

Consultation publique sur l'éventualité d'une action de l'Union européenne visant à relever les défis de l'accès à la protection sociale pour tout travailleur, quelle que soit la forme de l'emploi occupé, dans le cadre du socle européen des droits sociaux

Haut du formulaire

Document d'information

Objectif de la consultation publique

Au cours de la consultation publique sur le socle européen des droits sociaux (SEDS)¹, de nombreuses parties prenantes ont fait part de leurs préoccupations quant aux obstacles qui entravent l'accès à la protection sociale (par exemple, les prestations de chômage, les prestations de maladie, les prestations d'invalidité, les pensions, etc.) et aux services de l'emploi (par exemple, la formation, l'orientation professionnelle) des travailleurs occupant un emploi atypique et exerçant une activité indépendante.

En réponse à ces préoccupations, la Commission a inclus dans son programme de travail pour 2017 une initiative sur l'accès à la protection sociale². La présente consultation a pour but de recueillir d'autres points de vue de parties intéressées sur les défis, les options, les effets ainsi que sur l'élaboration et la mise en œuvre de divers outils européens qui pourraient être utilisés lors de la conception de cette initiative.

Conformément aux dispositions du traité, la Commission a lancé une consultation des partenaires sociaux européens³ afin de connaître leurs vues sur l'orientation que pourraient prendre les actions de l'Union. La consultation s'est achevée le 23 juin 2017. Les partenaires sociaux n'ont pas accepté d'engager des négociations directes, sur aucune des questions soulevées au cours de la consultation.

La consultation publique est ouverte à toutes les parties prenantes. Toutefois, la participation des organisations ayant un intérêt pour les questions liées à la protection sociale (par exemple, les gouvernements, les autorités publiques, les entreprises, etc.) sera particulièrement appréciée.

Il est recommandé de prendre connaissance du contexte et du glossaire avant de répondre au questionnaire.

¹ SWD(2017) 206, consultable en ligne

² Voir également l'analyse d'impact initiale, http://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2017-2067870_en

³ Document de consultation C(2017) 2610 final

Contexte

Il est essentiel, non seulement pour la sécurité économique et sociale de la main-d'œuvre, mais aussi pour le bon fonctionnement des marchés du travail et le maintien d'économies résilientes créatrices d'emplois de qualité et d'une croissance durable, de garantir un accès adéquat à la protection sociale et aux services de l'emploi. Or, dans de nombreux États membres, certains groupes de travailleurs, en particulier ceux qui occupent de nouvelles formes d'emplois atypiques ou qui exercent une activité indépendante, ne bénéficient pas d'un accès suffisant ou effectif aux prestations de protection sociale et aux services de l'emploi, ou en sont même exclus. On estime que jusqu'à la moitié des personnes exerçant une activité non salariée ou occupant un travail atypique ne bénéficient pas d'un accès suffisant aux prestations et aux services de protection sociale⁴.

Le lien entre le droit et l'obligation de protection sociale et la forme de travail (indépendant ou non) devient de plus en plus problématique. Historiquement, la protection sociale a surtout été développée pour les travailleurs occupant des emplois classiques (c'est-à-dire un emploi permanent à temps plein). D'autres groupes de travailleurs, comme les indépendants et les personnes occupant un emploi atypique, ont toujours été moins bien couverts.

Si la numérisation offre de nouvelles possibilités d'emploi et d'innovation, l'évolution numérique permet aussi de disposer de nouvelles formules de travail flexibles étant donné qu'elle repousse de nombreuses limites spatiales, temporelles et organisationnelles du travail et qu'elle augmente le choix des possibilités en ce qui concerne le lieu et le temps de travail. Des changements dans les relations entre employeur, salarié et client apparaissent rapidement, estompant les frontières qui existaient jusqu'à présent entre le travail salarié et le travail indépendant. Dans certains cas, le statut d'indépendant est utilisé alors qu'il existe de facto une relation de subordination. Lorsque le statut d'indépendant modifie considérablement la couverture sociale et l'obligation de payer des cotisations sociales, les personnes peuvent être tentées d'adopter officiellement ce statut pour abaisser leurs coûts non salariaux.

Étant donné que ces formes de travail concentrent une proportion de plus en plus grande des offres d'emploi (notamment pour les jeunes), une partie croissante de la population active risque d'être privée d'une protection sociale et de services de l'emploi adéquats, nécessaires pour gérer leur carrière professionnelle et leur vie sur des marchés du travail en mutation toujours plus rapide, caractérisés par de fréquents passages d'une forme d'emploi à une autre ou d'un statut à un autre. Les effets cumulés de ces disparités en matière de droits sont susceptibles de causer de nouvelles inégalités intergénérationnelles et intragénérationnelles entre ceux qui ont ou qui parviennent à obtenir un emploi dans le cadre d'un contrat classique assorti de droits sociaux complets, et les autres.

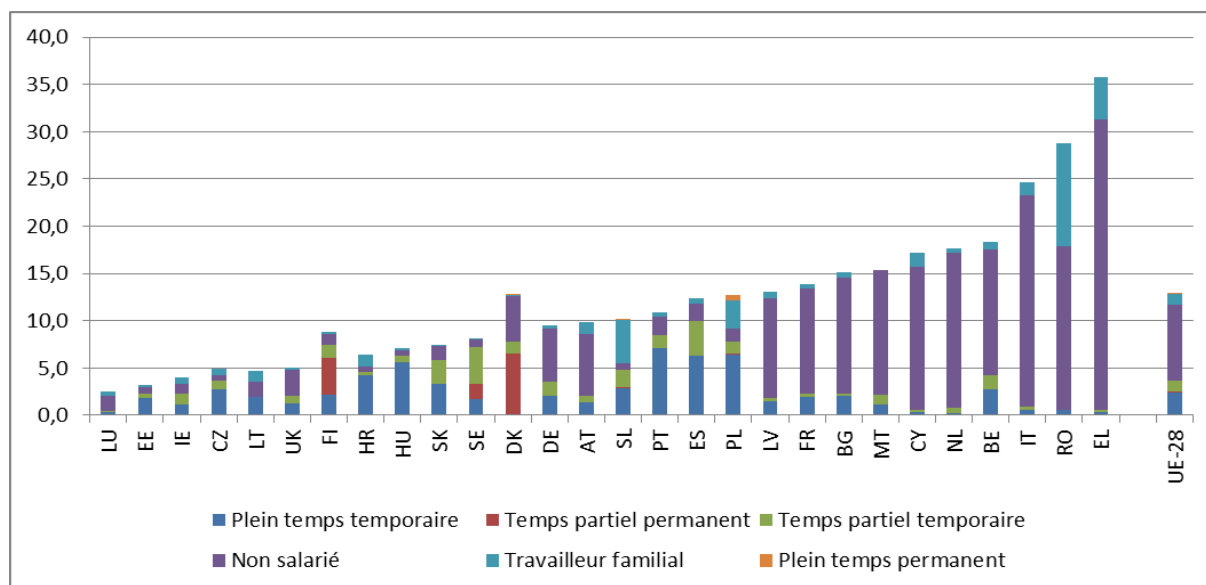
Globalement, les formes de travail atypiques et le travail indépendant représentent une part importante du marché de l'emploi. En 2015, dans l'UE, 15 % des 221 millions de travailleurs exerçaient une activité indépendante, 12 % étaient salariés dans le cadre d'un contrat temporaire, 14 % étaient salariés à temps partiel et 58 % étaient salariés à temps plein dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Dans l'ensemble, cette initiative pourrait concerner 41 % des personnes ayant un emploi.

La situation varie selon les États membres. Certains États membres de l'Union européenne ont commencé à adapter leurs institutions du marché du travail et leurs systèmes de protection sociale à ces évolutions. Des réformes ont été engagées pour garantir l'accès à la protection sociale des travailleurs dans des formes atypiques d'emploi et, plus récemment, réglementer les nouvelles

⁴ Matsanganis et al. (2016): «*Non-standard employment and access to social security benefits*» (L'emploi atypique et l'accès aux prestations de sécurité sociale).

formes d'emploi indépendant. Mais la plupart des États membres éprouvent encore des difficultés à trouver une réponse adéquate à «l'évolution de la nature du travail». L'assurance chômage, par exemple, n'est pas accessible aux non-salariés dans dix États membres. Près d'un tiers des personnes travaillant à plein temps sous contrat temporaire dans l'Union n'ont pas droit à des prestations de chômage, la proportion variant de 3 % à 70 % selon l'État membre⁵.

Pourcentage de personnes ayant un emploi mais risquant de ne pas avoir droit à des prestations de chômage (âgées de 15 à 64 ans, chiffres de 2014)

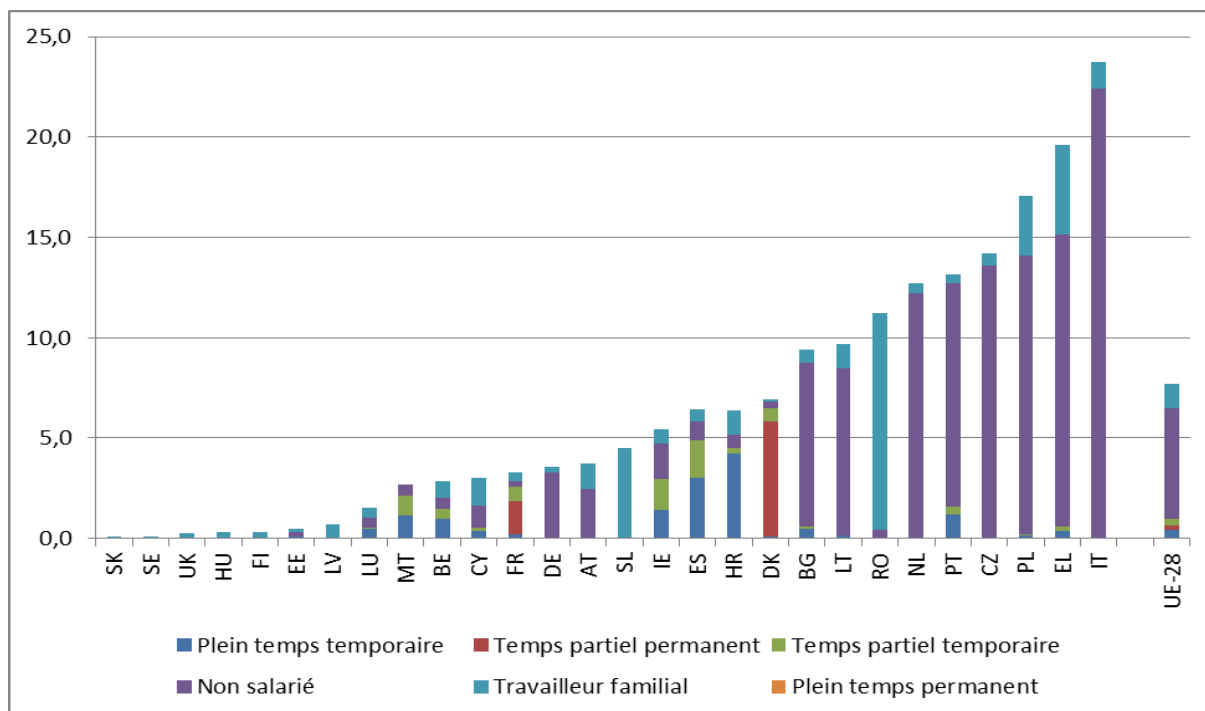


En ce qui concerne les prestations de maladie, environ 40 % des travailleurs indépendants n'y ont pas droit alors que seulement 10 % des travailleurs ayant un contrat à durée déterminée sont dans ce cas⁶.

Pourcentage de personnes ayant un emploi mais risquant de ne pas avoir droit à des prestations de maladie (âgées de 15 à 64 ans, chiffres de 2014)

⁵ Matsanganis et al. (2016): «*Non-standard employment and access to social security benefits*» (L'emploi atypique et l'accès aux prestations de sécurité sociale).

⁶ Idem



Les services de l'emploi pour travailleurs indépendants, tels que la formation, le mentorat et le conseil, ne sont disponibles que dans un petit nombre d'États membres.

En 2015, le risque de pauvreté relative pour les indépendants dans les 28 États membres de l'UE était trois fois plus élevé que celui des travailleurs. De la même manière, les risques de pauvreté pour les travailleurs atypiques étaient nettement supérieurs en 2015 à ceux des travailleurs occupant un emploi permanent à plein temps. Par ailleurs, en Europe (28 États membres de l'UE), environ 15 % en moyenne des travailleurs temporaires et à temps partiel perçoivent des revenus modestes⁷.

Les problèmes sont, dans une large mesure, imputables aux lacunes du cadre réglementaire régissant l'accessibilité, la transférabilité et la transparence de la protection sociale et des services de l'emploi, qui ne tient pas (suffisamment) compte de ces nouvelles évolutions du marché du travail. On relève notamment les **défis** suivants:

- **Disparités en matière de couverture formelle**

Les disparités en matière de couverture formelle sont liées aux obstacles statutaires existant dans les législations nationales, qui empêchent les travailleurs occupant une forme d'emploi atypique ou les travailleurs indépendants d'avoir effectivement accès à la protection sociale et aux services de l'emploi.

Bien que les travailleurs *atypiques* bénéficient, pour la plupart, d'une couverture de protection sociale formelle, certaines catégories de ce groupe en sont exclues (par exemple, les travailleurs occasionnels et saisonniers en Bulgarie, Hongrie et Roumanie; les travailleurs intérimaires aux Pays-Bas et au Royaume-Uni; les travailleurs sous contrat sur appel et sous contrat «zéro heure» aux Pays-Bas) ou ne bénéficient que d'une couverture formelle partielle (par exemple, les personnes occupant des «mini-jobs» en Allemagne).

En ce qui concerne les travailleurs *indépendants*, la couverture de protection sociale formelle varie fortement entre les pays européens, non seulement entre les régimes eux-mêmes mais aussi entre les catégories de travailleurs indépendants d'un même pays. Ces

⁷ Données d'Eurostat

travailleurs bénéficient généralement d'une couverture formelle par les régimes autres que ceux fondés sur l'assurance, c'est-à-dire les régimes universels (par exemple, les prestations familiales, certaines prestations de soins de santé et de maternité) et certains régimes de prestations soumis à une condition de ressources (par exemple, l'assistance sociale, certains services de soins de longue durée, les pensions de vieillesse de base). Ils sont également couverts par le biais de plusieurs prestations fondées sur l'assurance. Généralement, ils bénéficient d'une couverture formelle par les régimes de prestations de soins de santé et de maternité/paternité, de retraite, de soins de longue durée et d'invalidité. En revanche, et cela est capital, ils peuvent être exclus de certains régimes essentiels fondés sur l'assurance, comme les prestations de maladie, de chômage et/ou d'accident du travail.

Les travailleurs atypiques et les travailleurs indépendants peuvent aussi être confrontés à un accès limité à la formation et au perfectionnement en cours de carrière. S'il est vrai que les travailleurs occupant un emploi atypique ont souvent accès aux services publics de l'emploi sur un pied d'égalité avec les travailleurs occupant un emploi classique, leur accès à la formation en cours d'emploi est beaucoup plus limité. Dans la plupart des États membres, les travailleurs indépendants n'ont que peu ou pas accès aux services d'orientation, de formation ou d'actualisation des connaissances. Cela étant, environ un tiers des États membres encouragent la création d'entreprises par le biais de services de formation, d'information et de conseil, mais ils proposent rarement quoi que ce soit au-delà de la phase de démarrage.

- **Disparités en matière de couverture effective**

Même si les travailleurs atypiques ou indépendants, d'un point de vue légal, sont couverts de manière formelle par un régime de protection sociale et ont donc officiellement accès aux prestations correspondantes, tel n'est pas toujours le cas dans la pratique car les critères d'admissibilité sont parfois définis de telle façon qu'il leur est extrêmement difficile d'y satisfaire.

Il est souvent difficile pour les personnes occupant des emplois atypiques ou exerçant une activité indépendante de remplir les conditions requises pour bénéficier des prestations contributives (par exemple, la durée des périodes de cotisation). Lorsqu'elles sont incluses, leurs cotisations de sécurité sociale sont souvent facultatives, forfaitaires ou calculées sur la base du revenu déclaré (sous réserve de minima). Par ailleurs, en cas de revenus modestes, le niveau de cotisations liées aux revenus ne permet pas toujours un niveau de prestations adéquat. Il importe également que le travailleur veille à s'assurer d'une protection sociale suffisante durant la vie active. Les personnes ayant un revenu modeste et/ou irrégulier, en particulier les travailleurs indépendants sans salariés et les travailleurs ayant des contrats atypiques de courte durée, sont plus susceptibles de renoncer au paiement des cotisations ou de réduire celles-ci. Il arrive dès lors fréquemment que des personnes ne soient pas suffisamment assurées contre les risques sociaux et les risques de santé et aient tendance à faire appel aux mécanismes de protection ultimes.

Les travailleurs indépendants rencontrent parfois les mêmes problèmes que les travailleurs atypiques. Pour eux, la protection *effective* ou l'acquisition effective de droits dépend des conditions d'admissibilité, et en particulier de la base d'évaluation des revenus retenue pour le calcul des prestations. En général, les travailleurs *indépendants* perçoivent des prestations moins élevées et pendant des périodes plus courtes que les salariés. C'est souvent le cas pour

les prestations de chômage (par exemple, au Danemark, en Estonie, en Grèce et en Finlande), les prestations de maladie (par exemple, en Belgique, en Bulgarie, en République tchèque et en Finlande) et les prestations de maternité (par exemple, en Croatie et en Pologne).

Les difficultés liées à l'acquisition de droits et l'insuffisance des prestations sont principalement dues à deux éléments:

a) des conditions d'admissibilité difficiles à satisfaire, souvent parce qu'elles ont été définies dans le cadre de l'emploi salarié (par exemple, les périodes de cotisation, les conditions de cessation d'activité, etc.). Pour les personnes ayant un emploi temporaire ou à temps partiel, le recours aux prestations est souvent difficile en raison du niveau élevé des heures de travail et des périodes de cotisation minimales requises; et

b) les taux de cotisation/les cotisations forfaitaires et, en particulier, la base d'évaluation des revenus, ce qui peut s'expliquer par plusieurs facteurs: revenus payés sur de longues périodes de résultats antérieures, paiements anticipés (paiements de sécurité sociale effectués à l'avance), paiement d'arriérés, déclaration sous-estimée ou non-déclaration de sources de revenus, etc.

- **Manque de transférabilité des droits**

Le travail intermittent consistant en une succession de plusieurs contrats à durée déterminée, de périodes d'activité non salariée ou sous contrat atypique peut être un moyen de concilier l'évolution des besoins des marchés du travail avec ses aptitudes, aspirations et préférences pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Néanmoins, si les travailleurs européens doivent faire face à un nombre croissant de transitions au cours de leur carrière être confrontés à des formes et conditions de travail en mutation rapide en raison des évolutions technologiques et de la mondialisation, il est nécessaire que les droits à la protection sociale et aux services de l'emploi connexes qu'ils ont accumulés soient garantis et transférables. *La transférabilité des droits entre différents régimes et statuts d'emploi, et notamment les problèmes liés à leur maintien et à leur portabilité, constituent un obstacle pour les travailleurs atypiques et indépendants.*

En règle générale, un travailleur indépendant qui occupait auparavant un emploi salarié et qui cesse son activité indépendante ne peut avoir accès à des prestations de chômage au titre de son statut antérieur. La transférabilité des droits professionnels est aussi particulièrement problématique dans certains pays (par exemple, en Allemagne, au Danemark et aux Pays-Bas).

Seuls certains pays ont mis en place des mécanismes permettant à une personne d'inclure les périodes de cotisation d'un emploi antérieur dans le calcul des prestations de chômage (par exemple, la Belgique, la France, la Croatie, le Luxembourg et la Suède). Quelques rares pays s'orientent vers l'intégration de différents types de droits dans un compte unique (la France et la Lettonie, par exemple). Les comptes personnels de sécurité sociale, par exemple, peuvent être un outil très utile pour le maintien et la portabilité des droits, de même que pour l'information des travailleurs.

- **Manque de transparence des droits et complexité réglementaire**

La complexité réglementaire et le manque de transparence actuels dans de nombreux États membres empêchent souvent les gens d'être au courant de leurs droits et obligations et des possibilités de les exercer. Cela est particulièrement important dans un contexte de transitions fréquentes entre différents emplois et statuts professionnels.

Dans plusieurs États membres, les gens ne reçoivent pas d'informations périodiques actualisées sur leurs droits et n'ont pas non plus d'outil leur permettant d'accéder facilement à ces informations. Dans de nombreux États membres, il est assez difficile, en raison de la complexité réglementaire, d'accéder aux informations concernant les prestations et les services pour lesquels on peut avoir acquis des droits accumulés au titre des différents régimes et statuts professionnels au cours d'une carrière, auxquels on peut prétendre, ainsi que de les recouper.

Très peu d'États membres rendent facilement accessibles les informations concernant les services de l'emploi dont les personnes peuvent bénéficier en cas de chômage, en cas de changement d'emploi ou en cas de transition entre un emploi dépendant et un emploi indépendant ou de combinaison des deux.

Globalement, la situation actuelle exige un effort important de simplification, le but étant que chaque individu puisse plus facilement accumuler, conserver, transférer, voire convertir ses droits et disposer d'informations claires et accessibles à ce sujet. Les défis en matière d'accès à la protection sociale sont liés à l'accès limité ou à l'absence d'accès pour les personnes occupant certaines formes d'emploi ou exerçant une activité indépendante en raison de cotisations facultatives, forfaitaires ou calculées sur la base du revenu déclaré et de périodes de cotisation insuffisantes. Il convient par ailleurs de remédier rapidement au manque de transférabilité des droits de protection sociale entre une forme d'emploi et une autre et au manque de transparence de ces droits.

Acquis et instruments actuels de l'Union

L'acquis de l'Union relatif aux droits et obligations attachés à la protection sociale et aux services de l'emploi est mis en œuvre au moyen d'un éventail de dispositions législatives et non législatives. Néanmoins, aucune de ces dispositions ne régit totalement les droits et obligations des personnes occupant un emploi atypique et exerçant certaines formes de travail indépendant.

Dans le domaine de la protection sociale, deux recommandations du Conseil adoptées dans les années 1990⁸ ont donné le jour à une stratégie concertée en matière de protection sociale (la méthode ouverte de coordination en matière de protection et d'inclusion sociale), avec la création du comité de la protection sociale (CPS) et le recours à des lignes directrices et des indicateurs, à des évaluations comparatives («benchmarking») et au partage des bonnes pratiques. Ces vingt dernières années, ces instruments ont été des outils essentiels pour répondre de façon coordonnée à quelques-uns des défis les plus pressants dans le domaine de l'inclusion et de la protection sociales dans les différents États membres.

Toutefois, durant toutes ces années, les défis liés à la protection sociale des travailleurs indépendants et des travailleurs atypiques n'ont guère reçu d'attention dans le cadre de cette stratégie. Au vu des tendances sociétales et des mutations qui se sont opérées dans le monde du travail, et compte tenu de l'augmentation du nombre de personnes qui, de ce fait, risquent de ne plus avoir accès à la protection sociale, ces mécanismes de coordination souples restent essentiels pour inciter les États membres à rechercher une solution coordonnée à ce problème, mais ils ne suffiront peut-être pas.

⁸ Recommandation du Conseil relative à la convergence des objectifs et politiques de protection sociale (92/442/CEE), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0442&from=FR>

Ces dernières décennies ont également vu la mise en place d'un cadre juridique européen pour la protection des droits du travail. En ce qui concerne l'emploi atypique, la directive sur le travail intérimaire a été mise en œuvre et plusieurs accords-cadres négociés entre les partenaires sociaux ont été développés et mis en œuvre au moyen des directives sur le travail à temps partiel et le travail à durée déterminée, et ont permis d'assurer la protection de certains droits⁹. Néanmoins, comme les directives s'appliquent aux conditions d'emploi, leur incidence en matière de protection sociale a été et demeure relativement limitée. S'agissant des travailleurs indépendants, la directive 2010/41/UE concernant l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante est un pas vers l'amélioration de la protection des indépendants et de l'accès à la protection sociale de leur conjoint.

Enfin, des lignes directrices sur l'accès à la formation et aux services de l'emploi sont arrêtées dans le cadre des lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, qui guident la Stratégie européenne pour l'emploi et le Semestre européen. Les Fonds européens, notamment le Fonds social européen (FSE), soutiennent financièrement les mesures de formation et d'activation.

Dimension internationale

L'Organisation internationale du travail (OIT) a développé une approche bidimensionnelle en vue d'une mise en œuvre rapide des socles nationaux de protection sociale, qui prévoient des garanties élémentaires de sécurité sociale afin d'assurer un accès universel à des soins de santé essentiels et à une sécurité de revenu, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale (dimension horizontale), conformément à la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale de 2012, et le renforcement progressif des niveaux de protection sociale (dimension verticale) au sein de systèmes de protection sociale globaux conformément à la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum) de 1952.

⁹ Directive 1999/70/CE sur le travail à durée déterminée, consultable [en ligne](#); directive 97/81/CE sur le travail à temps partiel, consultable [en ligne](#); travail intérimaire, consultable [en ligne](#).

Glossaire

Travail occasionnel: Eurofound distingue deux types de travail occasionnel:

- *travail intermittent: un employeur fait appel à des travailleurs de façon régulière ou irrégulière pour effectuer une tâche spécifique, souvent en lien avec un projet précis ou des emplois saisonniers. L'emploi est caractérisé par une période de travail à durée déterminée, durant laquelle le travailleur accomplit soit une tâche, soit un certain nombre de jours de travail. Cette forme d'emploi a été observée en Belgique, en Croatie, en France, en Hongrie, en Italie, en Roumanie, en Slovaquie et en Slovénie.*

- *travail sur appel: il existe une relation de travail permanente entre un employeur et un salarié mais l'employeur ne fournit pas du travail au salarié de façon continue. Au lieu de cela, il a la possibilité de faire appel au salarié lorsqu'il en a besoin. Cette forme d'emploi a fait son apparition ou a pris une importance croissante depuis une dizaine d'années en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas, en Suède et au Royaume-Uni.*

Eurofound attire l'attention sur le fait qu'il peut y avoir chevauchement entre le travail occasionnel et d'autres nouvelles formes d'emploi, comme le travail basé sur des chèques.

Travailleurs non salariés dépendants: dans l'emploi non salarié dépendant, le travailleur exécute, par exemple, des services pour une entreprise dans le cadre d'un contrat autre qu'un contrat d'emploi, mais ses revenus dépendent d'un seul ou d'un petit nombre de clients. Il peut également recevoir des instructions concernant la réalisation du travail demandé (OIT).

Lignes directrices pour l'emploi: les [lignes directrices pour l'emploi](#), qui sont proposées par la Commission et approuvées par le Conseil, présentent les priorités et objectifs communs pour les politiques nationales de l'emploi. Depuis 2005, elles font partie du même paquet que les grandes orientations des politiques économiques. En mars 2015, la Commission a adopté une proposition de nouvelle série de lignes directrices intégrées qui doivent contribuer à assurer une croissance intelligente, durable et inclusive, ainsi qu'à atteindre les objectifs du [semestre européen](#) pour la coordination des politiques économiques.

Semestre européen: il fournit un cadre pour la coordination des politiques économiques dans l'ensemble de l'Union européenne. Il permet aux pays européens de discuter de leurs programmes économiques et budgétaires et d'évaluer les progrès accomplis à des moments spécifiques tout au long de l'année.

Travail mobile basé sur les TIC: modes de travail caractérisés par le fait que le travailleur (qu'il soit salarié ou indépendant) opère à partir de différents lieux situés en dehors des locaux de l'employeur (par exemple, à domicile, dans les locaux d'un client ou «sur la route»), à l'aide des technologies modernes telles que les ordinateurs portables et les tablettes. Cette forme de travail diffère du télétravail classique en ce sens qu'elle est encore moins «liée à un lieu fixe».

Comptes individuels: au cours de la consultation sur un socle européen des droits sociaux, le système de comptes personnels en ligne reprenant les droits liés à l'emploi (compte personnel d'activité, CPA) actuellement mis en place en France, a souvent été mentionné à titre d'exemple. Ces CPA doivent permettre aux personnes d'utiliser les «points» accumulés au cours de leurs emplois passés pour suivre une formation, prendre un congé sabbatique ou familial, bénéficier d'un revenu complémentaire, etc. Il se peut qu'en changeant de travail et en acceptant un travail atypique, une personne n'accumule plus de points ou en accumule moins, mais les «points» acquis ne seront pas perdus; ces points pourront même servir à financer le lancement d'une activité non salariée. Ces comptes personnels garantissent une meilleure continuité des droits tout au long de la carrière, indépendamment des types d'emploi occupés, et ils favorisent la mobilité. Ils devraient permettre aux individus de mieux exploiter leurs droits sociaux et leur donner les moyens de choisir les prestations et les services qui répondent le mieux à leurs besoins. Plusieurs États membres ont fait savoir qu'ils envisageaient l'introduction de comptes personnels similaires.

Nouvelles formes d'emploi: formes d'emploi caractérisées par des formules de travail et des lieux de travail non conventionnels ou par la fourniture irrégulière d'un travail. Elles peuvent reposer sur des dispositions contractuelles atypiques ou sur un statut d'indépendant. Eurofound⁷ recense neuf formes d'emploi nouvelles (ou de plus en plus importantes) depuis 2000: le partage des travailleurs, le partage de poste, l'encadrement intérimaire, le travail occasionnel, le travail mobile basé sur les TIC, le travail basé sur des chèques, le travail réparti entre plusieurs activités, le travail coopératif et le travail collaboratif.

Emploi atypique: toute forme de travail autre qu'un emploi à plein temps et à durée indéterminée exercé dans le cadre d'une relation bilatérale avec lien de subordination.

Travail réparti entre plusieurs activités un indépendant travaille pour un grand nombre de clients, effectuant des tâches limitées pour chacun d'entre eux.

Services de l'emploi connexes: les prestations en nature prévues par les politiques actives du marché du travail telles que l'orientation, le conseil et le placement, la formation et la mise à jour, les mesures de réadaptation et de réinsertion, qui sont généralement facilitées par les services publics de l'emploi.

Emploi non salarié ou emploi indépendant: toute activité lucrative exercée par des personnes pour leur propre compte. Englobe les travailleurs indépendants avec et sans salariés.

Méthode ouverte de coordination en matière de protection sociale et d'inclusion sociale: la Commission collabore avec les pays de l'Union européenne par l'intermédiaire du Comité de la protection sociale au moyen de la méthode ouverte de coordination dans les domaines de l'inclusion sociale, des soins de santé et soins de longue durée, et des retraites (MOC sociale). La MOC sociale est un processus facultatif de coopération politique fondé sur la définition d'objectifs communs et sur l'évaluation des progrès accomplis en vue d'atteindre ces objectifs au moyen d'indicateurs communs. Ce processus prévoit également une coopération étroite avec les parties prenantes, notamment les partenaires sociaux et la société civile.

Protection sociale: toutes les prestations sociales en espèces et en nature, dont les plus courantes sont les prestations accordées dans les situations suivantes: chômage, maladie, accidents du travail et maladies professionnelles, invalidité, vieillesse, préretraite, décès (prestations de survivant et allocations de décès), maternité/paternité, obligations parentales et familiales, et besoin de soins de santé ou de soins de longue durée.

Obligations attachées à la protection sociale: paiements obligatoires au système de protection sociale et aux services de l'emploi connexes, qui confèrent le droit de recevoir une (éventuelle) prestation sociale future. Ces mesures sont notamment les suivantes: prestations et compléments d'assurance chômage, prestations en cas d'accident et de maladie, pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivant, prestations familiales, remboursement des frais médicaux et hospitaliers ou fourniture de services hospitaliers ou médicaux. Les cotisations peuvent être prélevées auprès des salariés et des employeurs.

Droits de protection sociale: droit d'avoir accès à la protection sociale et d'acquérir des droits en contrepartie de cotisations.

Législation non contraignante: terme appliqué aux mesures de l'UE, telles que les lignes directrices, les recommandations, les déclarations et les avis, qui (contrairement aux règlements, directives et décisions) ne sont pas contraignantes pour les parties auxquelles elles s'adressent.

Travail intérimaire: travail fourni par un travailleur ayant conclu un contrat d'emploi ou/et ayant une relation de travail avec une agence de travail intérimaire en vue de son placement auprès d'une entreprise cliente afin d'y occuper un emploi temporaire sous sa supervision et sa direction.

Travail basé sur des chèques: la relation de travail et le paiement correspondant sont basés sur un bon plutôt que sur un contrat de travail. Dans la plupart des cas, les travailleurs ont un statut qui se situe à mi-chemin entre le statut de travailleur salarié et celui de travailleur indépendant.