales; que les femmes sont souvent confrontées à la discrimination et à des obstacles dans la perspective de leur maternité, existante ou potentielle; que les femmes seules avec enfants à charge sont confrontées à des risques particulièrement élevés de précarité;
- T. considérant que l'égalité entre hommes et femmes est un droit fondamental qui implique la garantie de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement dans tous les domaines de la vie, et que les politiques visant à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes contribuent à promouvoir une croissance économique intelligente et durable;
- U. considérant que le droit au congé parental est refusé à de nombreuses femmes qui travaillent et occupent un emploi précaire ou sont au chômage;
- V. considérant que les jeunes travailleurs sont davantage exposés au risque de se retrouver dans une situation d'emploi précaire; que les chances de se retrouver dans une situation de handicap multiple sont deux fois plus élevées pour les travailleurs de moins de 25 ans que pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus³;

I. Vers un travail décent – solutions pour les conditions de travail et l'emploi précaire

¹ Eurofound (2014), «Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages» (Profils professionnels liés aux conditions de travail: identification des groupes à inconvénients multiples).

² Voir l'étude de 2016 intitulée «L'emploi précaire en Europe: régimes de travail, tendances et stratégies politiques».

³ Eurofound (2014), «Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages» (Profils professionnels liés aux conditions de travail: identification des groupes à inconvénients multiples).

1. invite les États membres à tenir compte des indicateurs suivants de l'OIT pour déterminer l'existence d'une relation de travail:
 - le travail est effectué selon les instructions et sous le contrôle d'une autre partie;
 - il implique l'intégration du travailleur dans l'organisation de l'entreprise;
 - il est exécuté exclusivement ou principalement pour le compte d'autrui;
 - il doit être exécuté personnellement par le travailleur;
 - il est exécuté dans des horaires déterminés ou sur un lieu de travail spécifique ou convenu par la partie qui requiert le travail;
 - il a une durée particulière et est relativement pérenne;
 - il impose la disponibilité du travailleur ou inclut la fourniture d'outils, de matériel et de machines par la partie qui requiert le travail;
 - un paiement périodique de la rémunération est versé au travailleur et constitue sa seule ou sa principale source de revenu, tandis qu'un paiement en nature peut être prévu, comme l'alimentation, l'hébergement ou le transport;
 - le travailleur dispose de droits tels que les périodes de repos hebdomadaire et les congés annuels;
2. prend note de la définition du travail atypique d'Eurofound, qui implique des relations de travail non conformes au modèle standard ou traditionnel à temps plein, régulier et à durée indéterminée, avec un seul employeur sur une longue période¹; insiste sur le fait que les termes «atypique» et «précaire» ne peuvent pas être employés comme synonymes;
3. estime que l'emploi précaire correspond à un emploi qui ne respecte pas les normes et lois de l'Union, internationales ou nationales, et/ou qui n'offre pas les ressources suffisantes pour permettre de vivre décemment ou pour garantir une protection sociale adéquate;
4. constate que certaines formes d'emploi atypiques peuvent présenter des risques plus importants de précarité et d'instabilité, par exemple dans le cas du travail à temps partiel involontaire, des contrats à durée déterminée, des contrats «zéro heure» ainsi que des stages non rémunérés;
5. est convaincu que la flexibilité sur le marché du travail ne consiste pas à affaiblir les droits des travailleurs en échange de productivité et de compétitivité, mais à réussir à trouver un équilibre entre la protection des travailleurs et la possibilité pour les individus et les employeurs de convenir de méthodes de travail adaptées aux besoins des deux parties;

¹ Voir <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>

6. constate que le risque de précarité dépend du type de contrat mais aussi des facteurs suivants:
- peu ou pas de sécurité de l'emploi en raison de la nature non permanente du travail, comme dans des contrats de travail à temps partiel involontaire et souvent marginal et, dans certains États membres, des horaires de travail peu clairs et des tâches qui changent en fonction de l'emploi à la carte;
 - une protection rudimentaire contre le licenciement et absence de protection sociale suffisante en cas de licenciement;
 - rémunération insuffisante pour un niveau de vie décent;
 - aucun ou peu de droits à une protection sociale ou à des prestations;
 - aucune ou peu de protection contre toute forme de discrimination;
 - aucune perspective, ou des perspectives limitées, d'évolution sur le marché du travail ou en matière de carrière et de formation;
 - faiblesse du droit collectif et peu de droit à la représentation collective;
 - un environnement de travail qui ne respecte pas les normes minimales en matière de santé et de sécurité¹;
7. rappelle que la définition du travail décent de l'OIT dispose ce qui suit: «Le travail décent regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes»²; encourage l'OIT à ajouter un salaire minimal à cette définition; encourage la Commission et les États membres à adopter cette définition lors de la révision ou de l'élaboration de la législation du travail;
8. rappelle les facteurs de succès des bonnes pratiques contre le travail précaire, qui sont les suivants: un fondement juridique solide, la participation des partenaires sociaux et la présence de comités d'entreprises sur le lieu de travail, la coopération avec les parties concernées, l'équilibre entre flexibilité et sécurité, l'orientation sectorielle, l'allègement de la charge administrative pour les employeurs, l'application des dispositions par les inspections du travail et les campagnes de sensibilisation;
9. observe que le programme de l'OIT en faveur du travail décent cherche notamment à garantir la création d'emplois, les droits du travail, la protection sociale ainsi que l'égalité entre les hommes et les femmes; souligne que le travail décent devrait en particulier garantir:

¹ Voir la résolution du Parlement européen du 19 octobre 2010 sur les salariées en situation de travail précaire.

² Rapport de l'OIT du 14 novembre 2016 sur l'emploi atypique dans le monde.

- un salaire minimal, garantissant également la liberté d’association;
 - les conventions collectives, conformément aux pratiques des États membres;
 - la participation des travailleurs à la vie de l’entreprise, conformément aux pratiques des États membres;
 - le respect des négociations collectives;
 - l’égalité de traitement des travailleurs sur le même lieu de travail;
 - la protection de la santé et de la sécurité au travail;
 - la protection de la sécurité sociale pour les travailleurs et pour leurs ayants droit;
 - les dispositions relatives aux temps de travail et de repos;
 - la protection contre le licenciement;
 - l’accès à l’éducation, à la formation et à l’apprentissage tout au long de la vie;
 - le soutien à l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tous les travailleurs; souligne que, pour faire respecter ces droits, il est aussi essentiel d’améliorer la mise en œuvre du droit du travail et du droit social;
10. constate que de nombreux facteurs, tels que la numérisation et l’automatisation, contribuent à une transformation de la nature du travail, y compris à une augmentation des nouvelles formes d’emploi; observe à cet égard que les nouvelles formes d’emploi pourraient nécessiter une nouvelle réglementation, adaptée et proportionnée, afin de garantir que toutes les formes d’emploi sont couvertes;
 11. rappelle, dans le contexte des emplois numériques, qu’il convient de garantir aux travailleurs des plateformes numériques et d’autres intermédiaires une couverture et une protection sociales et de santé;
 12. souligne que la numérisation ne doit pas être seulement perçue comme un élément destructeur d’emplois mais insiste au contraire sur les opportunités d’évolution et d’augmentation des compétences individuelles qu’elle représente;
 13. souligne que, selon des estimations pour 2020, 756 000 emplois demeureront vacants dans le secteur des technologies de l’information et de la communication, ce qui montre la nécessité d’améliorer les compétences numériques des travailleurs européens;
 14. souligne que la crise économique a favorisé l’émergence de mouvements migratoires au sein de l’Union qui ont mis en évidence les obstacles entravant la libre circulation des personnes entre les États membres et les discriminations fondées sur la nationalité, ce qui expose les citoyens de l’Union à la précarité de l’emploi;
 15. souligne que les conditions de travail précaires, y compris le travail non déclaré et les faux indépendants, ont une incidence à long terme sur le bien-être psychique et physique, et peuvent placer les travailleurs dans une position où ils sont davantage

exposés au danger de la pauvreté, de l'exclusion sociale et de la détérioration de leurs droits fondamentaux;

16. souligne que les travailleurs disposant de contrats de très courte durée sont les plus exposés à des conditions défavorables dans les aspects physiques de leur travail; souligne que l'association de l'insécurité de l'emploi à un manque de maîtrise du temps de travail est souvent due à des risques professionnels liés au stress;
17. souligne que, dans certains secteurs de l'économie, la pratique de relations de travail atypiques ou flexibles s'est développée de façon abusive;
18. invite la Commission et les États membres à encourager des politiques visant à renforcer les moyens d'action des travailleurs, stagiaires et apprentis à travers le renforcement du dialogue social et le recours accru à la négociation collective, en veillant à ce que tous les travailleurs, quel que soit leur statut, aient accès à leur droit de s'associer et de mener des négociations collectives librement et sans crainte de sanctions directes ou indirectes par l'employeur, et à ce qu'ils puissent exercer ce droit;
19. souligne l'importance des partenaires sociaux dans la protection des droits des travailleurs lorsqu'il s'agit de garantir des conditions de travail décentes, de fixer des salaires et des revenus décents conformément à la législation et aux pratiques des États membres et de fournir des conseils et des orientations aux employeurs et aux travailleurs;
20. demande aux États membres, en étroite concertation avec les partenaires sociaux, de sécuriser les parcours professionnels afin de faciliter les transitions entre les différentes situations qu'un individu peut être amené à rencontrer dans son existence au travers notamment de la formation professionnelle tout au long de la vie, d'indemnités de chômage suffisantes, de la transférabilité des droits sociaux et de politiques actives du marché du travail efficaces;
21. invite la Commission et les États membres à encourager et à garantir une protection efficace ainsi qu'une égalité de revenu homme-femme entre les travailleurs qui effectuent un travail dans le cadre d'une relation de travail, à travers une réponse politique globale qui vise à combattre la précarité de l'emploi et à garantir les parcours professionnels et une couverture de sécurité sociale appropriée;
22. souligne l'importance des inspections du travail des États membres et souligne qu'elles devraient se concentrer sur l'objectif du contrôle, du respect et de l'amélioration des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail et de la lutte contre le travail illégal et non déclaré, et qu'elles ne doivent en aucun cas être utilisées de manière abusive en tant que mécanismes de contrôle des migrations; souligne le risque de discrimination à l'égard des travailleurs les plus vulnérables et condamne fermement la pratique de certaines entreprises qui emploient des migrants sans assurer pleinement leurs droits et avantages et sans les en informer à ce sujet; demande, par conséquent, aux États membres de mettre à disposition des inspections du travail des ressources suffisantes pour garantir un suivi efficace;

II. Propositions

23. invite la Commission et les États membres à prendre des mesures à l'égard du travail précaire, y compris le travail non déclaré et les faux indépendants, afin de garantir que tous les types de contrats de travail proposent des conditions de travail décentes assorties d'une couverture sociale adéquate, conformément au programme de l'OIT en faveur du travail décent, à l'article 9 du traité FUE, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de la charte sociale européenne;
24. invite la Commission et les États membres à lutter contre toutes les pratiques qui pourraient conduire à une augmentation de l'emploi précaire, en contribuant ainsi à l'objectif de la stratégie Europe 2020 en matière de réduction de la pauvreté;
25. invite les États membres à améliorer la qualité de l'emploi non conventionnel en établissant au moins un ensemble de normes minimales portant sur la protection sociale, sur les niveaux de salaire minimum et sur l'accès à la formation et au développement; souligne que cela doit se faire tout en maintenant les possibilités de participation;
26. demande à la Commission et aux États membres de veiller à ce que les systèmes de sécurité sociale nationaux soient adaptés aux besoins des nouvelles formes d'emploi;
27. invite la Commission à évaluer les nouvelles formes d'emploi fondées sur la numérisation; demande notamment une évaluation du statut juridique des intermédiaires du marché du travail et des plateformes en ligne et de leur responsabilité; invite la Commission à réviser la directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail¹ (directive relative à la déclaration écrite) afin de tenir compte des nouvelles formes de travail;
28. souligne les potentiels que représente, surtout en termes de nouveaux emplois, l'économie collaborative; invite la Commission et les États membres à évaluer les nouvelles règles d'emploi possibles créées par l'économie collaborative; insiste sur une plus grande protection des travailleurs dans ce secteur, au travers du renforcement de la transparence sur leur statut, l'information qui leur est fournie et la non-discrimination;
29. invite la Commission à procéder à sa révision ciblée de la directive sur le détachement des travailleurs et à revoir la directive sur les travailleurs intérimaires afin de garantir les droits sociaux fondamentaux pour tous les travailleurs, y compris l'égalité de salaire pour un même travail sur un même lieu de travail;
30. souligne la nécessité d'investissements publics et privés qui favorisent en particulier les secteurs économiques qui promettent l'effet multiplicateur le plus important, afin de promouvoir la convergence sociale vers le haut et la cohésion au sein de l'Union ainsi que la création d'emplois décents; souligne, dans ce contexte, la nécessité de soutenir les PME et les jeunes pousses;
31. souligne la nécessité de lutter contre le travail non déclaré, étant donné que celui-ci engendre une baisse des recettes fiscales et sociales et crée des conditions de travail précaires et médiocres et une concurrence déloyale entre les travailleurs; se félicite de la

¹ JO L 288 du 18.10.1991, p. 32.

mise en place d'une plateforme européenne dans l'objectif de renforcer la coopération visant à lutter contre le travail non déclaré;

32. constate qu'étant donné le nombre de travailleurs, essentiellement des jeunes, qui quittent aujourd'hui leur pays d'origine pour d'autres États membres en quête de possibilités d'emploi, il faut élaborer de toute urgence des mesures appropriées visant à garantir que tout travailleur bénéficie d'une protection sociale et des droits du travail; demande à cet égard à la Commission et aux États membres d'améliorer davantage la mobilité des travailleurs européens tout en respectant le principe d'égalité de traitement, en garantissant les salaires et les normes sociales et en assurant la pleine transférabilité des droits sociaux; invite chaque État membre à établir des politiques sociales et de l'emploi favorisant l'égalité des droits et des salaires sur un même lieu de travail;
33. constate avec inquiétude l'affaiblissement des négociations collectives et de la couverture par des conventions collectives; invite la Commission et les États membres à promouvoir des politiques stratégiques de couverture universelle des travailleurs à travers des conventions collectives, tout en préservant et en renforçant dans le même temps le rôle des syndicats et des associations patronales;
34. reconnaît le rôle majeur des partenaires sociaux dans la mise en place des directives européennes portant sur le travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée et le travail intérimaire, et encourage la Commission, à régler, en concertation avec les partenaires sociaux, les nouvelles formes d'emploi le cas échéant; invite Eurofound à étudier les méthodes d'élaboration des stratégies des partenaires sociaux en vue de garantir la qualité de l'emploi et de lutter contre l'emploi précaire;
35. invite la Commission et les États membres, dans le cadre de leurs compétences respectives, à veiller à ce que les travailleurs indépendants qui sont considérés, d'un point de vue juridique, comme une entreprise unipersonnelle puissent exercer le droit à la négociation collective et le droit de s'associer librement;
36. rappelle que, conformément à la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et à la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail¹ (directive sur le temps de travail), tout travailleur a le droit de bénéficier d'une limitation de la durée maximale du temps de travail, de temps de repos journaliers et hebdomadaires et de congés payés annuels; souligne la nécessité de veiller à ce que ces droits s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs ayant un «emploi selon les besoins», les travailleurs à temps partiel marginal et les travailleurs disposant d'un emploi organisé dans le cadre de plateformes en ligne («crowd workers»); rappelle que la directive sur le temps de travail est une mesure de santé et de sécurité; demande que soient appliquées les décisions de la Cour de justice qui confirment que le temps de garde effectué sur le lieu de travail constitue du temps de travail effectif et doit être suivi d'un repos compensatoire;
37. rappelle que l'emploi à temps partiel marginal se caractérise par un faible niveau de sécurité de l'emploi, par une diminution des possibilités de carrière, par une réduction des investissements par les employeurs dans le domaine de la formation et par une part plus importante de bas salaires; invite les États membres et la Commission à encourager

¹ JO L 299 du 18.11.2003, p. 9.

les mesures visant à favoriser le rallongement du temps de travail pour ceux qui souhaitent travailler davantage;

38. rappelle que, selon la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, toute personne a le droit d'accéder à la formation professionnelle et à l'apprentissage tout au long de la vie; invite les États membres à veiller à ce que la formation professionnelle et la formation continue soient également disponibles pour les travailleurs ayant des relations de travail atypiques; rappelle que les mesures de requalification sont particulièrement importantes dans une économie numérique en mutation rapide; rappelle que la pénurie de travailleurs qualifiés et les inadéquations contribuent à un taux de chômage élevé; se félicite des récentes initiatives prises pour lutter contre cette pénurie;
39. demande une garantie de compétences en tant que nouveau droit permettant à tout un chacun, quel que soit son âge, d'acquérir des compétences fondamentales pour le XXI^e siècle, notamment la lecture, le calcul, l'usage du numérique et des médias, un esprit critique, des compétences sociales et celles que rend nécessaires une économie aussi verte que circulaire, en prenant en compte les industries naissantes et les secteurs clés pour la croissance et en veillant à inclure pleinement les personnes en situation défavorisée, y compris les personnes handicapées, les demandeurs d'asile, les chômeurs de longue durée et d'autres groupes sous-représentés; souligne que les systèmes éducatifs devraient être inclusifs et assurer un enseignement de qualité à l'ensemble de la population, permettre aux gens de devenir des citoyens européens actifs, les préparer à apprendre et à s'adapter tout au long de leur vie et répondre aux besoins du marché du travail et de la société;
40. souligne que les politiques des États membres devraient être formulées et mises en œuvre conformément à la législation et à la pratique, nationales, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs et en étroite collaboration avec elles;
41. rappelle que l'emploi précaire ne nuit pas seulement à l'individu mais qu'il engendre également des coûts considérables pour la société en termes de pertes fiscales et d'augmentation des dépenses publiques à long terme, et en termes d'assistance à ceux qui souffrent des effets à long terme de la perte de revenu et de conditions de travail difficiles; invite la Commission et les États membres à encourager l'utilisation des contrats à durée indéterminée et l'échange de bonnes pratiques entre les États membres afin de lutter contre le travail précaire;
42. rappelle que les travailleurs de l'économie informelle sont confrontés à un niveau élevé de précarité; invite la Commission et les États membres à adopter des politiques de protection adaptées à ce groupe de travailleurs en s'attaquant à leurs problèmes indépendamment de leur statut de résidence;
43. invite la Commission et les États membres à lutter contre les emplois non déclarés, les faux indépendants et toutes les formes d'emploi illégales qui menacent les droits des travailleurs et les systèmes de sécurité sociale; rappelle son point de vue selon lequel la prévention des contrats «zéro heure» devrait être prise en compte dans toutes les politiques de l'emploi futures;
44. souligne que l'emploi précaire est essentiellement occupé par les travailleurs les plus vulnérables qui sont exposés au risque de discrimination, de pauvreté et d'exclusion;

rappelle notamment que le fait d'avoir un handicap, d'être d'une ethnie, d'une origine, d'une religion ou d'une croyance différentes, ou d'être une femme, augmente le risque d'être confronté à des conditions de travail précaires; condamne toutes les formes de précarité, quelle que soit la situation contractuelle;

45. invite la Commission et les États membres à veiller à la protection effective des travailleurs vulnérables; demande à la Commission et aux États membres de prendre des mesures efficaces pour lutter contre les discriminations dont sont victimes les femmes dans la sphère professionnelle, en mettant tout particulièrement l'accent sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et sur la résorption de l'écart salarial; invite la Commission à vérifier que la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail est adaptée aux nouvelles formes d'emploi;
46. invite la Commission et les États membres à évaluer les législations en matière d'emploi précaire quant à leur impact sur l'égalité entre les hommes et les femmes; considère qu'il est nécessaire de cibler les mesures législatives et non législatives pour répondre aux besoins des femmes en situation d'emploi précaire dans le but d'éviter que les femmes déjà surreprésentées dans cette catégorie d'emploi ne soient davantage touchées;
47. estime que le renforcement des exigences en matière de flexibilité sur le marché du travail ne doit nullement pérenniser la surreprésentation des femmes dans des emplois atypiques et aux conditions de travail précaires;
48. demande à la Commission et aux États membres de contrôler et de combattre le phénomène du harcèlement moral sur le lieu de travail, y compris le harcèlement des salariées enceintes ou tout traitement défavorable rencontré au retour du congé de maternité; exhorte les États membres à respecter et à faire respecter la législation sur les droits liés à la maternité, de manière que les femmes ne se trouvent pas lésées sur le plan des retraites parce qu'elles ont été mères au cours de leur vie professionnelle; souligne que le congé de maternité doit être accompagné de mesures efficaces de protection des droits des femmes enceintes, des nouvelles mères, des mères allaitantes et des mères célibataires, qui reflètent les recommandations de l'OIT et de l'Organisation mondiale de la santé à cet égard;
49. renouvelle sa demande que les personnes dans toutes les relations de travail et les indépendants soient en mesure d'accumuler des droits qui apportent une sécurité des revenus dans des circonstances telles que le chômage, la maladie, la vieillesse, les interruptions de carrière pour l'éducation des enfants ou d'autres situations familiales, ou pour des raisons liées à la formation;
50. invite la Commission et les États membres à garantir des conditions de travail décentes pour toutes les opportunités de premières expériences professionnelles pour les jeunes, comme les stages, l'apprentissage ou les possibilités offertes par la garantie pour la jeunesse; encourage les États membres à adopter et à mettre en œuvre des cadres de qualité pour les stages et les apprentissages qui garantissent les droits des travailleurs et la vocation pédagogique des possibilités d'expérience professionnelle pour les jeunes;

51. invite particulièrement la Commission et les États membres à mettre en place des dispositifs de lutte contre la précarité de l'emploi des jeunes; souligne l'importance de la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse par la Commission à ce sujet;
52. recommande aux États membres d'assurer aux jeunes de tout âge un accès à l'éducation publique, gratuite et de qualité, notamment pour les niveaux d'éducation et de formation plus élevés, dans la mesure où il est établi que le niveau d'instruction contribue à la réduction des inégalités hommes-femmes sur le marché du travail;
53. souligne que l'utilisation par la Commission et les États membres de la notion de «travailleur» définie par l'OIT plutôt que de la notion plus étroitement définie d'«employé» pourrait contribuer à une meilleure application et compréhension des principes et des droits fondamentaux du travail;
54. demande à la Commission et aux États membres d'encourager l'esprit d'entreprise et de coopération entre les travailleurs dans le secteur des entreprises multiservices ainsi que dans le secteur émergent de l'économie collaborative et des plateformes numériques de façon à réduire les risques liés aux nouveaux modèles d'activités en ce qui concerne les droits et les conditions de travail des travailleurs;
55. souligne que dans l'agriculture, les contrats de courte durée sont liés à la saisonnalité des activités agricoles; appelle à respecter cette contrainte naturelle forte en maintenant la possibilité pour les exploitants agricoles de recruter selon le rythme des saisons et en leur épargnant des contraintes administratives complémentaires liées au recrutement et à la gestion de la main-d'œuvre;
56. invite la Commission à défendre les droits des travailleurs saisonniers en matière de protection et à mener des actions de sensibilisation à ce sujet, et invite les États membres à réglementer le statut social et juridique des travailleurs saisonniers, à préserver leurs conditions de santé, d'hygiène et de sécurité au travail et à leur assurer une protection sociale, dans le respect des dispositions de l'article 23 de la directive 2014/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier¹, y compris les dispositions sur l'égalité en matière de rémunération et de protection sociale; met l'accent sur la nécessité de fournir à tous les travailleurs saisonniers des informations complètes sur leurs droits en matière d'emploi et de sécurité sociale, y compris les droits à pension, en tenant également compte du caractère transfrontalier du travail saisonnier;

o

o o

57. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission.

¹ JO L 94 du 28.3.2014, p. 375.