



**ÉTUDE RELATIVE À L'ÉVOLUTION DU CADRE
JURIDIQUE DE TRAVAIL EN RÉPONSE AUX
ENJEUX DES NOUVELLES FORMES DE
TRAVAIL ET DE L'ALLONGEMENT DE LA
DURÉE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DES
PLUS ANCIENS**

Prix AEJQS 2020

Sous la direction de Pierre
PREVOSTEAU, Président de
l'AEJQS

Remis le 30 avril 2020

Réalisée par :

BELLIOT Sara
BESSEDIK Lisa
DUPIR Léa
GORSE Inès
LAURENT Paul
SULEYMAN Soline

Remerciements

En premier lieu, nous tenons à remercier l'AEJQS ainsi que son Directeur Monsieur Pierre PREVOSTEAU, pour nous avoir donné l'opportunité de mener une réflexion sur un sujet intéressant et au cœur de l'actualité, afin de proposer des solutions concrètes et innovantes. Nous avons pris plaisir à rédiger ce rapport, malgré le contexte difficile, et en avons tiré une grande expérience. Nous espérons que nos préconisations trouveront une application future.

Nous remercions également nos Directeurs du Master 2 Juristes de Droit Social (JDS) de l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne, Messieurs Ridha BEN HAMZA et Grégoire LOISEAU, sans qui notre participation à cette étude n'aurait pu être possible, mais aussi pour leur soutien et leur bienveillance durant ces mois de travail.

Plus particulièrement, nous tenons à remercier chaleureusement les praticiens du droit social que nous avons eu plaisir à interroger. En effet, malgré leur activité dense, ils ont su trouver le temps nécessaire pour répondre à nos questions. Plus encore, ils nous ont permis d'orienter nos réflexions. Il en est ressorti des échanges riches et intéressants. Ce fut très instructif d'avoir eu à confronter leurs interprétations et points de vue, parfois divergents, des questions sociales actuelles. Cela nous a ainsi permis de comparer leurs analyses sous différents angles pratiques. En ce sens, nous tenons à remercier plus particulièrement Madame Béatrice BOURGEOIS et Messieurs Gilles BELIER, Arnaud CASADO, Jean-Marc DESTRUHAUT, Francis KESSLER, Grégoire LOISEAU ainsi que Pascal LOKIEC, pour leur contribution à notre étude.

Enfin, nous remercions les entreprises qui ont consacré une partie de leur temps en acceptant de répondre à notre questionnaire à destination des professionnels du droit social, dont celles qui sont partenaires du Master II JDS. Cela nous a permis d'avoir une vision plus pratique de la réalité en entreprise, mais aussi de la faisabilité de nos préconisations.

Nous tenons également à remercier nos camarades de promotion pour leur soutien, et leur aide dans la diffusion de notre questionnaire auprès des entreprises.

SOMMAIRE

Introduction	1
I – L’apport des évolutions du cadre juridique de travail en matière de relations individuelles	7
<u>A – L’assurance d’un meilleur traitement des informations dès la naissance de la relation de travail</u>	7
1. Collaborer avec l’Intelligence Artificielle pour le recrutement	8
2. Prévenir les discriminations liées à l’âge en renforçant la formation du personnel en charge du recrutement, des managers, et les processus internes de gestion des ressources humaines	10
3. Inciter les entreprises et les salariés à se tourner vers les contrats d’apprentissage et de professionnalisation, assurant une transmission des savoirs	11
4. Mieux informer les indépendants sur leur statut et ses conséquences	13
5. Allonger la durée de recours au portage salarial pour les travailleurs les plus anciens	15
<u>B - La sécurisation de la formation de la relation de travail</u>	16
6. Définition et codification du contrat de travail	16
7. Définition du travail indépendant et création du Code de l’indépendant	19
8. Favoriser le développement de la collaboration des entreprises avec les travailleurs indépendants via la sécurisation du contrat de freelance	20
9. Encadrer davantage les CDD d’usage	21
10. Assouplissement de l’encadrement du CDD « senior » : modalités de recours et conditions pour en bénéficier	22
<u>C - Amélioration des conditions d’exécution de la relation de travail</u>	23
1/ Ajuster le temps de travail	23
11. Rendre effectif le droit à la déconnexion en imposant la déconnexion des outils numériques	24
12. Création d’un « compte épargne-temps senior » pour toutes les entreprises et possibilité pour les seniors de convertir le 13ème mois en congés de santé	25

13. Temps partiel dégressif senior avec rémunération constante	26
14. Favoriser le mécénat de compétences par une généralisation du Temps Partiel Senior (TPS) et une défiscalisation différenciée des salaires	27
<u>2/ La reconfiguration du lieu de travail en réponse aux nouvelles attentes des travailleurs</u>	28
15. Favoriser l'expérimentation des espaces de travail collaboratifs	29
16. Utiliser les nouvelles formes de travail comme outils permettant de développer l'emploi des travailleurs les plus anciens	31
17. Favoriser la mobilité professionnelle en élargissant le recours au mécanisme de mobilité volontaire sécurisée	32
<u>D - L'amélioration des mécanismes de formation professionnelle</u>	33
18. Réussir la digitalisation de l'entreprise par le biais de la formation aux nouvelles technologies et d'un management de transition	34
19. Promouvoir la formation professionnelle à destination des travailleurs les plus anciens	36
20. Améliorer les modalités d'utilisation du compte personnel de formation	38
<u>E - Lutter contre les discriminations en raison de l'âge à la rupture du contrat de travail</u>	39
21. Instaurer une obligation à la charge de l'employeur dans le cadre de la rupture conventionnelle individuelle pour les salariés seniors	40
22. Limiter les licenciements des salariés les plus anciens en faisant du critère d'âge un critère d'ordre public	42
23. Limiter les licenciements des salariés les plus anciens par la mise en place d'une contribution dissuasive	43
II – L'apport des évolutions du cadre juridique de travail en matière de relations collectives	45
<u>A - La négociation collective comme outil d'amélioration des droits des travailleurs</u>	46
24. Entreprendre une nouvelle négociation de la convention d'assurance chômage afin de garantir une protection renforcée des indépendants	46
25. Inciter les entreprises à agir conventionnellement au niveau supranational (essentiellement au niveau européen)	48
<u>B - Agir sur la représentation collective des travailleurs indépendants</u>	49

26. Assurer une meilleure représentation collective des travailleurs indépendants économiquement dépendants	49
III - Les évolutions apportées au cadre juridique de travail en matière de protection sociale	52
<u>A - L'amélioration de la portabilité des droits sociaux acquis par les travailleurs</u>	<u>52</u>
27. Création d'un socle de garanties minimales au profit de l'ensemble des travailleurs indépendamment de leur statut	53
28. Assurer une portabilité des droits sociaux des individus afin de favoriser l'intermittence des parcours des travailleurs	55
<u>B - L'aménagement de dispositifs en faveur de l'amélioration de la santé au travail</u>	<u>57</u>
29. Elargir les critères d'éligibilité des entreprises au crédit d'impôt recherche en matière de prévention du vieillissement grâce aux nouvelles technologies	58
30. Repenser la polyvalence des salariés les plus anciens en fonction du secteur d'activité et de la sollicitation des capacités physiques	59
31. Réformer le compte professionnel de prévention à travers le prisme de la formation professionnelle en vue d'accéder à des emplois pas ou peu exposés	61
<u>C – La modification des mécanismes d'allongement du départ à la retraite des assurés</u>	<u>62</u>
32. Renforcer la pédagogie et la transparence autour du mécanisme de l'emploi retraite et de la retraite progressive	64
33. Agir sur le dispositif de préretraite d'entreprise afin de maintenir les salariés les plus anciens dans l'emploi	65
34. Rendre le mécanisme du cumul emploi-retraite plus attractif et élargir les conditions pour bénéficier du cumul emploi-retraite	67
35. Elargir le dispositif de retraite progressive	68
Conclusion	70

Introduction

« Ce qui fait l'homme, c'est sa grande faculté d'adaptation ». Ces mots, prononcés par Socrate, philosophe grec du Vème siècle avant J-C, trouvent une signification particulièrement importante dans le monde du travail du XXIème siècle, en constante évolution. L'homme, dans son acception de travailleur, est confronté à la nécessité de devoir s'accoutumer rapidement aux nouveaux outils de travail. Pour autant, en réponse à cette faculté d'adaptation aux changements incessants, doit être adopté un cadre juridique solide pour sécuriser les relations de travail.

Ces dernières décennies, nous avons assisté à une véritable mutation du travail, caractérisée notamment par l'avènement de l'utilisation de technologies toujours plus innovantes, mais aussi par de nouvelles aspirations des travailleurs, et des employeurs. La mondialisation a entraîné une modification des relations sociales construites sur la base du salariat, et un changement du contenu du droit du travail. Ces mutations ont fait apparaître plus particulièrement des nouvelles modalités d'exécution de la prestation de travail, s'éloignant davantage des fondements historiques du droit du travail. Aujourd'hui, ces fondements n'apportent plus de réponse satisfaisante à ce que l'on appelle communément les « nouvelles formes d'emploi ». D'aucun ne le niera, celles-ci sont nécessaires à nos nouvelles aspirations, exigences, influences, à notre façon de vivre et de concevoir le monde qui nous entoure. Pour autant, elles souffrent d'un cadre juridique inadapté, qui vient menacer leur pérennité, et plus largement, la sécurité des relations de travail entre les individus.

Dans le même contexte, les progrès constants de la médecine ont permis un allongement de la durée de l'espérance de vie qui s'est répercuté sur les possibilités de retarder le départ en retraite des travailleurs plus anciens. En effet, et face à un contexte économique et social difficile, un paradoxe relatif au financement de la Sécurité Sociale a progressivement émergé. Si le nombre d'actifs semble constant¹, le nombre d'inactifs, à charge des salariés, est quant à lui en augmentation. Il est nécessaire d'inciter ces travailleurs à quitter plus tard le monde professionnel. Pour autant, la possibilité de rester plus longtemps dans son emploi se heurte aujourd'hui à de nombreuses difficultés : les discriminations dont sont victimes les salariés les plus anciens tout au long de la relation de travail, et leur faculté d'adaptation à un métier dont l'organisation est bouleversée face aux mutations du travail.

¹Insee, enquêtes Emploi, (calculs Insee), 70% des 15-64 ans étaient actifs en 2010, pour 71,5% en 2017.

S'agissant du modèle classique du CDI à temps plein, bien qu'il reste la norme en droit du travail, ce dernier est de plus en plus challengé face à ces nouvelles formes d'emploi. Les manières de travailler évoluent, à commencer par le lieu de travail. En effet, la conception classique du bureau individuel a été mise à mal par les nouveaux espaces de travail, ayant une conception plus collaborative : open space, coworking, ... De même, le temps de travail n'est plus géré de la même façon, et nous constatons un effacement progressif de la distinction entre les temps de vie personnelle et de vie professionnelle, phénomène communément appelé *blurring*², au détriment parfois du droit à la déconnexion. S'ajoute à cela la modification de la manière même d'exercer son emploi, qui a connu des bouleversements par l'apparition de « nouveaux » travailleurs indépendants, à l'instar des travailleurs indépendants classiques, tels que le micro-entrepreneur ou le travailleur des plateformes.

Plus généralement, l'aspiration des travailleurs est désormais à l'acquisition de davantage d'autonomie, de reconnaissance, à l'établissement d'un management plus horizontal pour se sentir valorisé et considéré, lorsque celle des entreprises est à la recherche de plus de flexibilité dans les relations de travail, tout en s'assurant de leur sécurisation, notamment avec les entreprises sous-traitantes. Si auparavant nos aînés étaient susceptibles de connaître une carrière professionnelle unique et linéaire, souvent marquée par des évolutions intra-entreprises, aujourd'hui, les parcours des travailleurs fluctuent et sont de plus en plus marqués par l'intermittence des statuts, qui n'est aujourd'hui pas assez prise en compte.

Face à ces différents enjeux, une question principale demeure : comment mieux tenir compte de la mobilité croissante et des parcours irréguliers dans la portabilité des droits sociaux ?

Le développement massif de l'emploi non salarié a entraîné nombre de conséquences.

S'agissant des effets positifs, cela a créé des richesses par la création de nouvelles entreprises, lesquelles constituent par la même occasion un levier de retour à l'emploi, notamment pour les travailleurs considérés comme étant seniors mais aussi, pour d'autres catégories de travailleurs traditionnellement exclus du marché du travail en raison de leur difficulté, par exemple, à travailler dans une organisation productive traditionnelle.

De plus, l'emploi non salarié répond aux nouveaux besoins de flexibilité et de collaboration, et impacte le management traditionnel, illustré notamment par l'émergence « d'entreprises libérées » dans lesquelles les salariés sont invités à prendre des décisions librement, et à diriger tour à tour.

²Annexe 2.2.1 : interview G. LOISEAU, question 2.

Il est plus aisé pour un travailleur d'adapter son temps de travail en considération de ses contraintes personnelles. Se développent ainsi les parcours multiples, la pluriactivité mais aussi la polyvalence des travailleurs. Le consommateur jouit, du fait du développement de la concurrence, d'un plus grand choix mais aussi d'une mise en relation facilitée et plus directe. Enfin, nous avons identifié un lien d'interdépendance entre le développement de l'emploi non salarié et l'utilisation massive du numérique.

S'agissant des effets négatifs, le développement massif de l'emploi non salarié risque de précariser les travailleurs, en raison d'une protection sociale construite autour de droits attachés au statut. Deux types d'emplois non-salariés ont émergé, d'une part le non-salariat entrepreneurial, et d'autre part le non-salariat par défaut, source d'une plus grande dépendance économique. Le risque de polarisation des formes de travail indépendant s'est ainsi accentué, opposant ceux volontairement autonomes à ceux peu qualifiés. De même, s'agissant des plateformes, les risques sont externalisés et ne pèsent plus sur l'entreprise mais sur les travailleurs.

Enfin, pour l'individu, ce type d'emploi peut développer une manière individualiste de travailler mais également porter davantage atteinte aux données personnelles, leur protection étant l'un des principaux enjeux du XXIème siècle. Quant à l'entreprise, le recours à ces formes d'emploi peut être source d'insécurité juridique.

Par ailleurs, le développement de ces nouvelles formes d'emploi a révélé une forte carence dans la possibilité pour le travailleur de diversifier son parcours professionnel, qui se traduit par un manque de formation. L'accès à celle-ci est aujourd'hui marqué par de profondes inégalités : d'une part, elle est fortement restreinte s'agissant des nouveaux travailleurs indépendants et d'autre part, sa problématique est soulevée trop tardivement dans la carrière professionnelle, pénalisant les plus anciens. Généralement, le manque de formation se révèle lorsque le travailleur souhaite changer d'emploi, et s'aperçoit qu'il ne dispose pas des compétences nécessaires pour effectuer cette mobilité. Cette insuffisance est particulièrement frappante lorsque l'on s'intéresse à la formation des travailleurs « seniors » aux outils des NTIC, qui sont nécessaires face aux changements du poste de travail. Enfin, investir dans la formation permet d'agir sur la réduction des risques professionnels attachés aux postes de travail. In fine, une meilleure formation réduit le coût attaché à la gestion de ces risques professionnels.

Une fois la problématique de la formation identifiée et pouvant être améliorée, se pose encore la question de la gestion de la transmission des savoirs. Si les entreprises investissent dans

la formation, c'est en premier lieu pour que ce savoir acquis soit transmis aux nouvelles générations de travailleurs. Il s'agit également de travailler sur l'acquisition d'un savoir pertinent, transmis en temps utile, et profitable face aux nouvelles modalités d'exécuter son emploi. Cette transmission favorise tant les nouvelles générations de travailleurs (acquisition d'expérience), que les travailleurs « seniors » (formation aux nouvelles technologies). Plus encore, elle permet à l'entreprise de conserver son identité et ses valeurs.

En pointant plus particulièrement les travailleurs « seniors », il est aisé de remarquer que face à la tendance actuelle de vouloir retarder l'âge du départ à la retraite compte tenu de l'amélioration de l'espérance de vie, la notion de senior devient dénuée de sens. Aujourd'hui plus que jamais, il est nécessaire d'effacer les barrières liées aux critères tels que le genre ou l'âge³. Cela nous amène à nous interroger sur la pertinence de fixer un âge à partir duquel le travailleur sera considéré comme « senior ». Si l'on considère que cette démarche est inutile, il faut tout de même travailler sur la fixation d'un seuil pour établir des normes contraignantes à destination des entreprises. Ce seuil, nous avons décidé de le fixer à 55 ans, car il permet de répondre à l'allongement de la durée d'activité des plus anciens, et n'enferme pas la législation dans les dispositions trop contraignantes. Cependant, il ne dispense pas les entreprises et les pouvoirs publics d'agir en amont. En effet, un travail de longue haleine permettra de rendre pertinents les mécanismes actuels (retraite progressive, cumul emploi-retraite...), destinés à maintenir les travailleurs plus longtemps en activité professionnelle.

De même, notre époque qui est indéniablement marquée par un effacement des frontières, entraînant une mobilité accrue des travailleurs au sein de l'Union Européenne, révèle davantage le besoin d'établir un cadre juridique au niveau européen pour répondre aux problématiques de ces nouvelles formes d'emploi. Si une réponse commence partiellement à être apportée, celle-ci s'avère aujourd'hui insuffisante. Compte tenu des évolutions rapides, lorsqu'une solution semble faire consensus, de nouvelles incertitudes émergent. L'échelle européenne permettra d'apporter une réponse uniformisée car, si la France connaît aujourd'hui des doutes sur de nombreux points, force est de constater que ces mêmes incertitudes sont rencontrées au sein de l'Union européenne⁴.

³Annexe 2.2.4 : interview G. BELIER, question 4.

⁴Annexe 1.2 : synthèse du benchmark et 1.4 benchmark détaillé.

Ces nombreux enjeux sont apparus de manière encore plus frappante face au contexte particulier qui touche l'ensemble de la population mondiale : celui d'une pandémie. Celle-ci montre jour après jour le paradoxe entre la nécessité de préserver la santé des citoyens et le besoin continu d'exécuter la prestation de travail. D'une part, ce contexte efface un peu plus les notions de temps et de lieu de travail, et d'autre part, elle renforce le développement des nouvelles formes de travail. Plus encore, la crise sanitaire a inversé la signification de notions jusqu'ici traditionnelles en droit du travail. En démocratisant le télétravail, ce dernier est devenu la norme pour certaines catégories de travailleurs, la nouvelle manière d'exercer son travail. Cette crise sanitaire a également révélé la nécessité de protéger encore plus nos aînés, tout en leur garantissant une absence de discrimination, ou de différence de traitement illégitime. De même, cette période révolutionne notre manière de travailler, et favorise des dispositifs jusqu'ici peu rencontrés, tels que le mécénat de compétences. Celle-ci bouleversera sans aucun doute nos habitudes de travail. Davantage, elle nous montre également, jour après jour, à quel point un cadre juridique, bien que flou et très volatile, peut être aménagé rapidement pour tenter d'apporter une réponse à une multitude d'enjeux.

Afin d'apporter une réponse à ces problématiques, nous avons ainsi fait le choix d'articuler notre rapport selon la principale *summa divisio* adoptée en droit du travail, à savoir la distinction entre les relations individuelles (I) et collectives de travail (II). A celle-ci, nous avons ajouté un troisième volet, celui de la protection sociale (III). Ces regroupements, nécessairement complémentaires pour traiter de l'intégralité du sujet, constituent le triptyque de base de toute relation de travail. En effet, ils reflètent les principales questions de tout individu exerçant une activité professionnelle, salariée ou non.

Nous avons souhaité, par ce découpage, mêler des préconisations dites « mixtes » - car traitant à la fois de la problématique des travailleurs les plus anciens (et plus largement de la transmission des savoirs) et des nouvelles formes d'emploi (mais aussi des nouvelles technologies) -, à des préconisations traitant des thématiques plus spécifiques, allant toujours du plus général au plus précis.

Au sein même de chaque regroupement, nous avons fait le choix à nouveau de lier différents types de préconisations selon la thématique principale auxquelles elles se rattachaient, permettant ainsi de cibler les principaux leviers d'action pour remédier aux problématiques identifiées par l'étude :

l'information, la formation, la discrimination, la représentation collective ou encore la santé au travail...

A titre liminaire, nous souhaitons rappeler qu'elles auront un impact suffisant dès lors qu'une multitude d'acteurs agira dans le même sens : instances gouvernementales nationales et européennes, entreprises, partenaires sociaux, individus. En effet, si les réformes entreprises ces dernières années n'ont pas eu les effets escomptés, c'est notamment parce que la France n'a pas encore mesuré la nécessité de mener une action rapide et globale.

I – L’apport des évolutions du cadre juridique de travail en matière de relations individuelles

Il nous apparaît essentiel d’agir dans le domaine des relations individuelles, pour toutes les questions relatives au contrat, qu’il s’agisse d’un contrat de travail ou de prestation de services par exemple, sur l’ensemble de sa durée. C’est pourquoi, nous préconisons d’entreprendre des modifications du cadre juridique en amont, par une meilleure information (A) et sécurisation (B) de la relation de travail ; d’améliorer les conditions d’exécution du travail tout au long de celle-ci par les facteurs de lieux et de temps (C) ainsi que grâce à la formation (D). Enfin, il nous paraît primordial d’agir sur la fin de la relation de travail, afin que celle-ci ne soit pas influencée par des considérations illégitimes telles que la discrimination (E).

A – L’assurance d’un meilleur traitement des informations dès la naissance de la relation de travail

Le recrutement du salarié par l’entreprise, comme l’appel d’offre ou la prospection pour le travailleur indépendant, constitue une étape fondamentale en ce qu’elle permet à chacune des parties de prendre connaissance des éléments qui caractériseront leur relation de travail à venir. Le cadre juridique actuel, relatif à cette prise de connaissance de part et d’autre de la relation, ne nous paraît plus adapté aux nouveaux enjeux de ces dernières années.

D’abord, le développement des nouvelles technologies et particulièrement de l’intelligence artificielle (1) a entraîné de profondes mutations. Les directions des ressources humaines, mais également les centres d’appels d’offres ne semblent pas avoir anticipé l’impact de la robotisation. Moins de 5% des sociétés françaises disposent de tels outils⁵, d’où la nécessité de s’y adapter ; ils peuvent s’avérer très efficaces lorsqu’ils sont utilisés à bon escient. Par exemple, les nouvelles technologies peuvent permettre une meilleure transmission du savoir, comme l’explique Grégoire LOISEAU lors de son interview⁶, mais aussi par les entreprises interrogées par le biais de notre questionnaire⁷.

Par ailleurs, les dispositifs actuels de « premier contact » entre les parties au contrat nous semblent insuffisants. S’agissant des salariés, le cadre légal permettant de lutter contre les discriminations à

⁵Loïc Michel, fondateur de 365 Talents, solution basée sur l’IA de gestion de compétences.

⁶Annexe 2.2.1 : interview de G. LOISEAU, question 4.

⁷Annexe 2.1.2 : questionnaire à destination des professionnels du droit social, question 11.

l'embauche n'est pas assez efficace (2) : les pratiques RH déifiantes constituent encore un frein important à l'emploi des travailleurs les plus anciens. Les préjugés sont nombreux : salaires trop élevés, concurrence avec le management pour des perspectives d'évolution de carrière, absence d'investissement personnel, difficultés d'adaptation aux nouveaux outils du numérique... 25% des entreprises sondées dans notre questionnaire affirment ne pas sensibiliser leurs RH à la non-discrimination à l'embauche des travailleurs anciens, et 19% déclarent ne pas se sentir concernées⁸. S'agissant des travailleurs indépendants, nous avons constaté un manque de transparence (4) au moment de la formation de la relation de travail, notamment une absence d'information en amont sur leur statut et les droits qui en découlent.

Enfin, certains types de contrats présentant des avantages conséquents, car adaptés aux enjeux identifiés dans notre rapport, ne sont pas assez exploités. Il s'agit par exemple des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (3), assurant une transmission pertinente des savoirs intergénérationnelle. Également, il s'agit du portage salarial (5), liant des besoins fondamentaux que nous avons identifiés : ceux d'autonomie et de liberté pour le salarié, et ceux de flexibilité et de sécurité pour l'entreprise.

Dès lors, eu égard aux problématiques identifiées, nous préconisons d'agir plus spécifiquement sur la naissance de la relation de travail à l'aide des cinq préconisations suivantes.

1. Collaborer avec l'Intelligence Artificielle pour le recrutement

Tout d'abord, nous préconisons le recours à l'Intelligence Artificielle (IA) comme aide au recrutement. Cet outil n'a pas pour ambition de remplacer les postes de travail des recruteurs qui pourront, au contraire, se concentrer davantage sur les soft skills telles que l'intelligence émotionnelle qui permet de faire de meilleurs choix, et, qui sera la compétence de demain selon 74% des employeurs⁹.

L'IA aide à éliminer les « biais » conscients et inconscients des recruteurs. Lors du sourcing,¹⁰ en ignorant notamment l'âge, celle-ci se base réellement sur les compétences et l'expérience. Pendant

⁸Annexe 2.1.2 : questionnaire à destination des professionnels du droit social, question 8.

⁹ Selon Delphine Renard de Capgemini : table ronde organisée conjointement par HelloWork, PageGroup et le Lab RH.

¹⁰ Définition du sourcing.

un pré-entretien, l'IA analyse le langage corporel, les propos, les expressions faciales dans le but d'évaluer la cohérence entre la candidature et le poste, en se basant sur des données objectives. Cela permet au recruteur de s'orienter vers un profil qui n'aurait pas été visé lors d'une recherche traditionnelle. Les évaluations de l'IA étant 25% plus fiables¹¹.

De plus, pour certaines entreprises, le nombre de candidatures étant immense, les risques d'erreurs sont nombreux. C'est là que l'IA peut avoir un impact significatif du fait de sa capacité à traiter des volumes d'informations beaucoup plus denses et complexes que ne peut le faire un humain et dans un laps de temps beaucoup plus court. Là où une intelligence humaine ne fonctionnerait qu'à l'instinct, du fait du volume d'informations à traiter (par exemple en enlevant les candidatures des travailleurs âgés), l'IA prendra une décision rationnelle et plus efficace en tenant compte des éléments objectifs.

Autre apport de l'IA : sa capacité à apprendre et à s'enrichir. En alimentant l'algorithme avec une base de données pertinente au sein de l'entreprise, par exemple, si tel profil s'est bien distingué sur tel poste, une IA pourra aisément le détecter et y faire correspondre de futurs profils adaptés. Attention, l'entreprise ne doit pas avoir recours à des modèles d'IA standardisés « plug and play »¹² ; c'est aux recruteurs de parfaire leur algorithme pour permettre de faire des choix transparents et défendables.

Ainsi, **telles sont nos préconisations :**

- **Encourager les entreprises pour les secteurs à recrutement volumique¹³ à collaborer avec l'IA** pour le processus de recrutement. Cela peut se faire par une incitation de l'État grâce à une aide financière versée à l'entreprise lorsque celle-ci investit dans ce dispositif mais également par « la publicité » de ce recours ;
- **Prévoir auprès des organismes formateurs d'évoquer ce mode de recrutement et d'en vanter ses mérites afin d'inciter l'entreprise à y recourir ;**
- **Imposer par l'administration une liste de critères à prendre en compte dans l'élaboration de l'algorithme** pour s'assurer de la neutralité de l'IA et instituer un contrôle. Aussi, il faudrait créer un mécanisme de certification des algorithmes vendus pour assurer

¹¹Selon la Harvard Business Review.

¹² Définition plug and play.

¹³ Recrutement volumique : lorsque le nombre de candidats est supérieur aux offres

la non-discrimination à l'entreprise, et s'assurer que plusieurs tests ont été effectués avant de mettre en place le dispositif ;

- Lorsqu'une entreprise utilise l'IA comme aide au recrutement, informer lors de la candidature que ne doit pas figurer si possible : l'âge, l'adresse, le sexe, la nationalité, le nom et prénom... pour s'assurer de l'absence de discrimination ;
- Enfin, pour rappel, l'entreprise qui souhaite recourir à l'IA en tant qu'aide au recrutement devra en informer préalablement le CSE¹⁴.

Cette préconisation, pour être la plus efficace, doit s'accompagner d'une formation du personnel en charge du recrutement, pour s'assurer de la non-discrimination tout au long du processus de recrutement.

2. Prévenir les discriminations liées à l'âge en renforçant la formation du personnel en charge du recrutement, des managers, et les processus internes de gestion des ressources humaines

Nombreux sont les préjugés dont sont victimes les travailleurs les plus anciens¹⁵ de manière infondée, particulièrement au moment de l'embauche¹⁶. Pour maintenir ces travailleurs en emploi, aussi faut-il leur en faciliter l'accès. Si depuis 2017¹⁷, l'article L. 1131-2 du Code du travail dispose que les chargés de recrutement dans les entreprises de plus de 300 salariés doivent être formés à la non-discrimination à l'embauche tous les 5 ans, cette obligation générale semble à ce jour insuffisante s'agissant de ces travailleurs. Pour répondre à cet objectif, en complément de l'utilisation de l'IA et pour faciliter leur embauche, nous proposons de mettre en place deux leviers d'actions.

D'une part, il convient de renforcer l'obligation de formation du personnel en charge du recrutement. D'autre part, il s'agit, au sein des processus de gestion des ressources humaines et des politiques internes aux entreprises, de prévenir des discriminations relatives à l'âge.

Plus concrètement, l'entreprise doit par sa politique interne, renvoyer clairement un signal positif de recrutement des travailleurs les plus anciens. Cela peut être concrétisé par :

- **La réécriture de l'article L. 1131-2 du Code du travail**, par la création d'un double seuil:

¹⁴Article L. 2312-38, C.trav.

¹⁵Annexe 2.2.6 : interview de B. BOURGEOIS, question 4.

¹⁶Annexe 2.1.2 : questionnaire à destination des professionnels du droit social, question 8.

¹⁷Article 214 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

- Pour toute entreprise employant de 50 à 300 salariés, la création d'une obligation générale de formation à la non-discrimination à l'embauche tous les 5 ans ;
 - Pour toute entreprise employant plus de 300 salariés, la réduction de la périodicité de l'obligation de formation à la non-discrimination à l'embauche tous les 3 ans en lieu et place de 5 ans ;
- **L'organisation, conventionnellement, d'ateliers pédagogiques réguliers pour toutes les équipes en charge du recrutement**, mis en œuvre par la direction de l'entreprise ou du groupe et déclinés au sein de chaque entité. Cela permettrait de renvoyer un signal d'intégration de cette politique au sein de la Direction de l'entreprise/du groupe (au plus haut niveau donc). Ces ateliers pourraient notamment consister en des mises en situation pour illustrer le caractère injustifié des principaux préjugés à l'encontre des travailleurs les plus anciens.
 - **La mise en place, par accord collectif, d'une formation e-learning** (accessible plus facilement, au moment où le salarié le souhaite, et moins coûteuse pour l'employeur), obligatoire pour toute personne exerçant des compétences managériales, permettant ainsi de rendre infondée les craintes des personnes en poste de voir leur évolution bloquée par la compétition avec un travailleur plus âgé, et favoriser ainsi leur intégration en cas d'embauche.

L'intégration des travailleurs les plus anciens dans l'emploi doit se faire par la déconstruction des idées reçues quant à leur employabilité, mais peut aussi être renforcée par l'élargissement des bénéficiaires de certains contrats, assurant par là une transmission des savoirs telle que précisé par la préconisation suivante.

3. Inciter les entreprises et les salariés à se tourner vers les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, assurant une transmission des savoirs

Un des leviers identifiés dans de nombreux rapports mais aussi dans notre questionnaire soumis aux professionnels du droit social¹⁸ pour permettre la transmission du savoir de manière intergénérationnelle, consiste en un renforcement de la politique autour des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Pour cela, nous préconisons d'une part d'élargir les

¹⁸Annexe 2.1.2 : questionnaire à destination des professionnels du droit social, question 11.

bénéficiaires de l'apprentissage et de la professionnalisation pour encourager la conclusion de ce type de contrat et d'autre part, de renforcer l'information interne à l'entreprise sur les atouts de ces contrats. Cela permettra, par la suite, aux salariés intéressés, de bénéficier d'une formation adéquate. **Pour cela, nous préconisons plus concrètement :**

- **Le rehaussement du seuil permettant de bénéficier d'une aide à l'apprentissage.** En effet, l'article L. 6243-1 du Code du travail permet aux entreprises de moins de 250 salariés dans lesquelles sont conclus des contrats d'apprentissage de bénéficier d'une aide unique aux employeurs, d'au moins 1 000€. Aussi, nous préconisons d'augmenter ce seuil aux entreprises de moins de 500 salariés. L'objectif de cette mesure est d'encourager financièrement les petites et moyennes entreprises à mettre en place ce type de contrat et ainsi, maintenir en emploi leurs salariés seniors tout en transmettant leurs compétences.
- **La création d'une nouvelle aide à l'apprentissage, "aide unique à la transmission du savoir",** inscrite dans un nouvel article L. 6243-1-3 du Code du travail, versée aux entreprises de moins de 300 salariés lorsqu'ils embauchent un salarié de plus de 50 ans. Cette aide serait dédiée uniquement au financement de la formation du salarié en tant que maître d'apprentissage (conformément à l'obligation de formation incombant à l'employeur en vertu de l'article L. 6223-8 du Code du travail), et ne serait donc versée que sous réserve du fait que le salarié plus ancien devienne maître d'apprentissage.
- **L'élargissement des bénéficiaires des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation** aux personnes ayant vocation à reprendre le poste d'une personne préparant un départ à la retraite. Contrairement aux CDD "classiques", ceux-ci assurent une transmission des savoirs. Concrètement, il s'agirait d'intégrer un point 6° à l'article L. 6222-2 du Code du travail listant les dérogations permettant l'extension du bénéfice de ce contrat au-delà de la limite d'âge. Nous proposons également d'ajouter à l'article L. 6325-1 du Code du travail listant les bénéficiaires des contrats de professionnalisation un point 3° : « aux personnes ayant vocation à reprendre le poste d'une personne en fin de carrière ».
- **La mise en place de « guides pratiques » détaillant les conditions et atouts de la qualité de maître d'apprentissage.** Ils seraient notamment donnés aux salariés lors de leur entretien

professionnel ayant lieu tous les 6 ans faisant un état des lieux du parcours professionnel¹⁹, pour les informer des possibilités de transmission de leur savoir, ces derniers ayant acquis une certaine expérience et remplissant les conditions nécessaires (âge, diplôme ou exercice d'une activité professionnelle).

En élargissant les bénéficiaires de ces mécanismes de tutorat, cela permettra à la fois de favoriser la réinsertion professionnelle de jeunes travailleurs, mais rendra également possible l'acquisition d'un savoir-faire et savoir-être transmis par le travailleur plus ancien en entreprise. Par cette nouvelle mission, le cédant des compétences se sentira valorisé et prendra plaisir à transmettre son expérience. Cela renforcera son sentiment d'appartenance à l'entreprise, retardant in fine son départ à la retraite.

Néanmoins, l'amélioration du cadre juridique de la naissance de la relation de travail ne doit pas bénéficier uniquement aux salariés sinon aux travailleurs indépendants.

4. Mieux informer les indépendants sur leur statut et ses conséquences

Les indépendants sont souvent mal informés sur leur statut et les conséquences de celui-ci. Certains, notamment les plus jeunes, ont une mauvaise compréhension des enjeux liés au risque de dépendance économique, à la mise en cause de leur responsabilité civile et professionnelle pour leurs actes mais également ceux de leurs salariés, aux délais de paiement importants ; ou encore aux problématiques liées à la sécurité sociale (régime complémentaire). Ces dernières, parfois considérées comme secondaires, entraînent pour autant des frais supplémentaires lorsque l'on débute une activité avec peu de trésorerie.

La non-souscription à une complémentaire santé présente un risque faible puisque leur couverture relative à l'assurance maladie est équivalente à celle des salariés. En revanche, le risque est beaucoup plus élevé en ce qui concerne la souscription d'un contrat de prévoyance pour lesquels il n'y a pas d'obligation de couverture²⁰. Le décès, l'invalidité, sont perçus comme des risques rares pouvant être sous-estimés par les travailleurs. S'agissant des travailleurs ayant souscrit à ces contrats, nombre d'entre eux surestiment leur niveau réel de protection.

¹⁹Article L. 6315-1, II C.trav.

²⁰Selon les experts, moins d'un travailleur non salarié sur deux souscrit à des contrats de prévoyance décès et/ou arrêt de travail avec indemnités journalières.

De plus, les indépendants ont parfois une mauvaise connaissance du droit, ce qui représente des risques. Du choix du statut juridique de l'entreprise, en passant par les règles contenues dans le RGPD, le respect de toutes les normes en droit du travail, ainsi que la propriété intellectuelle notamment pour le choix du nom/logo de l'entreprise... les travailleurs ne vérifient pas systématiquement leur protection/devoirs issus de la propriété intellectuelle ou des autres pans du droit. **C'est pourquoi nous préconisons de :**

- **Renforcer le rôle des entreprises d'assurance** qui doivent informer le plus clairement possible les travailleurs indépendants sur les droits que leur ouvre leur statut, le niveau de protection dont ils bénéficient et les risques juridiques auxquels ils s'exposent. Cela doit se faire oralement, mais également par la remise d'un guide pratique et par la création d'une rubrique pour les indépendants sur leur site internet (lorsque ce n'est pas déjà fait).
- **Renforcer le rôle des Chambres du Commerce et de d'Industrie (CCI) et des Chambres de Métiers et de l'Artisanat (CMA),** qui les accompagnent notamment pour la création d'entreprise. Elles devront insister sur les conséquences du statut, pour s'assurer de la prise de conscience des futurs indépendants lors du premier entretien, et par la remise d'un guide pratique par mail en incluant un test de « connaissances/compréhension ». De plus, il serait judicieux de développer des partenariats, notamment avec des cabinets d'avocats et d'experts comptables, afin de proposer des offres aux nouveaux indépendants. La forme choisie serait par exemple celle de la remise d'un « chèque » valable chez un partenaire pour réduire les coûts des premières consultations.
- **Prévoir une étape explicative du statut et de ses conséquences,** au moment de l'immatriculation en ligne, (récapitulatif des différences avec le statut de salarié) ainsi qu'une liste des démarches à accomplir, dont la personne s'engage en avoir pris connaissance en signant électroniquement. Pour l'immatriculation papier, il conviendra d'ajouter une fiche au dossier.
- **Instaurer un entretien collectif :** gratuit, hebdomadaire ou mensuel, mené par la CCI ou la CMA hebdomadaire pour tous les nouveaux micro-entrepreneurs afin de leur expliquer leur statut et ses conséquences, mais aussi pour répondre à leurs interrogations. Cet entretien peut être organisé par le biais d'outils numériques, tels que la visioconférence.

- Envoyer régulièrement aux indépendants, par le biais de la CCI et la CMA, des formations en ligne pour s'assurer qu'ils soient à jour notamment de l'actualité relative à leur statut, ainsi qu'aux nouveautés juridiques et comptables.

S'il s'avère primordial d'informer les nouveaux travailleurs indépendants des garanties entourant leur statut, de nouvelles formes d'emploi doivent être précisées afin que leur utilisation soit optimisée. Tel est le cas du portage salarial, outil pertinent pour les travailleurs les plus anciens.

5. Allonger la durée de recours au portage salarial pour les travailleurs les plus anciens

Le portage salarial est une nouvelle forme d'emploi dont le statut hybride permet une double relation, qui confère à la fois le statut de salarié et d'indépendant. Cette composition permet de répondre aux besoins actuels des actifs et des entreprises : protection, autonomie, souplesse, sécurité. Dès lors, elle nous apparaît comme la nouvelle forme d'emploi la plus satisfaisante, notamment pour les travailleurs les plus anciens, qui souhaitent s'émanciper des contraintes du salariat classique, dans la dernière ligne de leur carrière professionnelle...

Aujourd'hui, on dénombre 50 000 salariés portés alors que le potentiel du portage salarial est évalué à 600 000 emplois à l'horizon de 2025²¹. Le mécanisme souffre d'un manque de visibilité alors même qu'il est un levier de retour à l'emploi et à fortiori de croissance.

- Cependant, les conditions de recours au portage salarial nous semblent peu adaptées aux besoins de travailleurs les plus anciens et aux entreprises pour en permettre un véritable essor, et, in fine, permettre l'allongement de la durée d'activité professionnelle des plus anciens. En effet, la limite temporelle pour une mission au sein de l'entreprise cliente, fixée à 36 mois, est un véritable obstacle. Surtout, le CDD de portage est limité à deux renouvellements de 18 mois chacun. Dès lors, **nous proposons que la mission puisse être conclue pour une durée initiale de 24 mois**. Le CDD étant renouvelable deux fois, la durée totale de la mission sera alors fixée à **48 mois**.
- Ainsi, l'allongement de la durée rendrait le mécanisme plus adapté aux besoins de ses destinataires.

La formation de la relation de travail doit, à son tour, être sécurisée pour assurer le développement des nouvelles formes d'emploi.

²¹Le portage salarial, une solution pour l'emploi, PEPS édition 2020.

B - La sécurisation de la formation de la relation de travail

Compétences spécifiques, flexibilité et contrats courts, tels sont les besoins des entreprises auxquels tentent de répondre les nouvelles formes d'emploi. Même si le CDI à temps plein reste la norme, le développement de ces dernières met au défi ce modèle traditionnel, et amène les entreprises ainsi que les travailleurs à rechercher plus de sécurité juridique.

Si les contentieux se multiplient face à la problématique de la vision binaire existante entre salariat et indépendant, la création d'un statut intermédiaire, bien qu'explorée par de nombreux auteurs, nous paraît inopportune.²² Il convient alors de mieux délimiter les frontières afin de sécuriser chaque statut (6) et les contrats existants (7), tels que le mettent en exergue notre questionnaire et nos différentes interviews²³. Il s'agit également de sécuriser les relations entre les entreprises et ces nouvelles formes de travail pour encourager le recours à ces dernières (8).

C'est ce que nous préconisons, tout en prenant également en considération les besoins des travailleurs (9). Aussi, partant du constat que les contrats sont trop encadrés selon les entreprises, et afin de nous adapter à leurs besoins tout en incitant l'allongement de l'activité professionnelle, nous souhaitons agir sur le CDD (10) des travailleurs les plus anciens.

En premier lieu, nous recommandons donc d'agir sur la définition du contrat de travail.

6. Définition et codification du contrat de travail

Pour l'heure, il n'existe pas de définition du contrat de travail au sein du Code du travail. Celle-ci, jurisprudentielle, est « *une convention par laquelle une personne physique s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne, physique ou morale, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération* »²⁴. Initialement, nous avons envisagé de remplacer le lien de subordination par le lien de coopération, qui a été proposé

²²Annexes 2.2.1 et 2.2.4 : interviews de G. LOISEAU, question 1 et de P.LOKIEC question 2 ; 2.1.2 : synthèse questionnaire, question 6 et 1.2 : synthèse du Benchmark (modèle créé dans 25% des pays étudiés mais sans véritable succès).

Annexe 1.3.1 : graphique représentatif de la création d'un statut intermédiaire entre salarié et indépendant.

²³Annexes 2.2.1, 2.2.2 et 2.2.4 : interviews de G. LOISEAU, question 1; J-M. DESTRUHAUT, question 2 et P. LOKIEC, question 2 ; et 2.1.2 : synthèse questionnaire.

²⁴Définition jurisprudentielle, arrêt Cour de cassation du 22 juillet 1954 (Bull. civ. IV, n° 576)

notamment par Emmanuelle Barbara²⁵. Cependant, nous avons considéré que cette redéfinition était inopportune²⁶ pour deux raisons principales :

- D'une part, le lien proposé ne semble être qu'une modification de forme qui nierait la réalité du travail salarié. En effet, une telle redéfinition suppose que le salarié soit celui qui coopère et non plus le subordonné. Cependant, en pratique, l'employeur, compte tenu de son pouvoir de direction, continuera d'exercer ses pouvoirs sur le salarié dans certains secteurs d'activités incompatibles avec l'esprit de coopération, tels que le travail à la chaîne²⁷. Or, la définition doit être adaptée à tous les secteurs d'activité et ne pas en exclure.
- D'autre part, il serait difficile de consacrer le lien de coopération en assurant l'effectivité de celui-ci puisqu'il s'avère, selon nous, incompatible avec notre modèle économique et juridique français. Le seul moyen de parvenir à l'effectivité de ce lien serait d'arriver à un véritable modèle de coopération à l'image du modèle allemand, basé sur la codétermination. Pour autant, ce changement de paradigme n'est pas prêt à être réceptionné par la législation française, construite autour de la notion de subordination.

Enfin, nous avons pris le parti de **codifier la définition jurisprudentielle actuelle qui détermine les critères caractérisant l'existence d'un contrat de travail et qui fixe les trois composantes du lien de subordination**²⁸. Nous voulons également établir quelques ajustements concernant la notion du lien de subordination, afin que la définition soit gage de sécurité juridique et limite les risques de contentieux.

La nouvelle définition légale serait insérée à la suite de l'article L.1221-1 du Code du travail et serait rédigée comme suit :

« Le contrat de travail est une convention par laquelle un salarié s'engage à mettre son activité à la disposition d'un employeur, personne physique ou morale, pour le compte et sous la subordination duquel il se place, moyennant une rémunération.

Le lien de subordination est caractérisé par :

²⁵E.BARBARA, avocate spécialisée en droit social et Associé-Gérant du cabinet d'avocats August Debouzy : “ Réécrire le droit du travail, en remplaçant le lien de subordination par un lien de coopération.”, Institut de l'entreprise. L'idée est de supprimer le lien de subordination au profit d'un lien de coopération. Cette redéfinition répondrait aux besoins actuels des entreprises et travailleurs tout en assurant l'éradication du risque de requalification du travail indépendant, en raison de la disparition du lien de subordination, en contrat de travail.

²⁶Annexe 2.2.4 : interview G.BELIER, question 2,

²⁷Annexe 2.2.7 : interview A.CASADO qui considère qu'un tel lien est incompatible avec le travail à la chaîne et qui le qualifie d'illusion l'employeur prenant in fine les décisions.

²⁸Cour de cassation, 22 juillet 1954 (Bull. civ. IV, n° 576) et Cass. Soc., 13 novembre 1996, 94-13.187.

1° Un pouvoir de contrôle de l'employeur qui lui permet d'établir un suivi, matériel ou immatériel, de l'activité du salarié.

2° Un pouvoir de sanction de l'employeur qui lui permet, lorsque le salarié a eu un comportement fautif, de prendre une mesure coercitive.

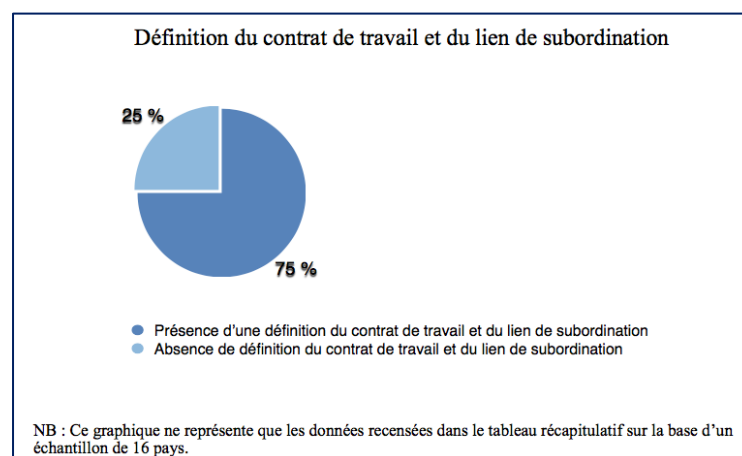
3° Un pouvoir de direction de l'employeur qui lui permet d'intégrer le salarié dans un service organisé.

Le service organisé est constitué notamment par :

- Des horaires et un lieu de travail définis par l'employeur ;
- Du matériel mis à disposition par l'employeur pour réaliser le travail ;
- Des instructions précises et permanentes sur la manière dont le salarié doit exécuter sa prestation de travail.

Le salarié ne supporte pas les risques économiques et n'engage pas sa responsabilité personnelle dans le cadre de l'exécution de son travail. ».

Au-delà de la codification des critères établis par la jurisprudence, nous souhaitons préciser ceux du lien de subordination en **fixant un faisceau d'indices convergeant vers l'existence du salariat**. Pour cela, nous nous sommes inspirés des travaux réalisés dans notre étude comparée, en analysant les critères retenus par les différents pays²⁹ définissant légalement le contrat de travail.



Afin de poursuivre dans une logique de réduction de la zone grise, entre le salariat et le travail indépendant, et après avoir codifier la définition du contrat de travail, nous avons souhaité définir le statut du travailleur indépendant.

²⁹ Annexe 1.2 : synthèse du benchmark.

7. Définition du travail indépendant et création du Code de l'indépendant

Actuellement, le travail indépendant ne bénéficie d'aucune définition légale. Il ne faut plus penser négativement le travail indépendant, celui-ci n'existant que par opposition au salariat, mais le penser positivement. L'arrêt « Uber »³⁰ récemment rendu s'inscrit dans cette ligne idéologique. L'objectif premier est ainsi la clarification du droit et non son émiettement³¹.

A titre d'exemple, pour les travailleurs de plateforme, le travail indépendant est caractérisé lorsque certains éléments de ce faisceau d'indices sont réunis : fixation des tarifs par le chauffeur et non par un algorithme qui détermine l'itinéraire à suivre, possibilité d'avoir une clientèle propre, absence de contrôle sur les connexions, absence de pouvoir disciplinaire, ...³².

Pour plus de sécurité juridique, nous proposons de **codifier la définition jurisprudentielle du travail indépendant** à l'aune de la note explicative qui accompagne l'arrêt susvisé. Ainsi, le travail indépendant serait défini comme suit : « Le travail indépendant est caractérisé lorsque, cumulativement, le travailleur a la possibilité de se constituer une clientèle propre, la liberté de fixer ses tarifs et la liberté de fixer les conditions d'exécution de sa prestation de service »³³.

Pour parachever ce mécanisme de différenciation des deux statuts, il serait judicieux d'émanciper les articles du Code du travail régissant ce statut³⁴. La définition de cette notion est un premier pas vers son émancipation, mais il faut en garantir l'autonomie pour plus de clarté. C'est pour cette raison que nous proposons de **créer un Code de l'indépendant**, dans lequel seraient regroupées toutes les dispositions présentes dans le Code du travail relatives au statut de l'indépendant ainsi que la nouvelle définition qui en est proposée.

Toujours dans une perspective de sécurisation, il convient de préciser certains mécanismes contractuels existant, tel que le contrat de freelance, pour inciter les entreprises à collaborer avec les travailleurs indépendants.

³⁰ Cass.soc., 4 mars 2020 n°19-13.316.

³¹ Annexe 2.2.7 : interview A. CASADO, question 1.

³² Annexe 2.2.5 : Interview de P. LOKIEC, question 5.

³³ Note explicative relative à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Chambre sociale (arrêt "Uber").

³⁴ 95 articles du Code du travail concernant les travailleurs indépendants ont été recensés par nos soins.

8. Favoriser le développement de la collaboration des entreprises avec les travailleurs indépendants via la sécurisation du contrat de freelance

Le travail indépendant doit se développer, et pour cela, nous préconisons de favoriser la collaboration de ces travailleurs avec les entreprises. Les freins à ce développement sont notamment l'existence de règles juridiques assez floues, entraînant la réticence des entreprises à collaborer avec les indépendants par peur de requalification de la relation en salariat.

Pour remédier à cela, nous préconisons de :

- **Rendre obligatoire le contrat de prestation** (contrat de consultant indépendant freelance notamment) : actuellement, le contrat de prestation³⁵ conclu entre un prestataire et un client est facultatif. Le rendre obligatoire permettrait d'éviter tout conflit entre les deux parties, et plus précisément d'éviter le risque de requalification en CDI, avec l'obligation pour l'entreprise d'intégrer le travailleur, et de payer toutes les sommes afférentes.
- **Réformer l'attestation de vigilance** : pour tout contrat de freelance d'au moins 5 000 euros hors taxes, les entreprises qui collaborent avec des travailleurs indépendants sont tenues de vérifier que ces derniers s'acquittent de leurs obligations de déclaration et de paiement des cotisations à destination de l'URSSAF³⁶. Pour ce faire, chaque travailleur indépendant doit fournir à l'entreprise une attestation de vigilance lors de la conclusion du contrat de prestation, puis tous les 6 mois jusqu'à ce que le contrat cesse³⁷. La vérification de ces informations et plus particulièrement de la régularité de la situation du travailleur indépendant, est à la charge des entreprises, afin d'éviter toute requalification en travail dissimulé. Selon nous, la périodicité de ces vérifications est trop étendue pour éviter ce risque. Ce faisant, nous préconisons d'insérer ces modifications dans le nouveau Code de l'indépendant, en imposant aux entreprises donneuses d'ordre une obligation de vigilance renforcée - notamment par la vérification de l'attestation - **tous les 3 mois** jusqu'à la fin de l'exécution du contrat.

³⁵Article 1710 C.civ.

³⁶Article L.8222-1, C.trav.

³⁷Articles D.8222-4 et D.8222-5, C. trav.

- **Sensibiliser les autorités administratives aux différents modèles économiques reposant sur la collaboration avec des travailleurs indépendants** : en effet, les administrations peuvent considérer à tort qu'il s'agit de salariat déguisé et redresser l'entreprise, demander un acquittement du paiement de l'ensemble des charges sociales non payées, des pénalités... Concrètement, il est nécessaire de mettre en place des actions d'information. Ces dernières doivent émaner des pouvoirs publics et être dirigées vers l'administration sociale (URSSAF).

L'action sur le développement du travail indépendant, nécessaire à la flexibilité des entreprises, doit être corrélée par celle portée sur l'encadrement sur le CDD d'usage.

9. Encadrer davantage les CDD d'usage

Les contrats courts constituent l'essentiel des nouvelles embauches, et la part des embauches en CDD de moins d'un mois augmente fortement. On observe également une montée en puissance des CDD d'usage (CDDU), plus flexibles et sans délai de carence. De nombreux contrats de moins d'un mois se caractérisent par des formes de réembauches successives entrecoupées par des périodes de chômage³⁸. Ce constat impacte les dépenses de l'assurance chômage : environ 40% des dépenses sont liées à des fins de CDD alors même que le total des allocations versées pour les personnes en fin de CDD et des contrats de travail temporaires sont trois fois plus élevées que les recettes liées aux cotisations perçues sur ces contrats.

Le projet de loi de finances pour 2020 a instauré deux dispositifs pour pallier à ces défaillances :

- Une taxation de 10 euros par CDDU dès le 1er janvier 2020 pour inciter les entreprises à proposer des CDD plus longs. Cette taxe dissuasive réduit l'intérêt financier des CDDU pour lesquels la prime de précarité de 10% n'est pas due.
- Un dispositif de bonus-malus de la cotisation Pôle emploi en 2021 pour les entreprises de plus de 11 salariés dans certains secteurs d'activité.
- Un bonus (baisse de la cotisation à 3%) si l'entreprise réduit le recours aux CDD, et si le nombre de fins de contrat entraînant une inscription des salariés à Pôle Emploi baisse.

³⁸Le séminaire "Politiques de l'emploi" du 9 mars 2018 sur le thème des contrats courts, sous la présidence conjointe de Gilbert Cette et de Jean Emmanuel Ray.

- Un malus (hausse de la cotisation à 5.05%) : plus le nombre de salariés s’inscrivant à Pôle emploi après avoir travaillé pour une entreprise est important, plus la cotisation augmentera.

Ce que nous préconisons :

- **Encourager les partenaires sociaux à négocier les conditions de recours aux CDDU.** Par exemple, une durée « totale » de ces contrats sur la base de l’article L. 1242-8 du Code de travail pourrait être définie par les branches et fixer par la même occasion une durée minimale ;
- **Vérifier le critère de l’usage constant et l’existence d’éléments concrets** établissant le caractère par nature temporaire de l’emploi (critères cumulatifs) ;
- **Consolider la jurisprudence en analysant globalement une succession d’embauches à durée déterminée comme un contrat à durée indéterminée ;**
- **Définir la notion de « nature de l’activité exercée »** mentionnée à l’article L. 1242-2 du Code du travail.

L’encadrement d’une partie des contrats courts permet d’éviter la précarité des salariés. Pour que cela puisse bénéficier pleinement aux travailleurs les plus anciens, il convient d’agir sur le CDD « senior ».

10. Assouplissement de l’encadrement du CDD « senior » : modalités de recours et conditions pour en bénéficier

Pour encourager l’employabilité des seniors et répondre à la demande de flexibilité des entreprises, le gouvernement a notamment mis en place le CDD senior en 2006.

Ce CDD présente des avantages à la fois pour les seniors et pour les employeurs. D’une part, il facilite le retour à l’emploi des seniors et leur permet d’acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite (12 trimestres maximum). De plus, concernant la forme et le contenu, les droits du salarié et les conditions de rupture obéissent aux mêmes règles que celles qui encadrent le CDD classique. D’autre part, l’employeur bénéficie de plus de flexibilité pour recruter des salariés expérimentés, qui pourront également transmettre leurs connaissances aux autres salariés. Le CDD senior se distingue du CDD classique en contournant le recours au CDI, notamment par sa souplesse juridique. En effet, au titre de « dispositions légales destinées à

favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi »³⁹, l'employeur ne sera pas contraint de préciser le motif du recours et ne sera pas tenu de respecter un délai de carence entre deux. En revanche, l'employeur ne dispose pas d'avantage sur le plan fiscal ou social.

Nous préconisons d'améliorer ce dispositif en modifiant les articles D.1242-2 et D.1242-7 du Code du travail, comme suit :

- Enlever la condition d'ancienneté de 3 mois à Pôle emploi tout en gardant la condition d'inscription à Pôle Emploi ;
- Ajouter la situation où le senior a épuisé ses droits à Pôle emploi ;
- Abaisser l'âge pour prétendre au CDD senior à 55 ans ;
- Augmenter la possibilité de renouvellement à 2 fois, et la durée du contrat à 24 mois ;
- Prévoir une obligation de recours au CDD senior à l'égard des entreprises, par le biais d'un quota parmi les CDD, et si tel n'est pas le cas, par le versement d'une contribution à destination des caisses de retraite.

Ces assouplissements permettront aux salariés les plus anciens de rester plus longtemps en activité. Afin de renforcer davantage cette envie, il convient également d'agir sur leurs conditions de travail.

C - Amélioration des conditions d'exécution de la relation de travail

Cette amélioration se traduit par des actions concrètes dans deux domaines des relations sociales : le temps de travail (1) et le lieu de travail (2).

1/ Ajuster le temps de travail

Si auparavant la tendance était de faire carrière toute sa vie au sein de la même entreprise, aujourd'hui celle-ci s'oriente vers une plus grande mobilité, mêlant volonté de découvrir de nouveaux projets et par conséquent de changer d'entreprise.

Nous pensons qu'il convient d'agir entre autres sur le temps de travail pour favoriser le maintien des salariés en améliorant leurs conditions de travail. En effet, ceux-ci sont à la recherche de davantage de flexibilité (11), d'épanouissement professionnel et d'une meilleure conciliation entre

³⁹Article L. 1242-3 du C. trav.

leur vie privée et leur vie professionnelle. Plus particulièrement, s’agissant des travailleurs les plus anciens, agir sur leur temps de travail (12) permet de prendre en considération leur état de santé (13) mais aussi leurs intérêts professionnels (par le biais du mécénat de compétences par exemple) (14) qui peuvent s’estomper en fin de carrière. Cette idée est soutenue par certaines des professionnels que nous avons interrogés⁴⁰.

C’est ce que nous exposons par le biais des préconisations ci-dessous, dont la première est de préciser le droit à la déconnexion.

11. Rendre effectif le droit à la déconnexion en imposant la déconnexion des outils numériques

Depuis l’avènement de l’ère digitale, le droit à la déconnexion questionne la place des outils numériques dans l’organisation du travail des salariés et la conciliation nécessaire de ces derniers avec le droit au repos et à une vie privée.

Cette préconisation part du constat que les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion sont négociées en priorité par accord collectif et à défaut, par une charte établie unilatéralement par l’employeur. L’absence de précisions au niveau législatif sur celles-ci ne permet pas d’en garantir l’effectivité. Certes, les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion sont laissées aux entreprises, afin que ce droit s’adapte à leurs besoins et spécificités, seulement, tous les salariés sans considération de la nature de leur contrat bénéficient d’un droit au repos de 11 heures consécutives⁴¹.

Dès lors, le législateur pourrait **prévoir que tous les outils numériques doivent être déconnectés sur les plages horaires non travaillées**, afin que le repos obligatoire soit respecté. Une **dérogation** pourra être prévue pour les **urgences**. Par exemple, cela pourrait se matérialiser par un message qui s’afficherait aux plages horaires non travaillées, suivant lequel la poursuite de l’activité du salarié ne serait possible que s’il justifie d’une urgence en cochant la case afférente. Cette pratique de la déconnexion imposée est déjà observée dans certains grands groupes⁴².

⁴⁰Annexe 2.2.3 : interview F. KESSLER, question 4

⁴¹Article L.3131-1, C.trav

⁴²Les groupes Areva et Thalès ou, ailleurs en Europe, le constructeur automobile allemand Volkswagen, qui bloque depuis 2011 ses serveurs de messagerie électronique en dehors des heures de travail. Le droit à la déconnexion - Thomas Giraud – JA 2017, n°552, p.26.

De plus, **cela ne ferait pas échec à la négociation existante**. Cette dernière pourra porter sur d'autres modalités supplémentaires, telles que l'action de formation et de sensibilisation à l'utilisation raisonnable des outils numériques jusqu'à présent réservée à l'absence d'accord⁴³.

L'avantage d'une telle obligation est que son rang législatif lui confère un caractère effectif et universel par son effet erga omnes. La préconisation ayant pour ambition de rendre le droit à la déconnexion effectif, une **présomption simple du respect du droit à la déconnexion sera prévue**. Cette présomption, sur un plan probatoire, impliquera que le salarié qui allègue la violation de son droit doive en apporter la preuve. Celle-ci limitera donc les risques de contentieux sur le droit à la déconnexion, et à fortiori l'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur. Elle sécurise d'autant plus les salariés en forfaits jours qui sont particulièrement sujets aux contentieux sur ce point.

De plus, le respect du droit à la déconnexion, en permettant une meilleure prise en compte de l'obligation de sécurité, améliore les conditions de travail des salariés de sorte que l'allongement de la durée d'activité professionnelle est compatible avec une telle utilisation des outils numériques et d'organisation du travail.

Si l'amélioration des conditions d'exécution du contrat de travail est permise par un droit à la déconnexion effectif, elle l'est également pour les salariés les plus anciens par la création d'un « compte-épargne temps senior ».

12. Création d'un « compte épargne-temps senior » pour toutes les entreprises et possibilité pour les seniors de convertir le 13ème mois en congés de santé

Le compte épargne-temps (CET), offre la possibilité pour les salariés d'accumuler des droits à congé rémunéré, ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie des périodes de congés/repos non pris ou encore des heures accomplies au-delà de la durée collective ou des sommes que le salarié décide d'y affecter, et notamment la prime de 13^e mois⁴⁴.

Ce dispositif peut permettre aux salariés les plus anciens de cesser de manière progressive leur activité⁴⁵, ce qui peut les inciter à rester davantage au sein de l'entreprise. Toutefois, la mise en

⁴³Article L. 2242-17 7°, C. trav

⁴⁴Articles L.3151-1 à L.3151-4, C.trav.

⁴⁵Annexe 2.2.6 : interview de B. BOURGOIS, question 2.

place d'un CET dans l'entreprise n'est pas obligatoire puisqu'elle est subordonnée à la conclusion d'un accord, ce qui exclut de facto certains seniors. **C'est pourquoi nous préconisons :**

- **La création d'un compte épargne temps à destination des salariés les plus anciens,** obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Celui-ci pourra épargner des périodes de congés/repos non pris, des heures accomplies au-delà de la durée collective ou des sommes perçues au titre de son contrat de travail. A la différence du CET classique, ce dispositif permettra d'accumuler uniquement des droits à congé rémunéré (non transformés en rémunération), qui pourront être utilisés lorsque le salarié atteint l'âge de 55 ans. Nous avons constaté, que cette idée semble plaire aux entreprises sondées⁴⁶.
- **Insérer dans les dispositions légales pour toutes les entreprises qui prévoient un 13^e mois :** la possibilité pour les salariés les plus anciens, de convertir tout ou partie de leur prime de 13^e mois en « jours de congés santé ». En effet, en vieillissant, le salarié développe davantage de problèmes de santé temporaires tels qu'un mal de dos. Cela permettra au salarié de prendre un jour de congé santé qui n'était pas prévu, tout en gardant son nombre de congés payés inchangé, évitant le recours aux arrêts maladie. Chaque fois que le salarié prend un jour de congé santé, sa prime de 13^e mois en est diminuée proportionnellement.

Ces mécanismes agissent davantage de façon temporaire et périodique afin d'améliorer les conditions de travail du salarié quand il en a besoin. C'est pourquoi, il est également pertinent d'agir sur un dispositif durable prenant en compte la durée du travail sur le long terme.

13. Temps partiel dégressif senior avec rémunération constante

Certaines études mettent en avant le fait que les travailleurs les plus anciens ne soient plus attachés à leur rémunération, mais plutôt à leurs missions et à leur temps de travail. De plus, nous avons constaté, grâce aux réponses de notre questionnaire, que les entreprises utilisaient les mécanismes de temps partiel pour les seniors⁴⁷. De ce fait, nous souhaitons les encourager à **négoier la mise en place d'un temps partiel dégressif pour les salariés « seniors » qui le souhaitent**, afin d'aménager par exemple les cinq dernières années de leur carrière. La rémunération sera constante et l'employeur prendra en charge les cotisations retraite patronales

⁴⁶Annexe 2.1.2 : synthèse questionnaire, question 15 : 71% des entreprises sondées sont favorables à ce dispositif.

⁴⁷Annexe 2.1.2 : synthèse questionnaire, question 9.

correspondant à la baisse de rémunération liée au passage à temps partiel. Il sera possible de prévoir une condition d'ancienneté pour bénéficier du dispositif, par exemple, la 1^{ère} année à hauteur de 80% de sa rémunération lorsque le salarié ancien travaillera à 100%, à hauteur de 80% de sa rémunération la 2^{ème} année lorsqu'il travaillera à 80%, et ainsi de suite.

Ce mécanisme inciterait les travailleurs les plus anciens à rester davantage en entreprise plutôt que de prendre leur retraite, et permettrait aussi de prendre en considération leur santé. Mais il est aussi important de challenger à nouveau un salarié, s'il le souhaite, pour lui redonner goût au travail par le biais d'autres mécanismes.

14. Favoriser le mécénat de compétences par une généralisation du Temps Partiel Senior (TPS) et une défiscalisation différenciée des salaires

Le mécénat de compétences est caractérisé par le transfert gratuit de compétences de l'entreprise vers une fondation d'utilité publique ou une association. Ce dispositif a été mis en place par la loi du 1^{er} août 2003 dite "Aillagon", qui permet aux entreprises de défiscaliser 60% des salaires de leurs collaborateurs mis à disposition, dans certaines limites⁴⁸.

Le mécénat de compétences bénéficie en premier lieu aux entreprises, en renforçant leur image par le biais de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Cette nouvelle forme de travail profite également aux salariés, afin qu'ils puissent donner du sens à leur travail et renforcer leur sentiment d'appartenance à l'entreprise, tout en valorisant leurs compétences.

Nous souhaitons que le mécénat de compétences puisse innover l'ensemble des entreprises, en profitant plus spécifiquement aux seniors, dans un souci d'une meilleure transition du passage de leur activité professionnelle à la retraite. **Pour ce faire, nous préconisons :**

- **Au niveau législatif** : inciter les entreprises à privilégier le mécénat de compétences pour leurs salariés seniors, par le truchement d'une défiscalisation des salaires différenciée. A l'heure actuelle, s'agissant de la mise à disposition des salariés, le mécénat de compétences permet une réduction d'impôt à hauteur de 60% dans la limite de trois fois le plafond mensuel

⁴⁸Article 238 bis, Code général des impôts.

de sécurité sociale (PMSS)⁴⁹. Dès lors, nous préconisons une **défiscalisation progressive accrue pour les plus hauts salaires** (correspondant en majorité aux salariés seniors) - dans la limite de trois fois le montant du PMSS. Il est proposé de modifier l'article 238 bis 1° du Code général des impôts de la manière suivante : « *Lorsque le don en nature prend la forme d'une mise à disposition gratuite de salariés de l'entreprise, ouvrent droit à une réduction d'impôt égale à 60 % de leur montant les salaires compris entre 2 fois et 3 fois le montant du plafond mentionné à l'article L.241-3 du code de la sécurité sociale ; une réduction d'impôt égale à 50% pour les salaires compris entre 1 et 2 fois le montant du même plafond ; une réduction d'impôt égale à 40% pour les salaires inférieurs au plafond mensuel susvisé* ».

- **Au niveau conventionnel** : généraliser le mécénat de compétences dans le cadre du **Temps Partiel Senior (TPS)**⁵⁰ par le biais de la négociation collective d'entreprise. Les entreprises doivent être davantage sensibilisées sur l'outil TPS, qui s'adresse particulièrement aux salariés de plus de 55 ans, mis à disposition par leur entreprise dans une fondation ou association de solidarité, à raison d'une mission pouvant durer jusqu'à 2 ou 3 ans. Ce mécanisme est un dispositif de temps partiel précédant le départ à la retraite, avec une baisse d'activité pour le compte de l'entreprise, corrélée par la mise à disposition du salarié au sein d'une association. Quant au temps libéré passé par le salarié en mécénat, il est financé par la défiscalisation de son salaire dans la limite du plafond mensuel susvisé.

L'amélioration des conditions d'exécution de la relation de travail passe également par une action sur la vision traditionnelle du lieu de travail.

[2/ La reconfiguration du lieu de travail en réponse aux nouvelles attentes des travailleurs](#)

L'émergence des nouvelles formes de travail a totalement bouleversé la conception traditionaliste de l'unité du lieu de travail. Le principe de présence collective des salariés sur le site de l'entreprise est remis en question avec la place omniprésente des nouvelles technologies au travail. Le télétravail en est l'archétype, démontrant que pour certaines catégories de salariés, leur présence dans l'entreprise n'est plus une condition sine qua non de productivité, bien au contraire.

⁴⁹ Article 238 bis du Code général des impôts modifié par l'article 134 de la loi n°2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020.

⁵⁰ Mis en place par la société Orange lors d'un accord du 26 novembre 2009 sur l'emploi des seniors et l'aménagement des fins de carrière.

La crise sanitaire majeure que nous connaissons actuellement (Covid-19) le démontre d'autant plus puisqu'il s'agit d'une forme de travail très largement mobilisée et, qui permet le maintien d'une partie de l'activité économique du pays. De plus, les nouvelles générations de travailleurs dont celle des milleniums qui arrive sur le marché du travail, aspirent à davantage de flexibilité dans leur travail, en ayant une certaine liberté dans le lieu d'exercice de leur activité, afin de bénéficier d'une meilleure conciliation de leurs vies privées et professionnelles⁵¹. Pour ce faire, l'expérimentation des nouveaux espaces de travail⁵² tels que le coworking ou les espaces incubateurs, est propice aux attentes des travailleurs de demain (15). Les réponses apportées à notre questionnaire démontrent que peu d'entreprises recourent à d'autres nouvelles formes de travail que le télétravail.⁵³

Aussi, les travailleurs les plus anciens doivent être davantage intégrés aux nouveaux lieux de travail, par le biais de formations aux nouvelles technologies (16). En effet, l'un des leviers d'action pour remédier à l'allongement de la durée d'activité en France, réside dans une transmission des savoirs intergénérationnelle réussie.

Enfin, la souplesse dans l'organisation du lieu d'activité est un besoin nécessaire pour bon nombre d'entreprises aujourd'hui. C'est pourquoi le cadre juridique de travail actuel doit évoluer en intégrant des mécanismes de mobilité professionnelle (17).

Cela passe premièrement par une expérimentation des espaces de travail collaboratifs.

15. Favoriser l'expérimentation des espaces de travail collaboratifs

Si l'apparition de nouvelles formes de travail permet d'accroître l'autonomie des travailleurs, il n'est pas sans rappeler qu'elles peuvent également conduire à l'éloignement du collectif (par exemple en cas de télétravail) ou à l'isolement, parfois précurseur de risques psychosociaux. Dès lors, il nous apparaît essentiel de faire évoluer le cadre juridique de travail en l'adaptant aux collectifs de demain, afin de mieux répondre aux enjeux des nouvelles formes de travail.

⁵¹Annexe 2.2.1 : interview G. LOISEAU, question 2.

⁵²Annexe 2.2.6 : interview de B. BOURGEOIS, question 2.

⁵³Annexe 2.1.2 : synthèse des questions obtenues au questionnaire à destination des professionnels du droit social, question 4.

Pour ce faire, nous faisons état de plusieurs préconisations pour renforcer la quête du collectif dans le monde du travail :

- **Recourir autant que nécessaire au coworking** : nous pensons que cette modalité représente une alternative viable aux open space, puisqu'elle cible davantage les attentes des nouvelles générations. En effet, cette nouvelle forme de travail constitue un levier d'action au service de la créativité des collaborateurs, à l'instar du siège social de Google aménagé en espace « feeling home at work ». Aussi, ces espaces de travail ont notamment la vertu de contribuer à l'équilibre vie privée / vie professionnelle des travailleurs, à l'image du Blue Office créé par Nexity, ayant mis en place des espaces de coworking à destination de ses clients, afin que ces tiers-lieux puissent leur servir de bureaux temporaires en fonction de leurs demandes.
- **Favoriser l'émergence des incubateurs**⁵⁴, plus communément appelés « accélérateurs de start up », en intensifiant les investissements institutionnels français⁵⁵ en vue d'une meilleure croissance économique technologique. Ces incubateurs, qui sont des structures d'accueil accompagnant les entreprises de leur création jusqu'à leurs premiers mois d'activité, permettent à la fois de lutter contre l'isolement (stimulation créative et intellectuelle entre entrepreneurs) mais aussi d'acquérir un savoir-faire et des compétences (inventer un business model, déposer un brevet, etc). Ces incubateurs ont par ailleurs pour finalité d'être transposables à des milieux professionnels hétéroclites, que ce soit au service de grandes entreprises (Thales, Airbus, Safran,), de collectivités locales ou encore de ministères (Ministère du Travail).
- **Sensibiliser les entreprises à l'expérimentation du corpworking**, qui permet de concilier autonomie et travail collaboratif des salariés. En effet, ces espaces de travail sont à la libre disposition des salariés pour le temps d'une réunion, d'un travail de groupe ou autre, afin d'encourager la coopération entre salariés et d'expérimenter l'efficacité ou non d'une démarche d'horizontalisation des relations de travail. Si les nouvelles formes de travail contribuent à aménager les espaces collectifs, elles agissent également sur l'emploi des travailleurs les plus anciens.

⁵⁴Annexe 2.1.2 : synthèse questionnaire à destination des professionnels du droit social, question 12.

⁵⁵Dans la continuité du plan d'investissement institutionnel de 5 milliards d'euros acté par l'Elysée le 17 septembre 2019.

16. Utiliser les nouvelles formes de travail comme outils permettant de développer l'emploi des travailleurs les plus anciens

Aujourd'hui, l'employabilité des seniors est mise à mal par le retard qu'ils peuvent avoir quant à leur adaptation aux nouvelles formes d'organisation du travail. Il s'agirait alors d'intégrer les seniors dans les espaces de coworking. Toutefois, selon les sondages, cette pratique semble effrayer les seniors⁵⁶. Afin de concrétiser cet accompagnement, nous préconisons **de développer les espaces de coworking intergénérationnels mais également le tutorat et le reverse mentoring**⁵⁷.

Dans cette configuration, les jeunes travailleurs pourraient transmettre la culture numérique, ainsi que les nouvelles manières de communication et d'organisation du travail que la numérisation a imposé. Les travailleurs les plus anciens, quant à eux, transmettraient aux jeunes du savoir et de la distance au regard de la diversité des situations de travail que confèrent les expériences professionnelles variées qu'ils ont acquis⁵⁸.

Afin de développer le recours au coworking, nous **préconisons une action du législateur afin qu'il prévoie la possibilité pour les entreprises de négocier avec les syndicats un accord collectif relatif au coworking** dans le même esprit que l'accord télétravail⁵⁹. Il fixerait notamment le périmètre d'application de l'accord, les conditions d'éligibilité au coworking, le lieu d'exécution du coworking, Concernant les personnes éligibles au coworking, une clause obligatoire prévoyant la mixité entre les travailleurs les plus anciens et les jeunes serait nécessaire afin de favoriser le coworking intergénérationnel.

Enfin, s'agissant du lieu de coworking, il pourrait s'agir d'un lieu intégré dans l'entreprise (corpworking) comme Orange l'a fait avec sa Villa Bonne Nouvelle⁶⁰. L'entreprise bénéficierait alors d'une fiscalité intéressante pour inciter à la création de cet espace. Si l'espace de coworking est extérieur à l'entreprise, cette dernière pourrait bénéficier de subventions des pouvoirs publics afin là aussi d'inciter au recours à ces espaces de « travail en commun ».

⁵⁶OpinionWay pour CD&B (58% des salariés de moins de 35 ans sont favorables à l'instauration du coworking au sein de leur entreprise et seulement 27% des seniors le sont).

⁵⁷Annexe 2.1.2 : synthèse des réponses obtenues par le questionnaire à destination des professionnels du droit social, question 11.

⁵⁸Annexe 2.2.6 : interview de B. BOURGEOIS, question 1.

⁵⁹Article L.1222-9, C. trav.

⁶⁰La Villa Bonne Nouvelle, l'espace de corpworking du groupe Orange.

Les nouvelles formes d'emploi contribuent également à promouvoir la mobilité professionnelle.

17. Favoriser la mobilité professionnelle en élargissant le recours au mécanisme de mobilité volontaire sécurisée

La mobilité professionnelle des salariés est un enjeu crucial dans une société où les métiers évoluent. Cette mobilité répond à des besoins identifiés pour le salarié et l'employeur : améliorer les compétences, favoriser la synergie entre les entités d'un groupe, fidéliser et motiver les salariés ou encore valoriser l'image du groupe par le dynamisme sous-jacent au mécanisme⁶¹. C'est pour ces raisons que nous proposons de la stimuler.

La législation actuelle permet au salarié, dans le cadre de la « mobilité volontaire sécurisée », et sous réserve de l'accord de l'employeur, d'exercer une activité professionnelle chez un nouvel employeur dans le but d'améliorer son employabilité et sa carrière, le contrat du salarié étant alors suspendu dans son entreprise d'origine. Cependant, les conditions de recours au mécanisme nous apparaissent trop restrictives pour en garantir une pleine efficacité. En effet, le mécanisme n'est possible que lorsque le salarié justifie d'une ancienneté minimale de 24 mois⁶², et dans les entreprises et des groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés.

C'est pour ces raisons que nous proposons :

→ **D'abaisser l'ancienneté minimale à 18 mois** afin de rendre le mécanisme accessible à un plus grand nombre de salariés ;

→ **D'abaisser le seuil d'effectif à 250 salariés** afin de rendre le mécanisme accessible à un plus grand nombre d'entreprises ;

→ **De ne pas laisser l'initiative exclusivement au salarié.** Ainsi, de « la mobilité volontaire sécurisée », nous proposons de faire « la mobilité proposée et sécurisée » afin que l'employeur puisse prendre l'initiative de la demande. Dans cette dernière hypothèse, le salarié sera libre d'accepter ou de refuser la mobilité sans que le refus ne puisse lui causer un quelconque préjudice. Il conviendra à l'employeur de préciser les raisons d'une telle proposition afin que la mobilité soit valorisante pour la carrière du salarié. Surtout, c'est ce qui justifiera l'acceptation de ce dernier.

⁶¹«Organiser la mobilité intragroupe : les différents montages juridiques»_- article publié le 12 novembre 2018 aux Editions législatives.

⁶²Article L.1222-12, C. trav.

Si le lieu de travail doit être reconfiguré pour répondre aux nouvelles attentes des travailleurs, les mécanismes de formation professionnelle doivent être également repensés en ce sens.

D - L'amélioration des mécanismes de formation professionnelle

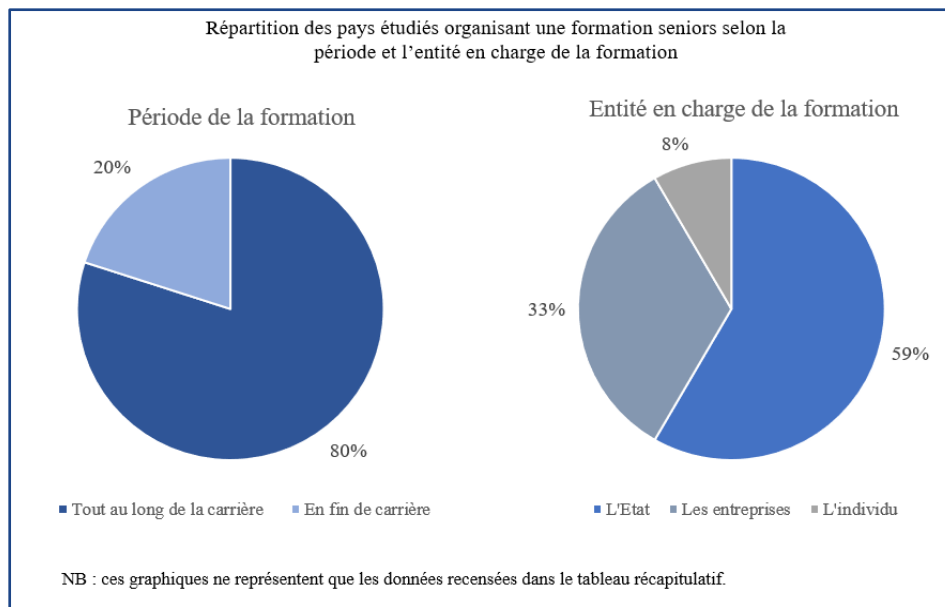
L'élaboration d'un cadre juridique en réponse aux enjeux des nouvelles formes de travail et de l'allongement de la durée d'activité des plus anciens requiert de prendre en compte le droit individuel à la formation.

Ce droit permet à toute personne, une fois entrée dans la vie active, de continuer à se former pour améliorer ses compétences ou en acquérir de nouvelles. Il est donc fondamental d'aménager les règles juridiques qui encadrent ce droit de manière à le rendre plus adapté aux nouveaux enjeux. Pour ce faire, il convient d'agir à deux égards.

Nous avons constaté, d'une part, que les technologies de l'information et de la communication (TIC) sont en plein essor et que les entreprises se digitalisent en masse. Il n'est pas toujours évident de faire bon usage des TIC et cela peut s'avérer être un réel frein ou danger pour certains travailleurs. Or, il n'y a que très peu d'actions mises en œuvre en faveur de la formation à ces nouvelles technologies.

Par ailleurs, les travailleurs les plus anciens rencontrent des difficultés importantes sur le marché du travail, et la formation s'avère être un moyen efficace pour faciliter leur retour ou maintien dans l'emploi. Toutefois, l'espérance annuelle de formation décroît avec l'âge : les seniors expriment avoir beaucoup moins le besoin de se former. Nous pouvons constater un manque de sensibilisation à la formation pour les seniors et un manque de responsabilisation des entreprises.

Aussi, plusieurs mesures et dispositifs en faveur de l'emploi ont été mis en place par le gouvernement. Parmi eux, le Compte personnel de formation (CPF), permet aux travailleurs de financer leurs formations. Le cadre légal de ce dispositif, à fort potentiel, devrait être amélioré à plusieurs niveaux. La prise en charge de la formation au niveau européen se fait majoritairement tout au long de la carrière, par l'Etat principalement mais aussi, par les entreprises tel qu'illustré par le graphique ci-dessous.



Afin de répondre à ces problématiques, nous tenons à vous présenter trois préconisations concrètes qui visent à stimuler la formation professionnelle pour répondre aux nouveaux enjeux. Il s'agit de l'amélioration du dispositif de formation professionnelle concernant les nouvelles technologies (18) et les seniors (19). Également, afin de consolider l'ensemble, il est nécessaire de réformer le compte personnel de formation (20).

18. Réussir la digitalisation de l'entreprise par le biais de la formation aux nouvelles technologies et d'un management de transition⁶³

L'amélioration de la formation professionnelle⁶⁴ aux nouvelles technologies se concrétiserait par trois axes principaux :

- **Intégrer un thème facultatif dans la négociation relative à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) relatif exclusivement à la formation professionnelle aux nouvelles technologies⁶⁵**: Nous préconisons, concernant la négociation triennale GPEC, d'ajouter un 7° dans l'article L. 2242-21 du Code du travail qui prévoirait, à titre facultatif, que la négociation GPEC porte sur « un plan d'organisation de la formation initiale et de la formation continue pour réussir la digitalisation des entreprises ».

⁶³Annexe 2.1.2 : synthèse questionnaire, question 4

⁶⁴Annexe 2.2.6 : interview de B. BOURGEOIS, question 2.

⁶⁵Annexe 2.2.4 : interview G. BELIER, question 4 et 5.

Ce plan pourrait comporter, à titre d'exemple et en ce qui concerne la formation continue, le développement des formations sur les lieux de travail, l'utilisation du numérique pour diversifier les modalités de formation.⁶⁶

Également, le plan pourrait prévoir, concernant la formation initiale, des actions d'information et de prévention pour utiliser intelligemment les nouveaux outils ainsi que des formations en matière de communication numérique⁶⁷.

- **La mise en place d'une fiscalité incitative concernant les entreprises ayant agi en faveur de la formation professionnelle aux nouvelles technologies :**

La formation au numérique doit être considérée comme un investissement, et valorisée à ce titre. Les entreprises ayant prévu dans le cadre de la négociation GPEC d'intégrer le thème susvisé, pourraient bénéficier d'une aide étatique,⁶⁸ car la formation coûte cher. Par exemple, les PME ne sont pas forcément armées financièrement pour faire face à ces coûts. Cette aide prendrait la forme de crédit d'impôt imputable sur l'impôt sur les sociétés.

- **La transformation managériale :**

Nous préconisons, plutôt que de faire appel à des managers extérieurs, de digitaliser les dirigeants déjà présents dans l'entreprise. Nous entendons par là le fait de former les dirigeants d'entreprises au management de transition numérique.

Pour ce faire, il existe plusieurs formations dispensées par des organismes privés. A titre d'exemple, il existe une formation de 3,5 jours proposée par le CESI, « Entreprise 3.0: Manager autrement »⁶⁹ qui est éligible au Compte Personnel de Formation (CPF) et s'articule autour de trois axes à savoir s'approprier les outils numériques favorisant le management collaboratif ; mesurer les impacts du digital sur sa fonction, son métier ; accompagner son entreprise (et ses équipes) dans la transition numérique.

⁶⁶Rapport d'information du Sénat n° 607 (2017-2018) « Prendre en main notre destin numérique : l'urgence de la formation » p.137.

⁶⁷Annexe 2.2.1 Interview de G. LOISEAU, question 4.

⁶⁸Annexe 2.2.4 Interview G. BELIER, question 5.

⁶⁹Catalogue Campus d'Enseignement Supérieur et de Formation Professionnelle (CESI) « Entreprise 3.0 : Manager autrement ».

Grâce à cette formation, qui permet de sensibiliser le dirigeant aux enjeux du numérique et de faire en sorte qu'il dispose de compétences techniques suffisantes, ce dernier sera capable de « *définir une stratégie claire, à la partager auprès de l'ensemble des collaborateurs et à fédérer ces derniers autour d'un projet commun d'entreprise basé sur une vision partagée par tous* ». ⁷⁰

Toutefois, pour que les dirigeants et responsables de l'entreprise ainsi que les managers puissent être formés, il est nécessaire de faire la promotion de ces formations. Nous préconisons que cela soit impulsé par les pouvoirs publics à travers une politique d'information des acteurs ciblés.

La formation doit également être encouragée à destination des travailleurs qui en ont le plus besoin : les plus anciens.

19. Promouvoir la formation professionnelle à destination des travailleurs les plus anciens

Il faut promouvoir la formation continue⁷¹ par une triple action venant de la part des entreprises, des salariés et de l'Etat. Cela passe nécessairement par :

- **La sensibilisation des salariés les plus anciens à la formation interne des entreprises** par la mise en place de séances d'informations obligatoires et annuelles. Nous préconisons d'intégrer un article dans le Code du travail⁷², qui serait d'ordre public et qui disposerait que : « *Chaque entreprise de plus de 50 salariés doit mettre en place annuellement deux séances d'informations obligatoires en ce qui concerne la formation professionnelle des salariés de plus de 55 ans* ». L'objectif de ces séances est de faire prendre conscience aux salariés les plus anciens que ces formations peuvent leur permettre de rester plus longtemps dans l'emploi et dans de bonnes conditions.
- **Inciter les entreprises à la formation professionnelle** : L'Etat doit inciter les entreprises à la formation professionnelle des seniors à travers une aide finançant la formation continue des salariés les plus anciens en activité. Cette aide sera fonction du nombre de salariés âgés de plus de 55 ans dans l'entreprise.

⁷⁰Rapport d'information du Sénat n° 607 (2017-2018) « Prendre en main notre destin numérique: l'urgence de la formation » p.112.

⁷¹Article L.6311-1, C.trav.; Annexe 2.2.4 Interview G. BÉLIER, question 4.

⁷² Sixième partie, Livre III, Titre II – Dispositions de formation professionnelle continue.

- **La formation professionnelle des seniors doit devenir un thème de négociation annuelle obligatoire (NAO)⁷³** : Actuellement, les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés ont l'obligation d'engager une négociation en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels (GPEC) tous les trois ans. L'un des thèmes facultatifs de cette NAO est : « 6° *Sur la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés* »⁷⁴. Il faudrait rendre ce thème de négociation obligatoire pour les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés afin de favoriser l'employabilité des seniors en l'insérant au sein de l'article L. 2242-20 du Code du travail.
- **L'adaptation des dispositifs de formation professionnelle déjà existants aux travailleurs les plus anciens notamment** en les incitant à utiliser davantage le Compte personnel de formation (CPF). L'idée serait alors d'adapter les formations éligibles au CPF dans l'optique d'inciter ces salariés à se former, en leur proposant un panel de formations, qui serait destiné aux actifs de 45 ans et plus. Nous préconisons également **d'instaurer pour les salariés expérimentés le bilan de compétences⁷⁵** obligatoire en sus de l'entretien professionnel bisannuel⁷⁶. Pour ce faire, il est nécessaire d'affecter automatiquement une somme créditée dans le CPF pour l'élaboration du bilan de compétences afin que cela ne coûte rien à l'employeur ni au salarié.
- **La création de groupes de travail ayant pour objet une réflexion sur la formation professionnelle à entreprendre dans l'entreprise**, regroupant plusieurs acteurs : des salariés expérimentés, des représentants du personnel mais aussi de la direction, des responsables de ressources humaines, ou encore des responsables de formation.
- **L'action à destination des salariés les plus anciens pour leur permettre de découvrir d'autres métiers**, au sein même de leur entreprise, afin d'envisager par exemple une reconversion professionnelle ou une mobilité intragroupe. L'entreprise Novartis a ainsi mis en œuvre le module "Vis ma vie", permettant aux salariés de découvrir un autre métier.

⁷³ Annexe 2.1.2 : synthèse questionnaire à destination des professionnels du droit social, question 10.

⁷⁴ Article L.2242-21, C.trav.

⁷⁵ Article L.6313-10, C.trav.

⁷⁶ Article L.6315-1, C.trav.

De manière générale, l'action sur la formation des travailleurs passe par un aménagement du compte personnel de formation.

20. Améliorer les modalités d'utilisation du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation permet à tous les actifs d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de la vie professionnelle. Les travailleurs indépendants sont concernés, et ont des besoins forts en matière de sécurisation des parcours. Dès lors, ils ont tout intérêt à renforcer leurs savoir-faire pour se projeter dans l'avenir et faire valider leur expertise en vue d'« officialiser » leurs compétences. Ils doivent par exemple se former dans le domaine de la gestion, du management, de la comptabilité, du digital pour monter en compétences.

Ce dispositif avantageux peut être amélioré notamment par les préconisations suivantes :

- **Supprimer le plafond de 5 000 euros**, en réponse au fait que l'on puisse avoir plusieurs carrières dans une vie. L'accès à la formation ne devrait pas être limité puisque le travailleur doit se former tout au long de sa carrière. Il est nécessaire de faciliter les réorientations et la polyvalence, d'autant plus que les prix des formations sont élevés. Par conséquent, nous préconisons également **d'augmenter les droits acquis sur l'année à 800 euros**, plutôt que 500 euros.
- **Inciter à joindre au CPF les plans de développement des compétences sur des thématiques favorables à la fois à l'entreprise et au salarié**, en assurant une valorisation de sa carrière par la même occasion, telle que la formation aux nouvelles technologies/informatique. Cela se matérialiserait, par exemple, par un mécanisme de financement du surplus du coût de la formation par l'entreprise.⁷⁷
- **Ouvrir la possibilité de liquider l'argent du CPF** notamment pour les travailleurs indépendants qui ont tendance à moins se former (moins de temps, plus de difficultés à s'absenter pour gérer l'activité, l'entreprise...).

⁷⁷Annexe 2.2.4 : interview de G. BELIER, question 5.

- Supprimer l'exclusion des auto-entrepreneurs dont le chiffre d'affaires est de 0 euros sur 12 mois consécutifs, au bénéfice de la prise en charge des dépenses de formation, notamment en vue de les aider à se former à la gestion de leur entreprise ou pour se réorienter.
- Le fonds d'assurance pour lequel le travailleur cotise ne devrait pas déterminer la liste des formations possibles afin de laisser plus de possibilités aux travailleurs. Cela peut leur permettre de se réorienter.

Si nous insistons sur la nécessité de former les salariés tout au long de leur carrière, c'est notamment pour les fidéliser à l'entreprise. De ce fait, nous devons également agir sur la fin de la relation de travail pour en éviter les abus.

E - Lutter contre les discriminations en raison de l'âge à la rupture du contrat de travail

La volonté de formuler des préconisations sur la rupture du contrat de travail des travailleurs les plus anciens est née du constat que ces derniers sont particulièrement sujets à des discriminations⁷⁸ aux extrémités temporelles du contrat de travail : à l'embauche mais également à la rupture du contrat de travail. Seul le deuxième point intéresse notre présente partie puisque le maintien de ces salariés dans l'emploi ne sera permis que par la suppression, ou à minima la réduction des facteurs compromettant la pérennité de la relation contractuelle.

En effet, ces derniers sont particulièrement visés dans certaines situations, notamment lors des licenciements économiques, et par certains mécanismes, tels que la rupture conventionnelle individuelle. Alors que le principe même de la rupture conventionnelle (21) est le consensualisme, une étude de la DARES pour l'année 2018⁷⁹ montre que sur les 437 700 ruptures conventionnelles individuelles homologuées par l'administration, 25% d'entre elles ont concerné des salariés âgés de 58 à 60 ans⁸⁰. Ainsi, certaines analyses illustrent le fait que cet outil contractuel est parfois détourné de sa finalité pour devenir un véritable instrument de préretraite⁸¹. Ces statistiques révèlent selon nous une méconnaissance des droits du travailleur en fin de carrière, qui résulte d'une carence informative à laquelle il convient de remédier. Il en est de même pour les licenciements économiques (22) qui sont surreprésentés chez les 55-59 ans par rapport aux autres

⁷⁸Annexe 2.2.6 : interview de B. BOURGEOIS, question 4.

⁷⁹DARES résultats, *Les ruptures conventionnelles en 2018*, Février 2019 n°008.

⁸⁰DARES analyses, *Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012*, Mai 2013 n°031.

⁸¹Annexe 2.2.4 : interview de G. BELIER, question 3.

classes d'âge (3% contre 1%)⁸². En réalité, ce constat ne se limite pas à ces seuls cas de figure puisque, selon la même enquête, la part des licenciements non économiques est plus forte pour les salariés les plus âgés (8 % des sorties des 55-59 ans pour 5 % de celles des 40-44 ans) et augmente avec l'âge (23).

Ainsi, c'est sur la base de l'ensemble de ces éléments que nous envisageons d'agir afin de remédier aux discriminations en raison de l'âge lors de la rupture du contrat de travail en commençant par intervenir sur le mécanisme de la rupture conventionnelle (A), en limitant les licenciements économiques des plus anciens en faisant du critère d'âge un critère d'ordre public (B) ou encore, en créant une contribution dissuasive (C).

21. Instaurer une obligation à la charge de l'employeur dans le cadre de la rupture conventionnelle individuelle pour les salariés seniors

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie⁸³, et notamment d'une indemnité de rupture supérieure à celle issue du régime légal ou conventionnel.

D'un point de vue légal, il n'existe aujourd'hui aucune obligation à charge de l'employeur d'expliquer le mécanisme de la rupture conventionnelle à l'autre partie lors de l'entretien. Cette absence entraîne bien souvent une multiplicité des entretiens destinés à conclure la rupture conventionnelle, pouvant déclencher un climat hostile entre l'employeur et le salarié.

Si selon nous, ce mode de rupture présente de nombreux avantages tant pour le salarié que pour l'employeur, notamment au niveau du régime social et fiscal applicable, les salariés seniors concernés par ce mécanisme doivent être conscients des conséquences de la rupture de leur relation de travail. Aussi, nous souhaitons que le mécanisme soit clarifié afin de réduire le risque de son instrumentalisation⁸⁴ en dispositif de préretraite⁸⁵. Nous proposons donc d'instaurer une nouvelle obligation, à la charge de l'employeur, qui se concrétise par deux axes majeurs :

⁸²Les seniors, l'emploi et la retraite, France stratégie, Octobre 2018, p74.

⁸³Articles L.1237-11 à L1237-16, C.trav.

⁸⁴Annexe 2.2.6 : interview de B. BOURGEOIS, question 2.

⁸⁵Annexe 2.2.4 : Interview de G. BELIER, question 3.

Renforcer la pédagogie autour du mécanisme de la rupture conventionnelle :

- L'administration du travail doit renforcer la transparence du dispositif en **complétant son site internet**⁸⁶ et en le matérialisant par un **Guide téléchargeable** par tous les employeurs et salariés ;
- **Insérer un nouvel alinéa à l'article L. 1237-11 du Code du travail**, rédigé comme suit « *Lorsque la rupture conventionnelle concerne un salarié âgé d'au moins 55 ans, l'employeur détaille les conséquences de cette rupture sur la situation professionnelle du salarié. A cette occasion, il lui remet le Guide de la rupture conventionnelle élaboré par l'administration. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur devra également remettre un ensemble de documents destinés à éclairer le salarié sur les suites de sa carrière professionnelle (relevés de carrière, possibilités de réinsertion dans l'emploi, formations possibles...)* » ;
- Selon nous, cette obligation se doit d'être **renforcée dans les entreprises de plus de 300 salariés**, afin que le salarié en fin de carrière bénéficie d'un accompagnement pertinent lors de sa sortie des effectifs. Ce seuil vise également à ne pas pénaliser les entreprises dont l'effectif est moindre.

Instaurer un nouveau délai de réflexion lorsque la rupture concerne un salarié âgé de plus de 55 ans, pour parfaire le dialogue avec l'employeur :

- **Insérer un nouvel alinéa à la suite de celui détaillé ci-dessus, à l'article L. 1237-11 du Code du travail**, rédigé comme suit « (...) *La remise de cet ensemble de documents fait courir un délai de cinq jours ouvrés, destiné à permettre un dialogue pertinent entre les parties. Pendant ce délai, le salarié est invité à formuler des observations et questions à l'employeur, qui devra y répondre. Ce n'est qu'à l'issue de ce délai que la signature de la rupture conventionnelle pourra intervenir.* »
- **Enjoindre l'administration de vérifier pendant le délai d'homologation - comme cela a été proposé par Monsieur G. BÉLIER⁸⁷ - que la rupture ne corresponde pas, par exemple, à la mise en œuvre d'un dispositif de préretraite.** Auquel cas, il conviendra à l'administration de réfléchir à la sanction efficace à mettre en œuvre.

Par cette préconisation, nous souhaitons trouver un équilibre réel entre les intérêts du salarié et ceux de l'employeur, en instaurant une nouvelle procédure plus intelligible pour le salarié, tout en garantissant la flexibilité accordée aux entreprises. Pour cette raison, nous avons donc choisi d'instituer un délai supplémentaire de cinq jours. La protection des salariés les plus anciens passe aussi par un aménagement du dispositif de licenciement à leur encontre.

⁸⁶Site du Ministère du travail, FAQ sur la rupture conventionnelle.

⁸⁷Annexe 2.2.4 : Interview de G. BELIER, question 3.

22. Limiter les licenciements des salariés les plus anciens en faisant du critère d'âge un critère d'ordre public

Comme précédemment mentionné, le constat des discriminations en raison de l'âge lors de la rupture du contrat du travail est particulièrement observé dans le cadre des licenciements pour motif économique⁸⁸.

Dans le cadre desdits licenciements, la législation actuelle permet de prendre en compte l'âge des salariés les plus anciens. Cependant, cette prise en compte a l'inconvénient d'être d'une part, secondaire et d'autre part, arbitraire. En effet, le Code du travail prévoit des critères d'ordre des licenciements dans lesquels figurent la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur insertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des salariés âgés⁸⁹. Mais, la prise en compte de ce critère ne s'impose qu'en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, ce qui en fait un critère secondaire, et même lorsqu'il s'impose, l'employeur peut privilégier un des autres critères ce qui en fait un élément tributaire de sa volonté. Sur ce dernier point, il en va de même pour les licenciements individuels pour motif économique⁹⁰.

Fort de ce constat, il convient de faire du critère d'âge un critère d'ordre public :

- **En présence d'un accord collectif**, l'employeur pourra continuer de choisir les critères d'ordre de licenciement mais il **devra obligatoirement tenir compte de l'âge des salariés**.
- **En l'absence d'accord collectif**, et également pour les licenciements individuels pour motif économique, les autres critères précisés par la législation continuent d'être pris en considération mais il convient de **donner priorité aux salariés les plus anciens**. Ainsi, nous proposons de modifier le 3° de l'article L.1233-5 du Code du travail au début de l'article et de le réécrire comme suit : « *L'employeur qui procède à un licenciement collectif pour motif économique prend en compte la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés. Cette disposition est d'ordre public.* »

⁸⁸Les seniors, l'emploi et la retraite, France stratégie, Octobre 2018, p.74.

⁸⁹Article L.1233-5, C.trav.

⁹⁰Article L.1233-7, C.trav qui renvoie à l'article L.1233-5; Cass.soc.12 mars 1991.

L'efficience du maintien des plus anciens sur le marché de l'emploi doit également découler de mesures fiscales dissuasives.

23. Limiter les licenciements des salariés les plus anciens par la mise en place d'une contribution dissuasive

Pour assurer le maintien des salariés les plus anciens dans l'emploi, il convient de **fixer un quota de licenciement annuel** que les entreprises ne doivent pas dépasser sous peine d'être redevable d'une contribution. La contribution est choisie volontairement afin que le montant soit intégralement réaffecté à un projet précis. En l'espèce, la contribution sera **versée à la Caisse national d'assurance vieillesse**.

L'objectif de cette préconisation n'est pas de faire ressurgir la contribution Delalande mais de s'en inspirer. En effet, ce mécanisme infructueux a été supprimé après le constat des effets pervers auxquels il conduisait, l'employeur privilégiant le paiement de la contribution⁹¹. Il convient plus précisément de s'inspirer d'un amendement proposé par le Sénat qui suggérait un quota de licenciement de 8% de salariés de 55 ans pour les entreprises de plus de 250 salariés sous peine d'une amende de 5 000 euros.

Plusieurs différences sont à observer entre notre préconisation, la contribution Delalande et l'amendement qui en avait été proposé :

- La pédagogie de la contribution n'est pas la même puisqu'elle n'est pas individualisée ;
- La contribution n'est pas systématisée puisque le licenciement d'un salarié ancien n'est pas automatiquement sanctionné, seul le quota atteint justifie son versement ;
- L'idée est également qu'un quota élevé de licenciements de salariés anciens laisse dessiner une politique discriminatoire en raison de l'âge au sein de l'entreprise.

Ainsi, il convient :

- **D'augmenter le quota à 10%**, afin de laisser une marge de manœuvre suffisante à l'employeur sur la gestion du personnel ;
- **Rendre la contribution applicable aux entreprises de plus de 500 salariés**, afin de ne viser que les grandes entreprises ;

⁹¹Rapport emploi senior n°749 réalisé par le Sénat.

- **Supprimer l’amende**, celle-ci étant perçue comme une véritable sanction nuisant à la relation employeur/senior et favorisant les calculs économiques dans la gestion des salariés expérimentés, en y substituant une véritable contribution⁹².

Par ailleurs, le nombre de salariés expérimentés licenciés **sera renseigné dans la déclaration annuelle obligatoire** qui incombe d’ores et déjà dans la législation actuelle à l’employeur⁹³. La lutte contre les discriminations en raison de l’âge à la rupture du contrat de travail est un combat nécessaire pour garantir l’emploi des plus anciens.

De manière plus générale, nos préconisations ont vocation à améliorer le cadre juridique des relations individuelles mais n’excluent pas une avancée tout autant nécessaire des relations collectives du travail pour assurer un cadre juridique adapté et complet.

⁹²Annexe 2.2.7 : interview de A. CASADO, question 2; Annexe 2.1.2 : synthèse questionnaire : les professionnels du droit dénoncent l’efficacité des sanctions financières à propos de l’Index senior.

⁹³Article L.1221-19 alinéa 1, C.trav.

II – L’apport des évolutions du cadre juridique de travail en matière de relations collectives

Les nombreux enjeux identifiés nécessitent d’agir collectivement d’une part, en utilisant la négociation collective comme outil d’adaptation du cadre juridique du travail et, d’autre part, en élargissant la représentation collective des travailleurs⁹⁴.

La négociation collective constitue un levier majeur d’accompagnement des transformations actuelles auxquelles nous devons faire face, en permettant une adaptation du cadre juridique la plus fidèle, à un temps donné, des besoins d’une société de travail. En ce sens, nous avons relevé le besoin grandissant des travailleurs d’obtenir des garanties en matière de sécurité dans leur emploi. Ces garanties souhaitées peuvent fonder leur existence à différents niveaux de conclusion : établissement, entreprise, branche, national interprofessionnel, européen...

Pour autant, nous remarquons actuellement l’absence de négociation obligatoire portant sur l’emploi des seniors, ainsi que la faible part des négociations menées au niveau supranational, qui doit selon nous être mise en avant. Cette négociation collective en tant qu’outil de réponse aux différents enjeux est intrinsèque à l’ensemble de notre rapport. En effet, pour la majorité de nos préconisations, nous estimons que le dialogue social est la clé de voûte de la faisabilité d’une solution, les préconisations ci-dessous étant uniquement destinées à renforcer la négociation collective dans sa globalité.

La représentation collective, lorsqu’elle désigne celle des salariés, traite de leur représentation par le biais d’intermédiaires désignés ou élus en vertu d’élections professionnelles, qui ont pour mission de réclamer l’application des droits préexistants, mais aussi de défendre l’acquisition de nouveaux droits. En France, les nouveaux travailleurs indépendants qui sont souvent dans une situation de dépendance économique, sont largement exclus de ce bénéfice en comparaison à d’autres pays de l’Union européenne⁹⁵ : celle-ci est réservée aux travailleurs des plateformes⁹⁶. Cette exclusion, bien qu’actuellement discutée⁹⁷, est nocive face à l’émergence des nouvelles formes d’emploi. En effet, elle empêche ces travailleurs de réclamer l’application de nouveaux

⁹⁴Annexe 2.2.1 : interview de G. LOISEAU, question 3.

⁹⁵Annexe 1.2 : synthèse du Benchmark : “Existence d’une protection par une sorte de syndicat”.

⁹⁶Article L.7342-6, C.trav.

⁹⁷Pour une meilleure représentation des travailleurs des plateformes numériques, groupe de travail dirigé par Jean-Yves FROUIN.

droits, mais également de se faire entendre dans les instances de concertation et de décision⁹⁸. Cette carence qui menace directement la pérennité de ces travailleurs, se retrouve également au niveau de l'entreprise. Si Deliveroo a fait l'effort, par la création d'un "Forum des livreurs"⁹⁹ d'associer des représentants élus par ses livreurs à une instance de consultation, cette tendance reste très minoritaire.

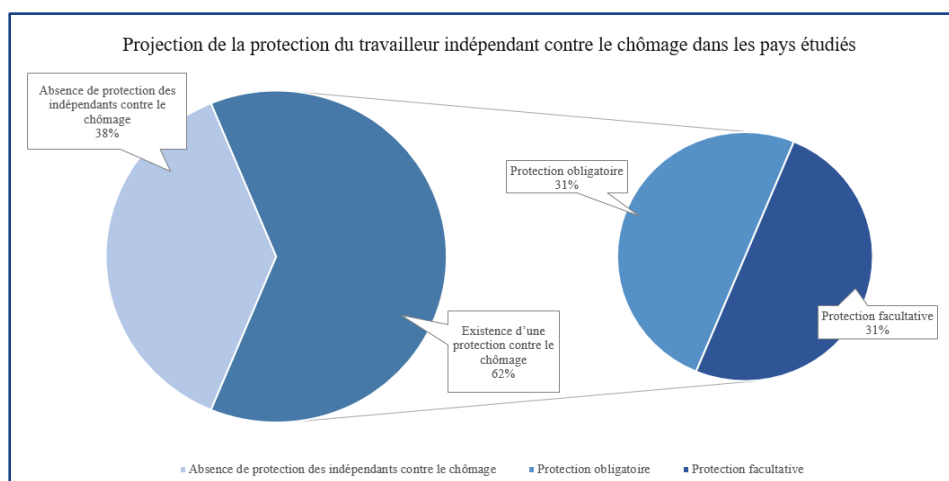
Afin d'apporter une réponse satisfaisante à ces différents enjeux, nous avons décidé de traiter d'une part de la négociation collective comme outil permettant l'amélioration des droits des travailleurs (A), avant, d'autre part, de préconiser d'agir sur la représentation collective des travailleurs indépendants (B).

A - La négociation collective comme outil d'amélioration des droits des travailleurs

La négociation collective constitue un outil d'amélioration des droits des travailleurs tant au niveau national (24) qu'au niveau supranational (25).

24. Entreprendre une nouvelle négociation de la convention d'assurance chômage afin de garantir une protection renforcée des indépendants

Tel que constaté dans notre benchmark¹⁰⁰ et représenté ci-dessous, 62% des pays étudiés mettent en place une protection pour le travailleur indépendant contre le chômage, que celle-ci soit obligatoire ou facultative. Nous souhaitons donc agir à ce niveau pour renforcer la protection de ces travailleurs.



⁹⁸Annexe 2.2.5 : interview de P. LOKIEC, question 4.

⁹⁹"Deliveroo renforce le dialogue social avec la création d'un Forum des Livreurs à l'occasion de l'adoption de la loi d'orientation des mobilités (LOM)", Deliveroo Newsroom, 19 novembre 2019.

¹⁰⁰Annexes 1.2 : synthèse du benchmark et 1.4 benchmark détaillé.

Le Président de la République E. Macron avait notamment eu pour engagement de campagne de créer un droit à l'assurance chômage pour les travailleurs indépendants. C'est chose faite depuis le 1er novembre 2019, puisque les travailleurs indépendants dont l'activité a cessé, peuvent prétendre au bénéfice de l'allocation des travailleurs indépendants (ATI). Néanmoins, cette allocation de l'ordre de 800€ est versée à des conditions pour le moins très restrictives (avoir son activité en situation de liquidation judiciaire ou redressement judiciaire, exercer une activité indépendante pendant 2 ans, générer au moins 10 000 euros de revenus par an, avoir des ressources financières inférieures au montant du RSA...).

Or, nous souhaitons garantir un droit à l'assurance chômage à l'ensemble des travailleurs indépendants et non uniquement aux entrepreneurs qui font faillite. Notre dialectique est simple : la couverture du risque lié à la perte involontaire d'emploi doit bénéficier à tous les travailleurs indépendamment de leur statut¹⁰¹. En somme, créer un nouveau droit à l'assurance chômage des travailleurs indépendants serait gage d'une promotion de l'entrepreneuriat, en favorisant la création d'entreprises avec davantage de sécurité en cas d'échec.

Pour ce faire, nous préconisons plus concrètement plusieurs scénarios de mise en place d'assurance chômage des indépendants :

- **Un régime solidaire obligatoire avec une indemnisation forfaitaire, financé par la contribution sociale généralisée (CSG) ;**
- **Un régime assurantiel obligatoire, avec une indemnisation proportionnelle aux revenus antérieurs, financé par les contributions des travailleurs indépendants.**

Aussi, nous préconisons une évolution du cadre juridique, cette fois-ci à l'échelle européenne. **L'article 21 de la Convention n°102 de l'OIT¹⁰² doit être modifié**, afin de prendre en considération les travailleurs indépendants dans l'attribution des prestations de chômage. Une autre possibilité, toujours à l'échelle supranationale, serait de **transposer les dispositions du Socle européen des droits sociaux** afférentes à une protection sociale appropriée des indépendants¹⁰³ - non contraignantes -, **au sein de la Convention n°102 de l'OIT**, celle-ci étant juridiquement contraignante car ratifiée par la France en 1974.

¹⁰¹ Annexe 2.2.3 Interview de F. KESSLER, question 1.

¹⁰² Convention n°102 de l'OIT concernant la norme minimum de la sécurité sociale, adoptée le 28 juin 1952

¹⁰³ Articles 12 et 13 du Socle européen des droits sociaux du 17 novembre 2017.

Si la négociation collective relative aux droits acquis par les travailleurs quel que soit leur statut doit être davantage promue en France, l'Union européenne doit être la figure de proue de cette démarche, au regard de sa primauté dans la hiérarchie des normes.

25. Inciter les entreprises à agir conventionnellement au niveau supranational (essentiellement au niveau européen)

La thématique de notre rapport, sur l'évolution du cadre juridique en réponse aux nouvelles formes de travail et à la durée de l'allongement de l'activité professionnelle, est une thématique dépassant les frontières nationales.

D'une part, l'allongement de la durée de vie, le vieillissement de la population, la transmission des savoirs, l'apparition de nouvelles formes d'emplois... sont autant de problématiques européennes. Elles existent plus ou moins intensément dans chacun des pays, comme nous avons pu le constater lors de la réalisation de notre benchmark¹⁰⁴.

D'autre part, le droit de l'Union Européenne se développe de plus en plus, et est aujourd'hui pleinement intégré au droit national, particulièrement en droit social. Il apparaît dès lors difficile d'outrepasser un outil si fondamental.

S'il n'existe pas d'uniformisation législative au niveau européen des réglementations propres à nos problématiques, les entreprises peuvent agir conventionnellement. C'est pourquoi, il nous paraît important d'agir au niveau européen. Il peut s'agir de :

- **La promotion de la conclusion d'accords européens**, pour les entreprises disposant d'un Comité d'entreprise européen ou d'un Comité de la Société Européenne, applicables à tous les pays européens dans lesquels elles sont implantées, tel l'accord conclu avec le Comité Européen de Sodexo en 2015 sur les seniors¹⁰⁵. Ces accords d'entreprise transnationaux permettent d'atteindre une protection uniforme des salariés, supra-légale, laquelle peut s'inscrire dans leur politique RSE et présenter ainsi un intérêt politique non négligeable.
- **L'application volontaire d'accords-cadres européens**. C'est le cas par exemple de l'accord-cadre européen conclu en 2017¹⁰⁶ sur le vieillissement actif et l'approche

¹⁰⁴Annexes 1.2 : synthèse du benchmark et 1.4 : benchmark détaillé.

¹⁰⁵Accord du Comité Européen Sodexo relatif à la diversité et à l'inclusion des seniors, 4 mai 2015.

¹⁰⁶Accord interprofessionnel sur le vieillissement actif et la dimension intergénérationnelle, 8 mars 2017.

intergénérationnelle, lequel préconise des moyens aux employeurs, travailleurs et partenaires sociaux pour optimiser les opportunités de travailler dans de bonnes conditions¹⁰⁷. Celui-ci a été transposé en décembre 2019 par la Pologne par exemple, mettant en œuvre plusieurs mesures au niveau national¹⁰⁸. Ces accords-cadres bénéficient de suivis, concrétisés par des rapports, permettant une constante amélioration.

- **La mise en œuvre de directives par anticipation.** Par exemple, les entreprises représentant les nouvelles formes d'emploi telles que les coopératives ou les plateformes doivent être encouragées à appliquer la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles¹⁰⁹, et cela sans attendre la date butoir de sa transposition. Si la directive lie quant à son résultat, les moyens de mise en œuvre sont libres. Dès lors, l'objectif est de permettre aux travailleurs de bénéficier d'une protection dès le début de la période transitoire, laquelle peut constituer un véritable atout par rapport aux concurrents.
- Enfin, nous préconisons **la création de groupes de travail et de réflexion**, mélangeant plusieurs entreprises implantées en Europe au sein d'un même secteur afin de faciliter les échanges et partages sur des thématiques précises et ainsi de s'inspirer des politiques d'autres pays pouvant être plus efficaces.

En agissant au niveau européen et en fédérant les politiques mises en œuvre, cela accroît leur efficacité. Toutefois, l'utilisation de la négociation collective comme outil d'amélioration du cadre juridique du travail ne suffit pas en tant que telle pour assurer les droits collectifs aux travailleurs : aussi faut-il permettre à tous de bénéficier d'une représentation collective.

B - Agir sur la représentation collective des travailleurs indépendants

26. Assurer une meilleure représentation collective des travailleurs indépendants économiquement dépendants

Cette problématique largement constatée dans notre questionnaire¹¹⁰, nous amène à réfléchir sur la meilleure voie à adopter s'agissant de la représentation de ces travailleurs. S'il existe d'ores et déjà une représentation des travailleurs indépendants dans leur acception classique,

¹⁰⁷Marie-Noëlle LOPEZ, Planet Labor n°10105, 8 mars 2017.

¹⁰⁸Annexe 1.4 : benchmark détaillé.

¹⁰⁹Directive 2019/1152, du Parlement européen et du Conseil, du 20 juin 2019, relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union Européenne.

¹¹⁰Annexe 2.1.2 : synthèse questionnaire, question 5.

les travailleurs de la « zone grise », indépendants mais économiquement dépendants, sont largement exclus de ce bénéfice. En France, contrairement à d'autres pays de l'Union Européenne¹¹¹, ces travailleurs ne sont pas reconnus comme étant une catégorie légale de travailleurs, et n'ont donc pas de représentants attitrés. Cette absence de représentation restreint fortement l'acquisition de nouveaux droits et creuse les inégalités. En ce sens, l'article 14 de la récente directive adoptée par l'Union Européenne pose les prémices de nouveaux droits collectifs pour les travailleurs indépendants¹¹². Nous pensons qu'il est nécessaire d'aller plus loin dans l'élaboration d'un cadre juridique effectif.

Afin de répondre de manière pertinente à ce besoin, nous préconisons diverses actions :

- **Favoriser le dialogue social au niveau européen** : le Comité européen des droits sociaux (CEDS) s'est récemment prononcé sur le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants¹¹³. Selon nous, il est nécessaire de définir au niveau européen les représentants de ces travailleurs - afin de créer un système uniforme à cette échelle. Concrètement deux voies sont à privilégier : leur regroupement en organisation syndicale ou en groupement de travail avec une désignation des représentants par pays. Ils auront vocation à élaborer et négocier des normes plus adaptées au développement des formes atypiques d'emploi.
- **Permettre la représentation de ces travailleurs dans les instances de l'entreprise¹¹⁴**: l'entreprise, niveau primordial d'élaboration de la norme pour les travailleurs, doit continuer à être favorisée tout en intégrant de nouveaux travailleurs. Concrètement, cela passe nécessairement par l'intégration d'une disposition spécifique dans le Code du travail destinée à faire participer les travailleurs indépendants aux instances représentatives de l'entreprise lorsqu'ils représentent au moins 20% de l'effectif total de celle-ci. Cela leur permettra d'avoir un réel pouvoir dans l'entreprise pour élaborer des normes plus contraignantes qu'une "Charte pour la responsabilité sociale".
- **Réfléchir aux acteurs pertinents de négociation** : si les travailleurs indépendants peuvent déjà s'organiser en association - ou en organisation syndicale pour les plateformes¹¹⁵ - afin

¹¹¹Annexe 1.2. : Synthèse du benchmark : Espagne, Italie.

¹¹²Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail plus transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

¹¹³CEDS du 12.12.18, *Irish Congress of Trade Unions c. Irlande*.

¹¹⁴Annexe 2.2.5 : Interview de P. LOKIEC, question 4.

¹¹⁵Article L.7342-6, C.trav.

de tenter de représenter leurs intérêts, il est nécessaire de leur permettre une couverture institutionnelle effective pour l'acquisition de nouveaux droits.

- **Favoriser l'émergence de nouvelles organisations indépendantes de travailleurs**, telles que le Workers Center et la Freelancers Union aux Etats-Unis, mais en **investissant ces travailleurs de mandats** pour qu'ils puissent réellement négocier.
- Demander aux **organisations syndicales d'amender leurs statuts**, afin de permettre l'affiliation au niveau confédéral par exemple, de sections représentant des travailleurs indépendants, comme cela a été initié en 2015 en Allemagne avec leur plus grand syndicat, IG Metall.
- Ouvrir **un dialogue social intéressant les travailleurs indépendants sous l'angle de l'innovation technologique**. En ce sens, nous **recommandons l'émergence de communautés virtuelles représentant les autoentrepreneurs**, qui ont pour la plupart donné satisfaction quant à l'amélioration de leurs droits¹¹⁶.

En définitive, il nous apparaît nécessaire d'élargir la négociation collective aux travailleurs indépendants, et plus spécifiquement aux travailleurs de la « zone grise », sans que cette protection vienne s'opposer au droit de la concurrence.

¹¹⁶ Tel est le cas avec la communauté virtuelle Turkopticon qui permet aux travailleurs d'Amazon Mechanical Turk de faire remonter leurs revendications vis-à-vis des donneurs d'ordre.

III - Les évolutions apportées au cadre juridique de travail en matière de protection sociale

L'évolution du cadre juridique de travail en réponse au développement des nouvelles formes de travail, doit impérativement se faire à travers le prisme d'une protection sociale appropriée à l'ensemble de ces nouveaux travailleurs. En premier lieu, les droits sociaux acquis doivent être garantis quel que soit le statut du travailleur (A), afin de rendre effectifs la portabilité et la transférabilité de ces droits. Mais également, ces droits sociaux doivent garantir aux travailleurs les plus anciens, tant une protection contre les risques sociaux notamment en matière de santé (B), qu'une protection contre les risques socio-économiques par la nécessaire maîtrise du passage de l'emploi à la retraite des actifs (C).

TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS	TRAVAILLEURS SALARIÉS
Assurance santé (taux de remboursement des prestations à hauteur de 70%)	Assurance santé (taux de remboursement des prestations à hauteur de 70%)
Mutuelle non obligatoire	Mutuelle (remboursement des 30% restants)
Prévoyance non obligatoire	Prévoyance parfois obligatoire et à la charge de l'employeur
Absence d'indemnisation chômage	Indemnisation chômage
Retraite inférieure aux salariés	Retraite normale
Absence de congés payés	Congés payés
En cas d'arrêt de travail complet : indemnités journalières inexistantes ou très réduites	En cas d'arrêt de travail : indemnités journalières dégressives parfois complétées par une prévoyance

A - L'amélioration de la portabilité des droits sociaux acquis par les travailleurs

En raison des différences de protection exposées dans le tableau ci-dessus, la protection sociale des travailleurs indépendants fait l'objet de nombreux débats en France. Afin que ces derniers aient accès aux prestations universelles, telles que le droit à un revenu minimum, à une assurance chômage ou encore à une pension de vieillesse, il faudrait repenser la notion de travailleur de manière globale, sans distinction des statuts¹¹⁷. C'est ainsi que les partenaires sociaux

¹¹⁷ Annexe 2.2.1, Interview G. LOISEAU, question 1.

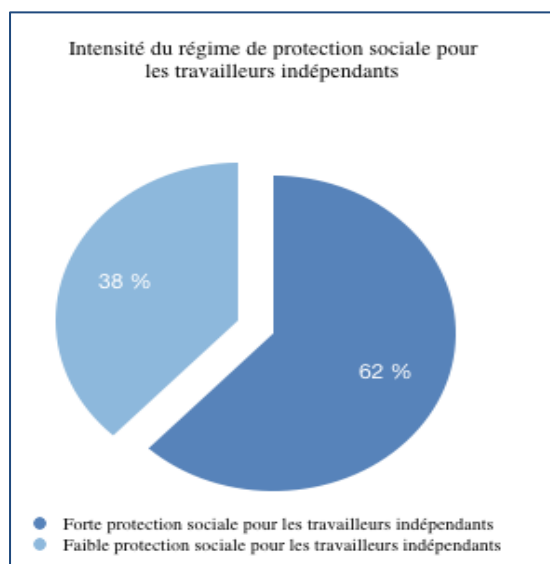
européens ont baptisé un nouveau socle de garanties minimales (27), pour l'ensemble des travailleurs et quel que soit leur statut.¹¹⁸

Par ailleurs, les dispositifs d'interruption de carrière ou de changement de statut se multiplient, ce qui nécessite une meilleure prise en compte de la portabilité des droits sociaux des travailleurs¹¹⁹ (28).

Dès lors, nous préconisons ci-dessous plusieurs solutions pour remédier aux problématiques rencontrées.

27. Création d'un socle de garanties minimales au profit de l'ensemble des travailleurs indépendamment de leur statut

Repenser l'évolution du cadre juridique de travail en réponse aux enjeux des nouvelles formes de travail, et plus particulièrement face à la recrudescence de l'emploi non-salarié ces dernières années¹²⁰, laisse entendre un alignement progressif et aussi comparable qu'il soit des droits des indépendants par rapport à ceux des salariés. Bien que le Gouvernement actuel travaille en ce sens¹²¹, la protection des travailleurs indépendants demeure aux antipodes de celles des salariés, en raison du choix qui a été le leur, conduisant à une totale liberté dans l'exercice de leur activité.



¹¹⁸ Socle européen des droits sociaux adopté le 17 novembre 2017 à l'occasion du sommet de Göteborg

¹¹⁹ Annexe 2.2.3 : interview F. KESSLER, question 3.

¹²⁰ Selon France Stratégie, la part de l'emploi non salarié en France était de l'ordre de 18% de l'emploi total en 1984, de 11% en 2004, puis recrudescence de +1.3% par an entre 2005 et 2016.

¹²¹ Tel est le cas avec la création d'une assurance chômage à compter du 1er novembre 2019 pour une partie des travailleurs indépendants.

D'un côté, les travailleurs indépendants bénéficient au même titre que les salariés des prestations de sécurité sociale en nature (car leur régime est universel tels les remboursements de soins médicaux, les prestations familiales, ...). Tandis que d'un autre côté, s'agissant des prestations de sécurité sociale en espèces, telles que les allocations chômage ou encore les indemnités journalières de sécurité sociale, leurs droits diffèrent.

Une première ébauche d'universalisation des droits fut la création d'un socle européen des droits sociaux¹²², dont l'article 13 garantit le droit à une protection sociale appropriée « quel que soit le type et la durée de la relation de travail ». Toutefois, l'interprétation de ces garanties apparaît alambiquée, tant ce nouveau socle consiste plus en une grille de lecture qu'en un texte véritablement contraignant d'un point de vue juridique. Dès lors, comme vu précédemment, nous préconisons une **transposition de ces mesures au sein de la Convention n°102 de l'OIT**.

D'une manière générale, l'application d'un socle de garanties minimales transposable aux nouvelles formes d'emploi, devrait passer par un dégradé de statuts¹²³, plutôt que par la création d'un statut intermédiaire entre salariat et emploi indépendant, qui a montré ses limites en termes de protection sociale dans d'autres pays¹²⁴. Pour autant, la création d'un tel socle dont les garanties seraient le droit à une assurance chômage, à un revenu minimum ou encore à une pension de vieillesse, ne résoudrait pas la question du financement de ces garanties universelles, et à fortiori l'acceptabilité d'un tel mécanisme de solidarité entre salariés et indépendants.¹²⁵

S'agissant des travailleurs indépendants, nous préconisons de **leur laisser le choix d'une protection sociale appropriée en fonction de leurs besoins**. Chacun pourrait sélectionner les services de protection dont il aurait besoin, par exemple sur la base d'offres souscrites par des entreprises d'assurance. Ce faisant, nous souhaitons que **l'Etat investisse davantage dans les start-ups proposant des produits d'assurance à destination des travailleurs indépendants**¹²⁶.

¹²²Socle européen des droits sociaux signé le 17 novembre 2017 à l'occasion du sommet social de Goteborg.

¹²³Annexe 2.2.1 : interview G. LOISEAU, question 1

¹²⁴Annexe 1.2 : benchmark détaillé notamment sur le régime des para-subordonnés créé en Espagne ou encore en Italie.

¹²⁵Annexe 2.2.3 : interview F. KESSLER question 1 et Rapport Delevoye de juillet 2019 pour un système universel de retraite.

¹²⁶Tel est le cas aux Etats-Unis avec les start-ups Wemind ou Trupo..

Par ailleurs, afin que les travailleurs soient mieux protégés face aux risques sociaux, notamment en cas d'intermittence des parcours, nous préconisons l'assurance d'une meilleure portabilité des droits sociaux.

28. Assurer une portabilité des droits sociaux des individus afin de favoriser l'intermittence des parcours des travailleurs

Depuis une trentaine d'années, les travailleurs connaissent des parcours professionnels très diversifiés. Cette diversification se matérialise notamment par le passage du statut de travailleur salarié à celui d'indépendant, l'occupation de formes d'emploi à court terme ou de formes non standard, le passage d'une entreprise à une autre¹²⁷. Le régime français de protection sociale, bâti sur la dichotomie travail salarié / indépendant et basé sur le CDI à temps plein¹²⁸, n'est pas adapté à la mobilité interprofessionnelle¹²⁹ et à l'émergence des nouvelles formes d'emploi : il empêche leur développement qui contribue à l'accès ou au retour à l'emploi¹³⁰.

Puisqu'il est nécessaire d'attacher des droits à ces transitions professionnelles, nous préconisons d'agir à travers divers leviers :

- **La création d'un compte social universel¹³¹** : ce compte a pour ambition d'assurer une portabilité intégrale des droits sociaux des individus (prévoyance, retraite complémentaire, assurance chômage...) et non plus limitée aux garanties santé et prévoyance. Cela permettrait de protéger les travailleurs indépendants et les emplois atypiques, en empêchant la pénalisation des parcours professionnels interrompus. L'individu, peu importe son statut, pourra transférer les droits qu'il a acquis lors de situations professionnelles précédentes. L'existence de ce compte sera réellement pertinente si l'action porte également sur :

¹²⁷ GAZIER B., *Travail, emploi et sécurisation des parcours professionnels : de la fragmentation au partage*, France Stratégie. Projet 2017-2027 "Nouvelles formes du travail et de la protection de l'actif" Avril 2016.

¹²⁸ Annexe 2.2.3 : interview F. KESSLER, question 1.

¹²⁹ Fondation travailler autrement : Vers les nouvelles formes d'emploi, Panorama européen des solutions de transition professionnelle, 2014.

¹³⁰ FAYOLLE J., GUYOT F., *La sécurisation des parcours professionnels*, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 2014.

¹³¹ Rapport parlementaire Morange pour la Commission des affaires sociales en 2010, rapport Davy au ministre du Travail en 2012, rapport Pisani Ferry en 2014.

- **Un nouveau compte calqué sur l’architecture du compte personnel de formation (CPF)** : la formation fait partie de nombre de nos préconisations, car elle est le premier levier d’action pour permettre la mobilité professionnelle et limiter les interruptions totales de carrière. Les droits sociaux - comme ce qui existe actuellement pour les droits à la formation du travailleur¹³² - doivent être densément alimentés et transférables peu importe le statut attaché au travailleur.
- **Le niveau pertinent de négociation collective** : afin que cette modalité soit effective, la négociation collective doit être repensée à un niveau jusqu’ici délaissé : **à l’échelon territorial**, afin de favoriser l’émergence de politiques plus adaptées aux nécessités de l’emploi géographiquement identifiées. En effet, le dialogue social entrepris au niveau de l’entreprise ou de la branche, parfois même national, ne permet plus aujourd’hui de prendre en compte toutes les problématiques liées à la perte d’activité du travailleur “atypique”¹³³.
- **Les droits à la retraite** : le système actuel, construit sur un modèle de carrière ininterrompue, est limité quant au mécanisme de transfert de droits¹³⁴, notamment en matière de retraite complémentaire. Il est nécessaire d’agir sur le modèle de calcul des pensions afin d’y intégrer pleinement les interruptions de carrière.
- **Les droits attachés à la perte d’activité** : puisque l’intermittence des parcours signifie souvent l’intermittence des revenus, il est nécessaire de revoir les modalités de financement des garanties, afin d’y inclure certains travailleurs indépendants¹³⁵. Selon nous, la solution réside en la création d’un fonds spécifique alimenté par une contribution spéciale versée par les entreprises de plateformes, qui sera proportionnelle au nombre de travailleurs mis à leur disposition. Ce fond aura vocation à assurer une protection sociale aux travailleurs indépendants économiquement dépendants pour les assurer contre les différents risques (maladie, chômage, retraite...), et permettra, dans le même temps, d’alimenter le compte social universel précité.

¹³²Le CPF s’applique aux travailleurs indépendants depuis le 1er janvier 2018.

¹³³Fondation travailler autrement : Vers les nouvelles formes d’emploi, Panorama européen des solutions de transition professionnelle, 2014.

¹³⁴Annexe 2.2.3 précitée.

¹³⁵Annexe 2.2.3 précitée.

- **L’allongement de la portabilité de la complémentaire frais de santé de l’entreprise pour les travailleurs les plus anciens** : actuellement, lorsque le senior travaille, il bénéficie de la complémentaire santé de l’entreprise. Après son licenciement, il peut prétendre à ce maintien seulement pendant une durée égale à la période d’indemnisation du chômage dans la limite de la durée de son contrat de travail mais d’au maximum 12 mois. En plus du risque plus élevé de ne pas retrouver d’emploi, le travailleur expérimenté risque de voir augmenter ses frais de santé du fait son âge. Par conséquent, nous préconisons un allongement de la portabilité de la complémentaire frais de santé pour toute la période d’indemnisation du chômage du senior, soit une augmentation de deux ans. Le but est de dissuader légèrement les employeurs à licencier les seniors mais également de prendre en compte leur santé et leur situation économique du fait de ce licenciement en fin de carrière.

Par ailleurs, l’évolution du cadre juridique en matière de protection sociale doit également passer par l’amélioration de la santé au travail.

B - L’aménagement de dispositifs en faveur de l’amélioration de la santé au travail

La santé au travail est un enjeu majeur pour les entreprises et les travailleurs. Il ne peut y avoir d’encadrement juridique des nouvelles formes de travail sans actions concrètes au niveau de la santé au travail. En effet, les nouvelles formes d’emploi, en fonction de l’usage fait des technologies de l’information et de la communication (TIC), sont à la fois un facteur d’aggravation et un facteur d’amélioration de la santé au travail.

L’encadrement juridique de l’allongement de la durée d’activité des plus anciens passe également par l’élaboration de règles en la matière. Le vieillissement impacte notre organisme et in fine notre état de santé. Au-delà de ce constat, certains secteurs sont particulièrement exposés aux risques professionnels. Finalement, pour permettre aux travailleurs les plus anciens de rester en activité plus longtemps, il faut nécessairement prendre en compte leur état de santé et agir notamment par le biais de mécanismes de prévention de la santé au travail.

Nous avons constaté que le cadre légal actuel ne permet pas de faire en sorte que les entreprises puissent, de manière optimale, investir dans la recherche et le développement en matière de nouvelles technologies. Le dispositif de crédit impôt recherche étant notamment trop restrictif.

Aussi, le dispositif du compte professionnel de prévention (C2P) est pensé de manière à ce que les travailleurs les plus anciens soient davantage incités à l'utiliser pour partir à la retraite de manière anticipée ou à des fins de réduction du temps de travail, plutôt que de l'investir dans la formation à des emplois moins précaire.

Enfin, la polyvalence des emplois est un dispositif préventif très peu développé. Or, il est difficile de pouvoir maintenir en emploi un salarié qui a travaillé dans un secteur d'activité relativement exposé aux risques professionnels et qui occupe, dans le même temps, des fonctions ayant un taux de pénibilité élevé¹³⁶.

Pour ces diverses raisons, nous proposons trois préconisations qui pourraient répondre à ces enjeux. Il s'agit de l'élargissement du crédit-impôt recherche (29), de l'incitation à la polyvalence des salariés (30) et de l'amélioration du compte professionnel de prévention (31).

29. Elargir les critères d'éligibilité des entreprises au crédit d'impôt recherche en matière de prévention du vieillissement grâce aux nouvelles technologies

Avec pour objectif d'anticiper et de prévenir l'usure professionnelle pour favoriser le maintien des seniors en emploi, nous préconisons d'agir via le crédit d'impôt recherche, en **élargissant les recherches éligibles à celles liées aux actions de prévention du vieillissement des salariés.**

Dans certains secteurs d'activité, la pénibilité est inhérente à l'emploi et s'accroît avec l'âge, augmentant les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle pour les salariés seniors (par exemple en raison de tâches répétitives ou de contraintes posturales). Dès lors, les possibilités de maintien dans l'emploi sont fonction de la catégorie socioprofessionnelle, tel que développé par M. F. Kessler¹³⁷. Il nous apparaît donc fondamental d'inciter à l'adaptation de ces postes de travail grâce aux nouvelles technologies, outil d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le crédit d'impôt recherche (CIR) est une mesure de soutien aux activités de recherche et de développement (R&D), par une déduction des dépenses engagées par les entreprises dans ces domaines de leur impôt. Ce mécanisme d'incitation fiscale, dont l'utilisation est en forte progression depuis 2007¹³⁸, doit voir son utilisation encouragée à des fins de prévention de l'usure

¹³⁶ Annexe 2.2.3 : interview F. KESSLER question 4.

¹³⁷ Annexe 2.2.3 : interview F. KESSLER question 4.

¹³⁸ Le nombre d'entreprises bénéficiaires a triplé entre 2007 et 2015 selon une étude menée par France Stratégie, L'impact du crédit d'impôt recherche, mars 2019.

professionnelle des salariés, par exemple pour développer des prototypes d'exosquelettes pour prévenir les troubles musculosquelettiques dans les secteurs industriels, comme c'est le cas pour Audi ou Volkswagen¹³⁹.

Actuellement, la réglementation est complexe et impose de nombreux critères. Pour être éligibles, les activités doivent cumulativement être nouvelles, créatives, incertaines, systématiques et transférables et/ou reproductives. **C'est pourquoi, nous préconisons concrètement :**

- **D'intégrer aux activités éligibles au CIR les activités ne répondant qu'à 3 critères des 5 cumulatifs** lorsque celles-ci ont pour objet la prévention de la santé des salariés, notamment les étapes de prototypes et d'installations pilotes.
- **Sensibiliser les entreprises sur leur possibilité d'obtenir un CIR** sur leurs dépenses de veille technologique, et notamment de leur possibilité de faire appel à des sous-traitants.

A noter que le rapport Bellon¹⁴⁰ préconise également de stimuler l'investissement de l'entreprise en rendant éligible au CIR des programmes d'innovation technologique en matière de prévention. En incitant fiscalement à la recherche et au développement en matière de prévention, notamment de la vieillesse, les entreprises investissent à moindre coût dans des innovations leur permettant de profiter a posteriori d'une meilleure employabilité de leurs salariés.

Cette mesure devrait être complétée par une réflexion autour de la polyvalence des salariés, préconisation qui s'inscrit dans la continuité de l'objectif d'amélioration de la santé des travailleurs.

30. Repenser la polyvalence des salariés les plus anciens en fonction du secteur d'activité et de la sollicitation des capacités physiques

Tel qu'exposé dans notre état des lieux, l'état de santé du salarié conditionne son maintien dans l'emploi. Pour améliorer l'employabilité des seniors en France, nous pensons qu'il est nécessaire de repenser la polyvalence des salariés les plus anciens en fonction du secteur d'activité. La polyvalence est à ce jour au cœur des critères des offres d'emploi.

Le développement de la polyvalence de ces salariés présente un double avantage : d'une part, cela leur permet d'enrichir leurs compétences ; d'autre part de prévenir l'usure professionnelle. En

¹³⁹ Marie CHAREL, Le vieillissement va transformer le marché du travail, *Le Monde*, février 2020.

¹⁴⁰Rapport BELLON-MERIAUX-SOUSSAN, Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés, 14 janvier 2020.

effet, par l'alternance de différentes tâches, le salarié n'effectue pas de manière répétitive les mêmes gestes dans la journée, permettant de prévenir les fatigues posturales.

Toutefois, nous ne pensons pas qu'il soit possible d'appliquer un même modèle de polyvalence à tous les salariés « seniors », en raison des spécificités de chaque poste de travail, propres aux secteurs d'activités. Une analyse de chaque unité de travail doit être faite en amont afin de voir comment la polyvalence peut être utilisée, comme ce fut le cas par exemple sous forme de démarche pilote dans la métallurgie allemande¹⁴¹.

C'est pourquoi, nous préconisons concrètement :

- Dans les secteurs d'activités sollicitant de manière importante les capacités physiques des salariés et pour lesquels l'emploi de travailleurs expérimentés présente un danger pour leur santé, nous préconisons de **développer des postes sans charges physiques particulières**, pour les rendre accessibles à ces travailleurs. Tel a été le cas par exemple dans une chaîne de supermarchés polonais¹⁴², laquelle a divisé les missions du poste de caissier. La partie manutention est assurée par des jeunes travailleurs, tandis que la partie conseil est assurée par des travailleurs plus âgés. Cette répartition des missions permet de prévenir la multiplicité des arrêts de travail ou des maladies professionnelles, en raison par exemple de troubles musculosquelettiques.
- Dans les secteurs d'activités sollicitant de manière mineure les capacités physiques des salariés et pour lesquels des modifications moindres doivent être mises en œuvre, nous préconisons **d'encourager la polyvalence de leur poste, ce qui permettra de réduire la sollicitation de parties spécifiques du corps**. Par exemple, cela peut se concrétiser par l'alternance de tâches toutes les deux heures.
- Enfin, dans les secteurs d'activités ne sollicitant pas du tout les capacités physiques des salariés, par exemple dans les métiers dits de « bureau », nous préconisons tout de même **d'agir sur la polyvalence des salariés**. Le fait de jouir d'un portefeuille de plusieurs missions peut permettre de valoriser le travail effectué par les salariés.

La polyvalence des salariés les plus anciens doit ainsi être repensée en fonction de leurs missions pour permettre une réponse appropriée et adéquate assurant leur maintien en emploi. Aussi, pour

¹⁴¹Le maintien des seniors dans l'emploi industriel, une analyse des démarches pilotes au sein de la métallurgie allemande, Fonds social européen, 2006.

¹⁴²Chaîne de supermarché Biedronka, voir annexes benchmark 1.2. et 1.4.

assurer une véritable prise en compte de l'état de santé de chaque travailleur, il convient d'agir également sur le compte professionnel de prévention, notamment par la mobilisation des points acquis pour la formation.

31. Réformer le compte professionnel de prévention à travers le prisme de la formation professionnelle en vue d'accéder à des emplois pas ou peu exposés

Depuis le 1er janvier 2015, les salariés affiliés au régime général de sécurité sociale exposés à la pénibilité peuvent acquérir, sous certaines conditions, des points sur un compte professionnel de prévention (C2P). Ce compte est crédité en fonction de la durée et de l'intensité de la pénibilité, mais également au regard de la pénibilité du poste en tant que tel.

Le titulaire du compte dispose de trois options pour mobiliser les points acquis : Conserver les points en vue d'une retraite anticipée¹⁴³, financer une réduction du temps de travail en passant à temps partiel, ou affecter les points au financement d'une formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels.

Les 20 premiers points inscrits sur le C2P sont réservés au financement d'une formation pour accéder à des emplois moins pénibles : pour les salariés nés entre 1960 et 1962, seuls les 10 premiers points sont réservés à des fins de formation. S'agissant des assurés nés avant 1960, aucun point n'est réservé à cette utilisation de formation professionnelle.¹⁴⁴ Cette hiérarchisation des points du C2P (*v.supra*) à des fins de formation professionnelle pour occuper des emplois moins précaires selon l'âge, est en contradiction avec la nécessité de travailler plus longtemps. Car, pour certains salariés, plutôt que de rester plus longtemps sur le marché du travail via une formation permettant d'accéder à des emplois moins pénibles, ils utiliseront leurs points à des fins de retraite anticipée ou de réduction du temps de travail.

Dès lors, pour y remédier, nous souhaitons changer de paradigme, par **l'utilisation des 20 premiers points inscrits sur le C2P à des fins de formation à des emplois moins précaires, quel que soit l'âge**, afin de maintenir plus durablement les salariés dans l'emploi.

Car pour répondre à la nécessité d'allongement de la durée d'activité professionnelle, il est préférable de maintenir les salariés – notamment les plus anciens - par la formation à des emplois

¹⁴³Selon la Direction de la Sécurité sociale.

¹⁴⁴Article R. 4163-13, C.trav.

moins précaires, plutôt que de leur permettre de partir en retraite anticipée ou de réduire leur temps de travail à cause de la pénibilité subie au travail.

Nous proposons une réécriture de l'article R. 4163-13 du Code du travail comme suit : « *Les vingt premiers points inscrits sont réservés, pour chaque assuré, à l'utilisation prévue au 1° du I de l'article L. 4163-7, quelle que soit la date de naissance de l'assuré* ».

Si les actions destinées à améliorer la santé au travail s'avèrent pertinentes, elles auront nécessairement un impact sur le départ à la retraite des assurés.

C – La modification des mécanismes d'allongement du départ à la retraite des assurés

L'augmentation de l'espérance de vie de la population française, et les différentes réformes menées ces dernières années par les pouvoirs publics montrent que l'objectif d'allongement de la durée d'activité professionnelle des plus anciens est aujourd'hui une priorité¹⁴⁵. Celle-ci doit répondre à une aspiration première : l'équilibre du système des retraites reposant sur le principe de la solidarité intergénérationnelle, et qui est aujourd'hui fortement menacé. En France, comme au sein de l'Union européenne, différents mécanismes ont été mis en place¹⁴⁶ afin de répondre à ce besoin de maintenir les seniors dans leur emploi, tout en leur offrant une qualité de vie au travail¹⁴⁷. Malheureusement, les différentes études menées sur le sujet montrent que leur utilisation n'est pas optimisée, parfois même détournée de leur finalité première. En comparaison aux autres pays étudiés dans notre benchmark¹⁴⁸, l'échec d'une utilisation pertinente des outils mis en place a nécessairement un impact sur le taux d'activité des seniors¹⁴⁹. En effet, ces derniers représentent une part conséquente des demandeurs d'emploi.

Cet échec est souvent dû au manque de transparence et de compréhension par les assurés de leurs droits et des possibilités leur étant offertes s'agissant de la retraite (32). Selon nous, différents acteurs doivent contribuer à renforcer cette transparence : les pouvoirs publics, mais également l'entreprise qui doit promouvoir les dispositifs de cumul emploi-retraite et de retraite progressive (34) (35). D'une part, nous pensons qu'il est opportun d'agir sur ces mécanismes favorisant le passage progressif d'une situation d'activité à temps plein à une inactivité à temps plein. D'autre

¹⁴⁵ Graphique n°1 du présent rapport.

¹⁴⁶ Annexe 1.2 : synthèse du Benchmark, "Mécanisme d'allongement du départ à la retraite"

¹⁴⁷ Annexe 2.2.3 : interview de F. KESSLER, question 4.

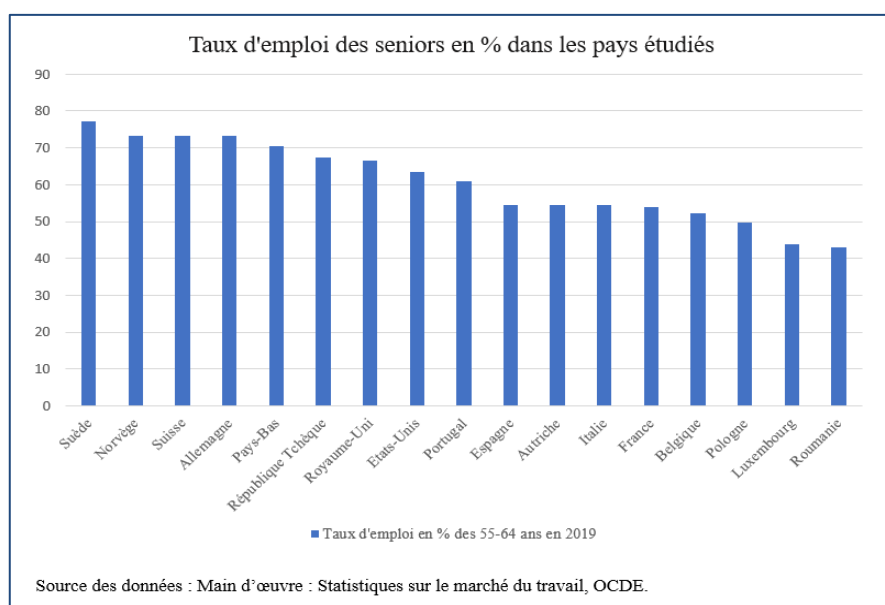
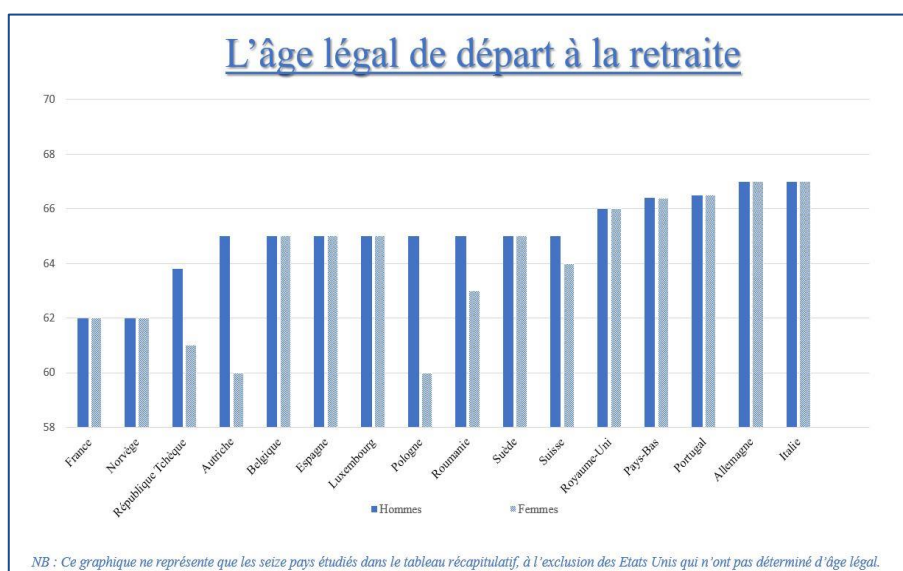
¹⁴⁸ Annexe 1.4 : benchmark détaillé : Norvège, Suède.

¹⁴⁹ Graphique n° 2 du présent rapport.

part, et afin de promouvoir davantage leur attractivité, nous estimons que ces dispositifs doivent être améliorés dans leurs conditions pour élargir le nombre de bénéficiaires.

Enfin, les dispositifs de cessation d'activité anticipée, et notamment la préretraite d'entreprise (33), ont un impact sur l'équilibre recherché. En permettant au salarié de quitter son emploi tout en continuant de bénéficier d'une rémunération avant l'obtention de la retraite à taux plein, l'entreprise ne répond pas à l'objectif de maintenir durablement le senior dans l'emploi.

Pour répondre à toutes ces problématiques actuelles, nous préconisons diverses solutions.



32. Renforcer la pédagogie et la transparence autour du mécanisme de l'emploi retraite et de la retraite progressive

Si les pouvoirs publics¹⁵⁰ contribuent d'ores et déjà à favoriser un accès à l'information plus large pour les salariés susceptibles d'être concernés, cette information devrait être relayée à un niveau pertinent : celui de l'entreprise¹⁵¹. Notre proposition se concrétise par l'instauration de plusieurs mécanismes, adaptés selon les effectifs des entreprises pour tenir compte des contraintes inhérentes à celles-ci. Nous souhaitons **réécrire l'article L. 6315-1 du Code du travail**, traitant des entretiens professionnels avec le salarié :

- **Entreprises de moins de 50 salariés** : Mise en place d'un entretien spécifique avec l'employeur lorsque le salarié atteint l'âge de 55 ans, afin de connaître ses ambitions concernant l'orientation de sa carrière professionnelle. L'employeur devra faire le point sur les besoins du salarié (articulation vie personnelle / vie professionnelle, situation s'agissant de ses droits à la retraite, envie d'être maintenu dans l'emploi lors de l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite...)
- **Entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés** : obligation de mise en place d'un outil destiné à permettre un accès large aux salariés s'agissant des possibilités de cumul emploi-retraite et de retraite progressive, en rappelant les dispositions légales et réglementaires applicables, et en accentuant sur les possibilités pour les salariés proches de la retraite, de rester dans l'entreprise ou de s'engager dans des milieux associatifs. Cette obligation s'ajoute à celles mises en place dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- **Entreprises dont l'effectif est supérieur à 300 salariés** : en plus des obligations prévues aux deux autres seuils d'effectifs, nous préconisons la mise en place au sein de l'entreprise de formations spécifiques destinées à promouvoir les possibilités pour un salarié proche de la retraite de rester dans l'emploi. Plusieurs pistes pourront être envisagées : maintien du salarié dans son emploi actuel avec un aménagement de la durée du travail ou de la modalité d'exercice de l'emploi si nécessaire, création d'un statut de référent expérimenté pour qu'il

¹⁵⁰Site officiel Info retraite, et également Code du travail numérique.

¹⁵¹Annexe 2.1.2 : synthèse questionnaire, question 9.

transmette son savoir-faire aux nouveaux salariés recrutés, création d'un statut de formateur au sein de l'entreprise...

Aussi, pour retarder le départ à la retraite des assurés, il convient d'agir sur le mécanisme de la préretraite d'entreprise, mettant à mal l'objectif d'allongement de la durée d'activité.

33. Agir sur le dispositif de préretraite d'entreprise afin de maintenir les salariés les plus anciens dans l'emploi

Comme vu dans notre état des lieux et dans le graphique ci-dessus, au sein de l'Union européenne, la France fait partie des Etats membres à connaître un âge de départ à la retraite très avancé¹⁵², actuellement fixé à 62 ans pour les assurés nés à partir de 1955. Nous nous intéresserons particulièrement au mécanisme permettant une cessation anticipée de l'activité, via une période d'inactivité rémunérée par l'entreprise dans l'attente du bénéfice de la retraite à taux plein¹⁵³. Malgré les différentes réformes des pouvoirs publics visant à rendre ce dispositif de préretraite dit « maison » moins attractif, notamment par la taxation¹⁵⁴, ce dernier demeure souvent utilisé comme mode de gestion de plans de restructuration¹⁵⁵.

Afin de maintenir plus longtemps les salariés les plus anciens dans l'emploi, nous préconisons d'agir sur trois axes :

→ Instaurer de nouvelles conditions strictes pour encadrer les préretraites d'entreprise

- **S'agissant du cadre juridique, il s'agira de soumettre** le bénéfice de la préretraite à un accord collectif d'entreprise¹⁵⁶ préalable¹⁵⁷, dans lequel devront être négociés :
 - **La tenue d'un entretien obligatoire** au cours duquel l'employeur évoque les possibilités pour le salarié de rester dans l'entreprise ;
 - **L'âge** à partir duquel les salariés peuvent prétendre bénéficier de ce dispositif, qui ne pourra pas être inférieur à 58 ans ;
 - **Les emplois susceptibles d'être concernés par le dispositif**, en l'accordant par priorité, aux salariés occupant des emplois pénibles au sens de l'article L.4161-1 du Code du travail.

¹⁵²Annexe 1.2 : synthèse du benchmark "Âge plus tardif qu'en France en moyenne" + Graphique n°2 du présent rapport.

¹⁵³En 2018 en France, ce mécanisme concerne environ 4% des 55-64 ans bénéficiant de ces outils de cessation anticipée de l'activité. (Source : Rapport BELLON-MERIAUX-SOUSSAN remis au Gouvernement le 14 Janvier 2020).

¹⁵⁴Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

¹⁵⁵DARES analyses, *Les préretraites d'entreprise : des usages renouvelés du fait de leur taxation*, Août 2014 n°064.

¹⁵⁶Annexe 2.2.4 : interview de G. BELIER, question 3.

¹⁵⁷Actuellement, l'employeur peut décider d'y recourir par décision unilatérale.

Lorsque le salarié concerné occupe un emploi pénible, la condition d'âge pourra être abaissée ;

- **Le quota de salariés** susceptibles d'être concernés par le dispositif dans une même année. Cette condition vise à répondre à l'objectif de la nécessité de transmission des savoirs et des valeurs au sein de l'entreprise ;
- Lorsque l'entreprise connaît un plan social mettant en jeu la survie de l'entreprise, le recours au dispositif de préretraite sera facilité et contrôlé par l'administration du travail.
- ***S'agissant des conditions fiscales*** : lorsqu'il sera décidé d'avoir recours à ce dispositif, l'employeur sera redevable **d'une taxe spécifique assise sur l'allocation de préretraite**, versée sur un fonds destiné à la formation des salariés les plus anciens¹⁵⁸.

→ **Agir sur l'indemnisation de Pôle emploi pour les salariés quittant leur entreprise à partir de 58 ans :**

Nous proposons de maintenir la durée d'indemnisation de 36 mois accordée par l'UNEDIC lorsque le salarié est âgé de 55 ans et plus, mais pensons qu'il est nécessaire d'agir sur la possibilité pour les assurés de 62 ans de voir leurs droits prolongés jusqu'à la liquidation de leur retraite, comme suit :

- Lorsque l'assuré est confronté à cette possibilité, il devra nécessairement animer des formations mises en œuvre par Pôle emploi, dans les entreprises où ses compétences lui permettront de former les nouveaux salariés ;
- Si le profil de l'assuré ne lui permet pas d'animer les formations susvisées, il devra participer à des activités associatives. Le nombre d'heures concernées sera arrêté par l'UNEDIC.

Pour parfaire cet objectif de maintien des salariés les plus anciens dans l'emploi, l'action doit également être menée au niveau du mécanisme de cumul emploi-retraite.

¹⁵⁸L'objectif attendu par ce fond est, à court terme, de répondre à la nécessité de maintenir plus longtemps les salariés dans leur emploi, facilité par l'acquisition de nouvelles compétences.

34. Rendre le mécanisme du cumul emploi-retraite plus attractif et élargir les conditions pour bénéficier du cumul emploi-retraite

Le cumul emploi-retraite permet au retraité du régime général de reprendre une activité professionnelle et de cumuler les revenus issus de cette activité avec ses pensions de retraite. Le cumul peut être total ou partiel selon la situation du retraité¹⁵⁹.

Afin de rendre le dispositif plus accessible et attractif, il faut agir à deux niveaux :

- Tout d'abord, dans le régime de base comme dans le régime complémentaire, la reprise d'activité n'ouvre aucun droit nouveau à la retraite. Afin de rendre le mécanisme plus attractif, il faudrait **le modifier, de sorte que le salarié cumulant emploi et retraite puisse cotiser pour la retraite**. En effet, la rémunération du retraité dans le cadre du cumul emploi-retraite est soumise à cotisations sociales, comme n'importe quel salarié. Ce sont ces cotisations versées par les assurés durant cette période qui pourraient ouvrir de nouveaux droits à retraite sous la forme de points. Dans cette hypothèse-là, l'assuré pourra liquider sa retraite une deuxième fois lorsqu'il le souhaite.
- Également, afin d'inciter à l'utilisation du mécanisme de cumul emploi-retraite, il est nécessaire **d'élargir les conditions pour y avoir accès**. Actuellement, pour y avoir droit, il faut avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite, avoir droit à une pension de retraite à taux plein et avoir liquidé l'ensemble de ses retraites personnelles (de base et complémentaire). Or, le cumul emploi-retraite total doit être accessible même si l'assuré n'a pas rempli les conditions pour partir à taux plein afin de le faire bénéficier au plus grand nombre de seniors. La condition de liquidation de l'ensemble des retraites personnelles devrait elle aussi disparaître.

Notre logique d'adaptation des mécanismes existants, au maintien dans l'emploi des plus anciens, induit de réformer également le dispositif de retraite progressive.

¹⁵⁹Articles L.161-22 et L.161-22-2, C.Sécurité sociale.

35. Elargir le dispositif de retraite progressive

La retraite progressive permet de percevoir une fraction de la pension de retraite de base versée par le régime général de la Sécurité sociale, tout en exerçant une ou plusieurs activité(s) à temps partiel. Pour pouvoir en bénéficier, l'assuré doit avoir au moins 60 ans, justifier d'une durée d'assurance d'au moins 150 trimestres, tous régimes de retraite obligatoires confondus, et enfin exercer une ou plusieurs activités salariées à temps partiel représentant une durée de travail globale comprise entre 40 % et 80 % de la durée de travail à temps complet ¹⁶⁰.

Afin de rendre plus accessible et attractif ce mécanisme, l'action doit être menée à plusieurs niveaux :

- **Il est nécessaire de faire la promotion de ce mécanisme** qui existe depuis plus de 30 ans et qui compte trop peu de bénéficiaires (18 000 personnes au 31 décembre 2018¹⁶¹). Une obligation incombant aux employeurs d'informer annuellement leurs salariés arrivant en seconde partie de carrière, de la possibilité de bénéficier de ce dispositif, permettrait de promouvoir le mécanisme. Il pourrait intervenir lors de l'entretien relatif au bilan de compétences (cf. infra).
- **Elargir le champ d'application du dispositif** : Les salariés en forfait-jours subissent une situation discriminatoire. Ils doivent au préalable convertir leur contrat pour sortir du forfait-jours, et en conséquence pouvoir bénéficier du mécanisme de la retraite progressive.
- **Il convient de limiter le refus de l'employeur d'accorder un temps partiel au salarié, pour pouvoir bénéficier de la retraite progressive.** Actuellement, lorsque le salarié demande à bénéficier du dispositif de retraite progressive, il doit obtenir l'accord de son employeur. Cela rend l'accès au dispositif plus contraignant et long pour le salarié. Quant à l'employeur, il est souvent réticent à l'idée de mettre en place ce mécanisme pour ses salariés. Pour combler ces lacunes, nous recommandons l'octroi automatique du dispositif au salarié sauf impossibilité dûment justifiée par le fait que l'activité économique de l'entreprise ne soit pas compatible avec un temps partiel.

¹⁶⁰Articles L.351-15 à L.351-16, Code Sécurité sociale.

¹⁶¹Selon la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).

- La condition de durée d'assurance d'au moins 150 trimestres rend plus difficile l'accès à ce dispositif. Il est alors préconisé **de remplacer cette condition en conservant uniquement celle relative à l'atteinte de l'âge légal prévue par le mécanisme** (à savoir 60 ans), tel que le prévoit l'actuel projet de loi sur la réforme des retraites¹⁶².
- Lorsque le bénéficiaire de la retraite progressive reprend une activité à temps plein, le versement de la pension partielle est interrompu. Il n'est ensuite plus possible de demander à nouveau le bénéfice de la retraite progressive (excepté pour les exploitants agricoles). Il est donc nécessaire de **permettre le bénéfice de la retraite progressive après avoir basculé vers une activité à temps plein, pour que les personnes concernées puissent en bénéficier le plus longtemps possible.**¹⁶³

¹⁶² Projet de loi instituant un système universel des retraites du jeudi 5 mars 2020.

¹⁶³ Certaines de ces préconisations font l'objet d'une discussion actuelle puisqu'un projet de loi instituant un système universel de retraite est examiné par le Parlement. En effet, le Gouvernement, dans une même volonté de rendre attractif les mécanismes de cumul emploi-retraite et de retraite progressive, souhaite inciter leur utilisation par le biais de ces mesures-là que nous soutenons.

Conclusion

Les problématiques identifiées au sein du rapport démontrent que le cadre juridique actuel de travail doit évoluer pour mieux prendre en compte les enjeux des nouvelles formes de travail et de l'allongement de la durée d'activité professionnelle des plus anciens.

D'une manière générale, nous avons tenté d'apporter des solutions aux interrogations soulevées, tant à l'égard des entreprises que des travailleurs, sans oublier les partenaires sociaux ainsi que les pouvoirs publics. L'ensemble de nos préconisations a pour objectif d'être aussi transversal que possible, en traitant à la fois des relations individuelles et collectives de travail, mais également en évoquant les nécessités d'une protection sociale appropriée à l'ensemble des travailleurs. Agir à l'échelle européenne nous semble également nécessaire pour harmoniser les droits sociaux acquis par les travailleurs, quel que soit leur statut.

Aussi, il nous semble primordial de changer de paradigme pour réformer le cadre juridique de travail, le changement n'étant possible que si émerge une prise de conscience collective et une acceptabilité de ces changements par la population. Également, les actions entreprises doivent être conduites au plus haut niveau pour pallier les réformes insuffisantes de ces dernières années, qui n'ont pas eu l'effet escompté voire ont échoué pour certaines d'entre elles (par exemple : contrat de génération, projet Deladande...).

Pour y remédier, nous avons essayé d'axer nos préconisations sur des mécanismes incitatifs, privilégiant formation et information en lieu et place de dispositifs contraignants qui auraient pour conséquences d'ajouter encore plus d'obligations à l'égard des entreprises. En espérant que la réflexion menée par notre équipe mais aussi celles de nos concurrents, puissent permettre d'améliorer le cadre juridique de travail, évolution qui nous paraît primordiale d'entreprendre dès demain.

ANNEXES

1 - Benchmark	1
1. 1 - Présentation du benchmark	1
1. 2 - Synthèse du benchmark	3
1. 3 - Représentation graphique des données recueillies	18
1. 3. 1 - Graphique représentatif de la création d'un statut intermédiaire entre le statut de salarié et d'indépendant dans les pays comparés	18
1. 3. 2 - Graphique représentatif de l'existence ou non de présomption de salariat et de non-salariat dans les pays comparés	18
1. 3. 3 - Graphiques représentatifs des nouvelles formes d'emploi les plus répandues dans les pays étudiés	19
1. 3. 4 - Graphique représentatif des mécanismes mis en place par les pays pour lutter contre la discrimination des seniors	20
1. 3. 5 - Graphique représentatif des facteurs extérieurs pris en compte par les pays pour fixer l'âge légal de départ à la retraite	20
1. 3. 6 - Graphique représentatif des mécanismes d'articulation de la pension de vieillesse avec un autre revenu professionnel	21
1. 4 - Benchmark détaillé	22
2 - Questionnaires et interviews	71
2. 1 - Questionnaire à destination des professionnels du droit social	71
2. 1. 1 - Modèle du questionnaire	71
2. 1. 2 - Synthèse des réponses obtenues	75
2. 2 - Interviews des acteurs du droit social	92
2. 2. 1 - Interview Grégoire Loiseau	92
2. 2. 2 - Interview Jean-Marc Destruhaut	98
2. 2. 3 - Interview Francis Kessler	105
2. 2. 4 - Interview Gilles Bélier	112
2. 2. 5 - Interview Pascal Lokiec	118
2. 2. 6 - Interview Béatrice Bourgeois	125
2. 2. 7 - Interview Arnaud Casado	131
3. Bibliographie	137

1 - Benchmark

1.1 - Présentation du benchmark

Afin de mieux cerner les enjeux de ce dossier, nous avons mené une étude comparative portant à la fois sur les nouvelles formes de travail et sur l'emploi des plus anciens. Pour cela, nous avons décidé de comparer ces deux thématiques dans un certain nombre de pays, en les subdivisant en dix sous-thèmes, qui sont les suivants :

1 - Est-ce que le contrat de travail et le lien de subordination font l'objet d'une définition ? Existe-t-il une présomption de salariat concernant les nouvelles formes de travail ?

2 - Le pays étudié a-t-il créé un nouveau statut "intermédiaire" ? A-t-il élargi le statut du salariat ?

3 - Quelles sont les formes de travail les plus répandues ?

4 - De quelle protection bénéficient les travailleurs indépendants en cas de cessation de l'activité professionnelle ?

5 - De quelle protection sociale bénéficient les travailleurs indépendants contre les autres risques ?

6 - Quel est l'âge légal de départ à la retraite dans le pays étudié ? Existe-il une limite ?

7 - Existe-t-il des mécanismes d'allongement du départ à la retraite (au-delà de l'âge légal) ?

8 - Les plus anciens bénéficient-ils d'une formation ?

9 - Le pays étudié organise-t-il une transmission des savoirs entre les plus anciens et les nouvelles générations ?

10 - Quelle est la situation des plus anciens dans l'emploi ? Sont-ils victimes de discriminations en raison de leur âge ?

Nous avons fait le choix de ne comparer que les pays ayant un modèle de société similaire au nôtre, afin de nous assurer que les progrès faits dans certains pays puissent être transposables et réalisables dans notre modèle français. Nous avons ainsi volontairement exclu certains pays, dont la comparaison aurait pu être très intéressante, pour des raisons de faisabilité des mesures mises en œuvre. Ainsi, les seize pays suivants ont été comparés :



1. Allemagne



2. Autriche



3. Belgique



4. Espagne



5. Etats-Unis



6. Italie



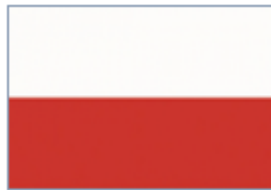
7. Luxembourg



8. Norvège



9. Pays-Bas



10. Pologne



11. Portugal



12. République Tchèque



13. Roumanie



14. Royaume-Uni



15. Suède



16. Suisse

Cette étude comparative nous a permis de dégager certaines grandes tendances au sein des pays que nous avons étudiés. Nous avons pu observer que certaines bonnes pratiques mises en place dans des États ont conduit à une meilleure protection des travailleurs des nouvelles formes d'emploi, mais également à maintenir les plus anciens plus longtemps dans leur emploi. Face à ces deux objectifs que la France se donne depuis plusieurs années, l'étude nous a permis de renforcer notre conviction quant à la faisabilité de certaines de nos préconisations, et, dans le même temps, de renoncer à certaines d'entre elles. Enfin, l'étude de ces seize pays nous a convaincu sur la nécessité de renforcer le cadre juridique à l'échelle européenne afin d'avoir des pratiques alignées.

1.2 - Synthèse du benchmark

Critère	Tendance	Argumentation (tendance VS exceptions)	Pays concernés	Exemples concrets
Eléments de définition du lien de travail	Définition du contrat de travail	Pour la grande majorité des pays étudiés, une définition du contrat de travail et du lien de subordination existe.	Allemagne, Belgique, USA, Italie, Pays bas, Norvège, Pologne, Portugal, Espagne, Suisse, R-U, Autriche.	<p>Allemagne : « Personne qui accomplit un travail et qui est soumise à des instructions et déterminé par un tiers dans un lien de dépendance personnelle dont les critères sont les horaires et le lieu de travail ».</p> <p>Espagne : « Personne qui rend des services personnels à une organisation en échange d'une rémunération sous sa gestion et son contrôle ».</p>
		Cas particulier : le Luxembourg interdit formellement le travail par le biais de plateformes telles que Uber.	Luxembourg.	
Eléments de définition du lien de travail	Référence au lien de subordination	Également, une majorité de pays a développée des critères du lien de subordination.	Belgique, USA, Italie, Suisse, Allemagne, Autriche.	<p>Belgique :</p> <p>Le lien de subordination est caractérisé dès lors qu'il y a :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une volonté des parties ; - une liberté d'organisation du temps de travail ; - une liberté d'organisation du travail ; - une possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.
		L'Allemagne utilise le terme de « lien de dépendance personnelle ». L'Autriche « lien de dépendance personnelle et économique ». La Suisse « lien de dépendance personnel, organisationnel, temporel et économique ».		<p>Suisse :</p> <p>Le lien de subordination est le lien qui place le travailleur dans la dépendance de l'employeur sous l'angle personnel, organisationnel, temporel et dans une certaine mesure économique.</p> <p>Italie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travail à caractère exclusif au profit d'un seul employeur ; - Insertion du travailleur dans l'organisation de l'entreprise et exécution continue du travail ; - Respect temps de travail obligatoire ; - Salaire prédéterminé payé à intervalles fixes.

	Présomption de salariat	Peu de pays qui établissent une présomption de salariat.	Belgique, Pays-Bas, État de Californie (USA)	<p>Belgique : Présomption irréfragable du contrat de travail si uniquement deux critères du lien de subordination sont établis dans certains secteurs (construction, surveillance et protection, transport de marchandises ou personnes, nettoyage, agriculture et entreprises horticoles.</p> <p>Pays-Bas : Article 610a : un contrat de travail est présumé si une personne travaille pendant 3 mois ou au moins 20 heures par mois pour une autre personne et est rémunérée par celle-ci.</p> <p>USA : La nouvelle loi californienne AB5 prévoit une présomption de salariat simple dès lors que la personne fournit un travail ou un service en contrepartie d'une rémunération. Cette présomption peut être renversée si, en vertu du test ABC, l'entité faisant appel à ses services démontre qu'il satisfait aux trois conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La personne n'est pas sous le contrôle et la direction de l'entité dans le cadre de la réalisation de son travail, tant dans le contrat les liant que dans les faits ; - La personne effectue un travail qui n'entre pas dans l'activité normale de l'entité ; - La personne est bien enregistrée comme indépendant afin de fournir un travail de même nature que celui concerné.
--	--------------------------------	--	--	---

	Présomption de non-salariat	Quelques pays ont établi une présomption de non-salariat.	Luxembourg, Roumanie, Grèce.	<p>Luxembourg :</p> <p>Il existe uniquement une présomption de non-salariat en ce qui concerne l'activité d'entraîneur ou de sportif en exécution d'un contrat qu'ils concluent avec une fédération agréée ou un club affilié si deux conditions cumulatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'activité en question n'est pas exercée à titre principal et régulier, et – l'indemnité versée en exécution du contrat ne dépasse pas par an le montant correspondant à douze fois le salaire social minimum mensuel. <p>Roumanie : Présomption de non-salariat si quatre sur sept critères établis sont remplis.</p> <p>Grèce : Présomption de non-salariat si le travail est exécuté par la personne elle-même exclusivement ou en majeure partie auprès du même employeur pendant 9 mois consécutifs.</p>
Place accordée aux nouvelles formes de travail indépendant	Création d'un statut intermédiaire	La proportion de pays qui ont créé un statut intermédiaire se développe mais reste faible et fonctionne difficilement.	Allemagne, Italie, Autriche, R-U, Espagne.	<p>R-U : Statut du Worker qui couvre un grand nombre de travailleurs et qui est de plus en plus utilisé (contrat zéro heures, freelance, travailleur occasionnel, travailleur non lié à leur employeur par une obligation réciproque d'accepter ou donner du travail).</p> <p>Italie : Statut du Co-co-pro.</p> <p>Espagne : Travailleur autonome économiquement dépendant.</p> <p>Allemagne : Arbeitnehmerähnliche Person' (personne comparable à un salarié).</p>
	Considèrent les nouveaux travailleurs comme des indépendants	La plupart des pays considèrent les nouveaux travailleurs comme des indépendants. L'Espagne reste	Norvège, Roumanie.	<p>Norvège : Ils restent indépendants même si le débat commence à émerger. C'est une question qui n'est pas au centre des préoccupations car c'est un type d'emploi rare.</p>

		mitigée car certaines Cour espagnoles considèrent qu'ils sont des travailleurs indépendants, d'autres des salariés.		
	Considèrent les nouveaux travailleurs comme des salariés	Parmi les pays n'ayant pas créé de statut intermédiaire, certains considèrent les nouveaux travailleurs comme des salariés.	Autriche, Etats-Unis (Californie).	Etats-Unis (Californie) : La loi <i>Assembly Bill 5</i> prévoit la requalification automatique de la relation de travail de tous les travailleurs de plateformes en salariat.
Formes de travail les plus répandues	Télétravail	<p>Le télétravail est très répandu : il existe dans de nombreux pays européens mais sa définition diffère d'un pays à l'autre, même dans les pays disposant d'une base juridique solide commune comme les États membres de l'Union Européenne.</p> <p>Le télétravail se définit en Europe comme étant « une forme d'organisation du travail à travers laquelle le salarié peut effectuer ses missions professionnelles dans un autre espace que les locaux de l'entreprise à l'aide des nouvelles technologies de l'information et de la communication ».</p>	<p>Télétravail existant : Etats-Unis, Suède, Danemark, Royaume-Uni, Autriche, Espagne, Belgique, Allemagne, Pays-Bas.</p> <p>Télétravail quasi-inexistant : Roumanie, Hongrie, République-Tchèque, Pologne.</p>	<p>Pays-Bas, Allemagne, Suède, Danemark, Royaume-Uni : Le télétravail se développe plus rapidement dans les pays nordiques, qui se caractérisent par une culture managériale verticale organisée en fonction des objectifs à réaliser.</p> <p>Roumanie, Hongrie, République-Tchèque, Pologne : Le télétravail se développe moins vite dans les pays de l'Est de l'Europe où les emplois dans lesquels le télétravail est possible sont moins nombreux.</p> <p>Espagne, Portugal, Italie, Grèce : Le télétravail se développe plus lentement dans les pays du Sud de l'Europe, caractérisés par une culture managériale horizontale où le contact présentiel entre manager et salarié est plus important.</p>

	Les travailleurs de plateformes	Les travailleurs de plateformes sont présents dans de nombreux pays européens et aux Etats-Unis.	R-U, Espagne, Portugal, Norvège, Italie, Allemagne, USA, Autriche, Roumanie, Suisse.	USA : UBER, Deliveroo, Take it easy... Royaume-Uni : Les mêmes plateformes sont présentes.
Protection en cas de cessation du travail	Assurance chômage obligatoire ou facultative pour les travailleurs indépendants	La majeure partie des pays prévoit une assurance contre le risque chômage pour les travailleurs indépendants. Parmi ces pays, la moitié prévoit une protection obligatoire, tandis que l'autre prévoit un mécanisme facultatif.	Belgique, Italie, Luxembourg, République Tchèque, Suède.	Suède : le régime prévoit à la fois le bénéfice pour les travailleurs indépendants du régime de base, auquel s'ajoute une assurance volontaire.
			Allemagne, Espagne, Norvège, Pays-Bas, Roumanie.	Roumanie : l'assurance chômage est facultative pour les travailleurs indépendants.
	Assurance contre les accidents du travail	La grande majorité des pays comparés prévoit une protection des indépendants contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, essentiellement obligatoire.	Autriche, Belgique, Etats-Unis, Italie, Pologne, Suède.	Etats-Unis : les travailleurs indépendants peuvent cotiser volontairement à une assurance accidents du travail. Luxembourg : il existe une protection obligatoire des travailleurs indépendants contre les accidents du travail et maladies professionnelles.

	<p>Existence d'une protection par une sorte de syndicat</p>	<p>Pour la majorité des pays étudiés, aucune protection spécifique n'est prévue par l'adhésion du travailleur à un syndicat.</p> <p>Dans certains pays, une protection est accordée par le biais de divers acteurs : ordre professionnels pour 26 professions, associations professionnelles, syndicats spécifiques,...</p> <p>Dans d'autres pays : des mécanismes commencent à voir le jour pour les travailleurs des plateformes.</p>	<p>Suisse, Autriche, Danemark, Espagne, Italie</p>	<p>Danemark : une convention collective de travail a été signée par la plateforme danoise <i>Hilfr</i> active dans le secteur du nettoyage pour régler la question des « faux indépendants » : ils deviennent salariés après 100 heures de travail.</p> <p>Autriche : Elle souhaite reprendre le modèle susvisé.</p> <p>Espagne : existence d'une forme spécifique pour les TRADE : les conventions d'intérêt professionnel.</p> <p>Italie : des coursiers travaillant pour une série d'application de livraisons ont établi leur propre syndicat. Un ANI en 2018 a introduit la catégorie de « coursier » dans la liste de classification des emplois, qualifiant ceux-ci de travailleurs subordonnés, mais l'effet est erga omnes. Il existe également des syndicats spécifiques pour les travailleurs intérimaires et "semi-subordonnés".</p> <p>Suisse : En février 2019, une première convention collective « pour les coursiers à vélo et les services coursiers urbains » a été signée entre le syndicat des médias et de la communication et l'association patronale SML.</p>
<p>Protection sociale en général</p>	<p>Couverture contre les risques maladie, maternité, vieillesse...</p>	<p>Quelques pays ont développé une protection contre certains risques tels que la maladie, la vieillesse, la maternité pour les travailleurs indépendants (englobant les travailleurs de plateformes).</p>	<p>Italie, Belgique, Luxembourg, République tchèque, Autriche, Royaume-Uni (workers), Roumanie (chômage volontaire), Pologne.</p>	<p>Italie : Couverture du risque maladie, maternité et chômage pour le statut du Co-co-pro.</p> <p>Roumanie : Assurance santé obligatoire.</p> <p>Royaume-Uni : Au cas par cas, certains bénéficient d'une protection contre la maladie, maternité.</p> <p>Autriche : Couverture du risque maladie, accident du travail et maladie professionnelle pour les personnes assimilées au statut d'employé.</p>

Critère	Tendance	Argumentation (tendance VS exceptions)	Pays concernés	Exemples concrets
Âge légal de départ à la retraite	Augmentation de l'âge légal	<p>Certains pays augmentent progressivement l'âge de départ en retraite des femmes pour atteindre celui des hommes, selon leur année de naissance.</p> <p>Certains pays augmentent le départ en retraite de quelques mois par année pour atteindre un objectif fixé par les pouvoirs publics.</p>	<p>Allemagne, Espagne, Grèce, Portugal, Autriche, Suède, Royaume-Uni, Bulgarie</p>	<p>Autriche : augmentation progressive de l'âge de légal de départ en retraite des femmes pour atteindre celui des hommes.</p> <p>Espagne, République Tchèque : augmentation de la durée de cotisation nécessaire de quelques mois par an pour atteindre un objectif fixé par le gouvernement.</p>
	Retraite flexible	<p>Pour la majorité des pays étudiés : les travailleurs peuvent bénéficier d'un système de retraite flexible, au terme duquel il leur est possible de continuer à travailler au-delà de l'âge légal pour voir leur pension majorée.</p> <p>Pour un pays étudié : lorsque le travailleur continue à travailler après 65 ans, l'Etat lui rembourse en fin d'année ses cotisations pour l'assurance vieillesse.</p>	<p>Suède, Norvège, Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Grèce, Italie, Pologne, Portugal, République Tchèque</p>	<p>Espagne, Suède : dispositif d'incitation à partir plus tard car le montant de la pension sera augmenté en cas de départ après l'âge légal.</p> <p>Belgique : possibilité de partir après l'âge légal avec l'accord de l'employeur.</p> <p>Danemark : possibilité de partir jusqu'à 120 mois après l'âge légal.</p>

	<p>Âge plus tardif qu'en France en moyenne</p>	<p>Pour la majorité des pays étudiés, les travailleurs ne sont autorisés à partir en retraite qu'à partir d'un âge plus reculé que celui fixé par la France.</p>	<p>Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Grèce, Italie, Luxembourg, Pays Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, République Tchèque</p>	<p>Autriche, République Tchèque : la durée d'assurance requise est uniquement plus longue pour les hommes.</p>
		<p>Une minorité de pays étudiés ont prévu un âge en deçà ou égal à celui fixé par la loi française</p>	<p>Grèce, Norvège, Pologne, République Tchèque, Suède</p>	<p>Grèce : possibilité de partir à 62 ans si la durée d'assurance est de 40 ans.</p> <p>Pologne : possibilité de partir à 60 ans pour les femmes uniquement.</p> <p>République Tchèque : possibilité pour les femmes de partir de 59 à 63 ans selon leur nombre d'enfant</p>
	<p>Prise en compte de la pénibilité de l'emploi pour fixer l'âge</p>	<p>Quelques pays ont prévu des dispositions spécifiques destinées à prendre en compte la pénibilité dans le mécanisme de l'assurance vieillesse.</p>	<p>Autriche, Espagne, Grèce, Italie, Portugal, Pologne, République Tchèque, Roumanie.</p>	<p>Autriche : possibilité de partir avec 540 mois d'assurance, dont les 20 dernières années doivent comprendre 10 ans de travail pénible.</p> <p>Grèce : une décision liste et définit les métiers pénibles : des cotisations spécifiques sont versées dans un fond réservé exprès au départ anticipé (en plus de la caisse principale), les personnes concernées partent 5 ans avant les autres.</p> <p>Portugal : pas de définition concrète des métiers pénibles mais la législation prévoit des conditions spéciales d'accès.</p>
		<p>Certains pays n'ont rien prévu sur ce point.</p>	<p>Allemagne, Belgique, Danemark, Luxembourg,</p>	<p>Non renseigné.</p>

			Pays Bas, Suède, Royaume-Uni	
	Prise en compte de l'espérance de vie	<p>Mécanismes directs dans certains pays : une formule de calcul de la pension de retraite prend en compte l'espérance de vie du travailleur.</p> <p>Mécanismes indirects dans certains pays : l'âge de départ à la retraite est augmenté de quelques mois par années jusqu'à atteindre un objectif fixé par le gouvernement.</p>	Italie, Pologne, Portugal, Suède	<p>Italie : le montant de la pension est calculé selon un coefficient de transformation variable selon l'âge et qui est augmenté progressivement en fonction de l'espérance de vie.</p> <p>Pologne : la somme des pensions accumulées sur le compte de l'individu est divisée par l'espérance de vie restante moyenne à la date de la demande de pension.</p>
Mécanismes d'allongement du départ à la retraite	Rupture automatique du contrat (quand âge légal atteint ou versement de la pension)	<p>Un seul pays étudié prévoit une rupture automatique de la relation de travail lorsque l'assuré remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite.</p> <p>Pour la majorité des autres pays étudiés, la fixation de l'âge légal reste une possibilité pour l'assuré de bénéficier de sa pension.</p>	Roumanie.	Roumanie : la rupture du contrat de travail est automatique lorsque l'âge légal a été atteint.

	<p>Possibilité de cumuler un autre revenu avec la pension de vieillesse</p>	<p>Pour la majorité des pays étudiés : le salarié peut cumuler sa pension de retraite avec un autre revenu salarié.</p> <p>Pour certains pays : lorsque l'assuré peut bénéficier de la retraite totale, le paiement de la pension est suspendu en cas d'exercice d'une activité professionnelle donnant accès à un régime quelconque de protection sociale.</p> <p>Pour d'autres pays : Lorsque les assurés peuvent bénéficier d'une allocation de retraite anticipée, le versement sera suspendu en cas de gains supérieurs à un certain montant.</p>	<p>Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Grèce, Italie, Luxembourg, Pays Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni.</p>	<p>Autriche, Belgique, Espagne : la pension supprimée si le revenu de l'activité professionnelle dépasse un certain montant.</p>
	<p>Mécanismes gouvernementaux incitatifs (abattement fiscal, majoration retraite)</p>	<p>Pour la majorité des pays étudiés, il est possible de partir en retraite au-delà de l'âge légal fixé, afin de majorer la pension de retraite. Seulement un pays ne prévoit aucune majoration.</p>	<p>Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Grèce, Italie, Luxembourg, Pologne, Portugal, République Tchèque, Royaume Uni.</p>	<p>Pays Bas, Belgique : pas de majoration de la retraite en cas de prorogation. Autriche, Danemark, Espagne, Pologne, Suède, Royaume Uni : la pension sera majorée pour chaque année travaillée au-delà de l'âge légal dans la limite d'un pourcentage.</p> <p>Luxembourg : les cotisations sont remboursées en fin d'année pour les assurés, mais il n'y a pas de mécanisme spécifique.</p> <p>Royaume-Uni : la pension est majorée</p>

				<p>de 10% pour chaque année supplémentaire après l'âge légal.</p> <p>Portugal : application d'un facteur de bonification.</p> <p>République Tchèque : bonification appliquée par période de 90 jours.</p>
Formation des plus anciens	Période de la formation	<p>Pour la grande majorité des pays étudiés, la formation des salariés se fait tout au long de leur carrière. Il n'existe pas de mécanisme spécifique de formation pour les salariés les plus anciens.</p> <p>En revanche, ces mêmes pays prévoient une formation spécifique aux demandeurs d'emploi, dont peuvent ainsi bénéficier les salariés les plus anciens au chômage.</p>	<p>Belgique, Luxembourg, Norvège, Pologne, Roumanie, Suède, Royaume-Uni, Autriche.</p>	<p>Luxembourg : Chambre des salariés (CSL) sous la tutelle du Ministère du travail et de l'emploi</p> <p>Roumanie : don de 500€ de l'Etat à chaque citoyen pour la formation</p> <p>Autriche : 87% des entreprises sont activement impliquées dans la formation continue</p>
		<p>Une minorité de pays prévoit une formation spécifique en fin de carrière pour les salariés ayant un certain âge.</p>	<p>Etats-Unis, Pologne.</p>	<p>USA : Senior Community Service Employment Program (SCSEP) programme d'emploi à temps partiel pour les personnes à faibles revenus âgées de 55 ans et plus.</p>

	Organisateur de la formation	<p>La formation des salariés est prise en charge et organisée : Soit par l'Etat ou ses services, soit par les entreprises de façon interne ou externe.</p> <p>Sur les pays étudiés, la formation est légèrement plus organisée de manière étatique (par des politiques publiques souvent).</p>	<p><u>Etat</u> : Belgique, Etats-Unis, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie.</p> <p><u>Entreprise</u> : Norvège, Roumanie, Suède, Suisse.</p>	<p>Belgique : création d'une Agence Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA)</p> <p>Pologne : projet d'accord sur le vieillissement actif.</p> <p>Pays-Bas : les entreprises ont développé des plateformes de transmission de savoirs.</p> <p>Norvège : formations internes sur le développement professionnel, la sécurité, le développement organisationnel, économique et administration, ...</p>
		<p>A noter une exception : en Suisse, la formation est considérée comme une responsabilité individuelle et non pas comme une responsabilité sociale.</p>	<p>Suisse.</p>	<p>Suisse : les formations professionnelles certifiantes coûtent très cher et ne sont pas financées ou très peu par les employeurs.</p>
		<p>Dans peu de pays étudiés, les entreprises encouragent une transmission de savoir intergénérationnelle :</p> <p>1° des plus anciens vers les jeunes. 2° des jeunes vers les plus anciens.</p>	<p>Suisse.</p>	<p>Suisse : encouragement des systèmes de parrainage et d'apprentissage, par exemple via l'éveil pour l'informatique.</p>
Transmission du savoir	Création de mécanismes de « mentorat »	<p>Exception : en Pologne, le projet d'accord sur le vieillissement actif prévoit la création d'un fonds de financement du</p>	<p>Pologne.</p>	<p>Pologne : Fonds public du travail alimenté par des cotisations sociales patronales permettant aux travailleurs plus anciens de former les jeunes/ceux en reconversion professionnelle.</p>

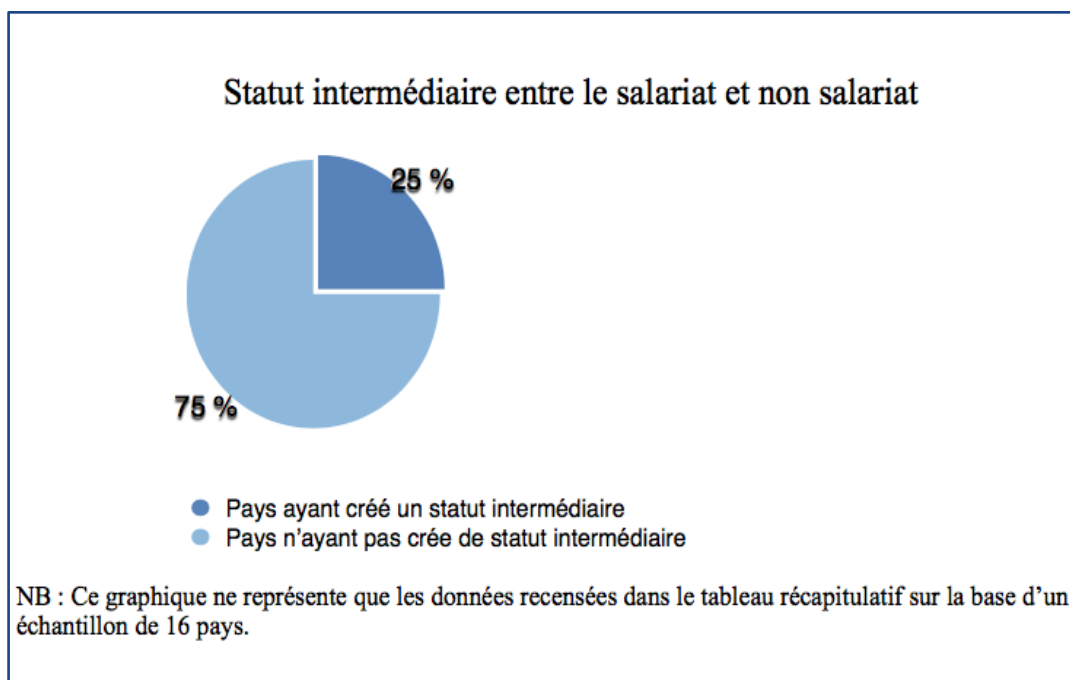
		mentorat d'entreprise.		
Situation dans l'emploi	Employabilité des plus anciens	Bonne employabilité des 55-64 ans (aux alentours de 60% et plus).	Allemagne, Suède, Norvège, Suisse, Pays-Bas, République Tchèque, Royaume-Uni, Etats-Unis, Portugal.	Suède : environ 78% des 55-64 ans sont en situation d'emploi.
		Mauvaise employabilité des 55-64 ans.	Pologne, Espagne, Autriche, Italie, Luxembourg, Roumanie, Belgique.	Pologne : 50% des 55-64 ans sont en situation d'emploi.
Discriminations	Les séniors sont discriminés surtout à l'embauche	Les plus anciens subissent dans tous les pays comparés une forte discrimination à l'embauche en raison de préjugés sur l'employabilité : Coûts trop élevés (salaire) Pas d'adaptabilité au poste de travail (nouvelles technologies,...)	Suisse.	Suisse : autorisation de prévoir une limite d'âge dans une offre d'emploi
		Exception : la Pologne : en raison du très faible taux d'employabilité et de la pénurie de main d'œuvre, de nombreux mécanismes sont mis en place pour recruter des salariés plus anciens.	Pologne.	Pologne : chaîne de supermarché qui a fait une formule « seniors » : division du poste de caissier en 2 : partie conseil uniquement pour les plus anciens (pas de manutention), temps partiel, aménagement du temps de travail.

	Mise en place d'initiatives pour contrer cette discrimination à l'embauche	<p>La majorité des pays comparés prévoient dans leur droit national des mécanismes juridiques permettant de protéger les plus anciens contre les discriminations.</p> <p>Cette protection peut être consacrée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans la constitution. - Dans la loi. - Dans des accords collectifs nationaux. 	<p>Belgique, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie.</p>	<p>Belgique : nullité de la clause permettant à l'employeur de résilier le contrat de travail du salarié sans préavis ni indemnité lorsqu'il a atteint l'âge légal de la retraite</p> <p>Pays-Bas : la Constitution prévoit une interdiction discrimination en raison de l'âge</p> <p>Pologne : protection des salariés 3 ans avant l'âge légal de la retraite contre les licenciements abusifs.</p>
		<p>Une minorité de pays ne prévoit aucune protection propre aux salariés les plus anciens. Cela s'explique par le fait que les pays prévoient pour la plupart une protection théorique bien qu'en réalité cette discrimination existe.</p>	<p>Italie, Suisse.</p>	<p>Italie : lorsque le salarié a le droit à une pension de retraite il peut être licencié sans préavis ni motif.</p>
		<p>Très peu de pays prévoient également la mise en place d'autres mécanismes incitatifs pour embaucher les salariés les plus anciens qui ne soient pas des contraintes juridiques.</p>	<p>Pologne, Royaume-Uni.</p>	<p>Pologne : projet d'accord sur le vieillissement actif : incitations financières à l'embauche (allègement des charges sociales et avantages fiscaux pour les entreprises) et financement de l'adaptation du poste de travail.</p> <p>Royaume-Uni : campagnes d'information et de formation vers les entreprises pour les inciter à garder/embaucher des plus anciens.</p>

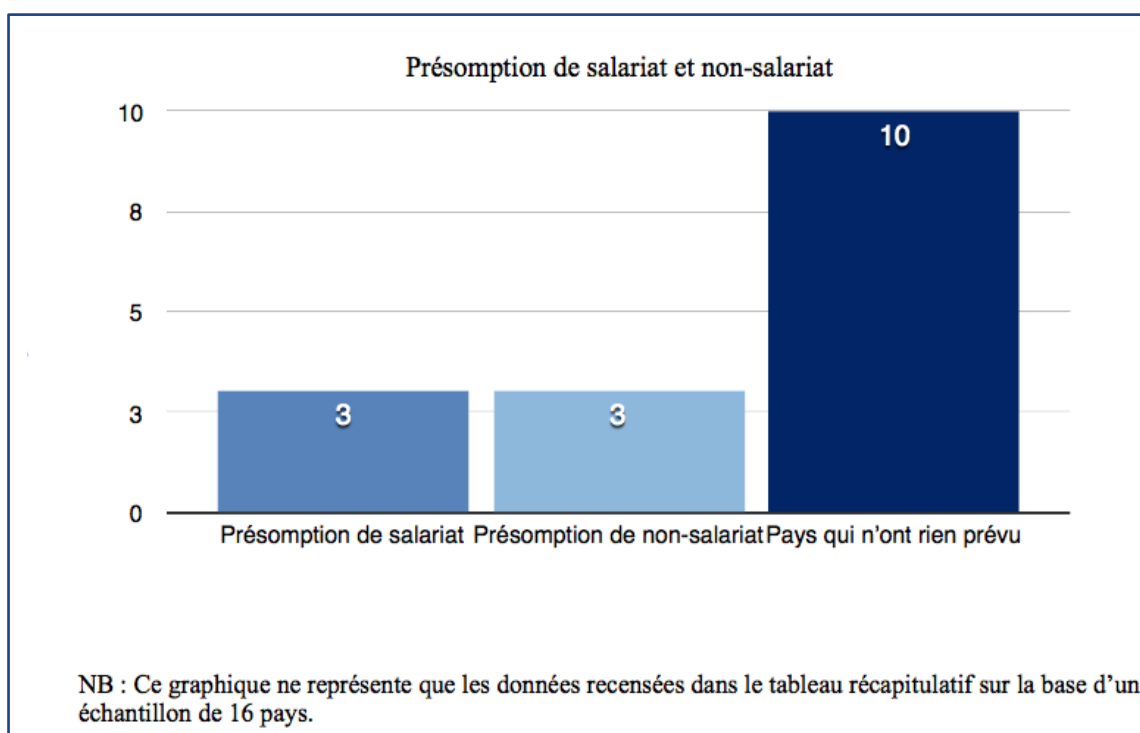
	<p align="center">Possibilité pour l'employeur de mettre de fin de façon automatique au contrat de travail</p>	<p>Une majorité des pays comparés prévoient la possibilité pour l'employeur de licencier le salarié sans préavis ni motif particulier :</p> <p>Soit lorsque le salarié atteint l'âge légal de la retraite en vigueur dans le pays concerné ;</p> <p>Soit lorsque le salarié a droit/perçoit sa pension de retraite.</p>	<p><u>Âge légal</u> : Pays-Bas. <u>Pension de retraite</u> : Italie, Luxembourg.</p>	<p>Luxembourg : L. 125-3 : emploi d'un salarié prend fin automatiquement le jour où il perçoit une pension de retraite ou au plus tard à 65 ans.</p>
--	---	---	---	---

1. 3 - Représentation graphique des données recueillies

1. 3. 1 - Graphique représentatif de la création d'un statut intermédiaire entre le statut de salarié et d'indépendant dans les pays comparés



1. 3. 2 - Graphique représentatif de l'existence ou non de présomption de salariat et de non-salariat dans les pays comparés



1. 3. 3 - Graphiques représentatifs des nouvelles formes d'emploi les plus répandues dans les pays étudiés

Les nouvelles formes de travail les plus répandues

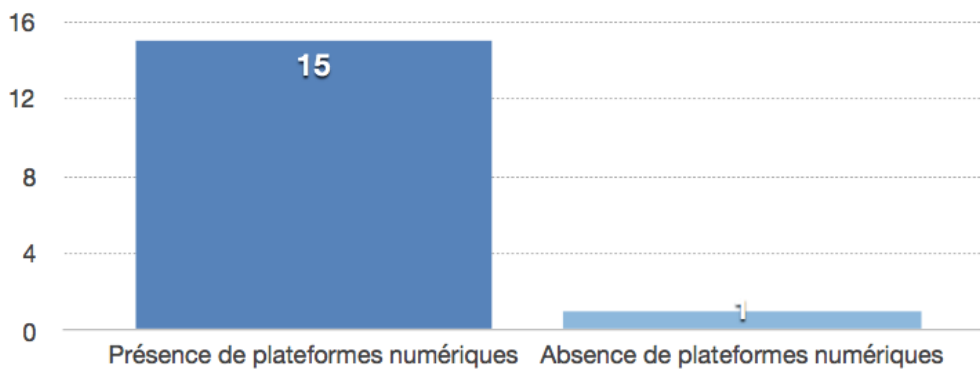
Le télétravail

Catégorie de pays	Niveau de développement du télétravail
Pays de l'Est de l'Europe	Faible développement
Pays du Sud de l'Europe	En voie de développement
Pays nordiques	Très développé

NB : Ce graphique ne représente que les données recensées dans le tableau récapitulatif sur la base d'un échantillon de 16 pays.

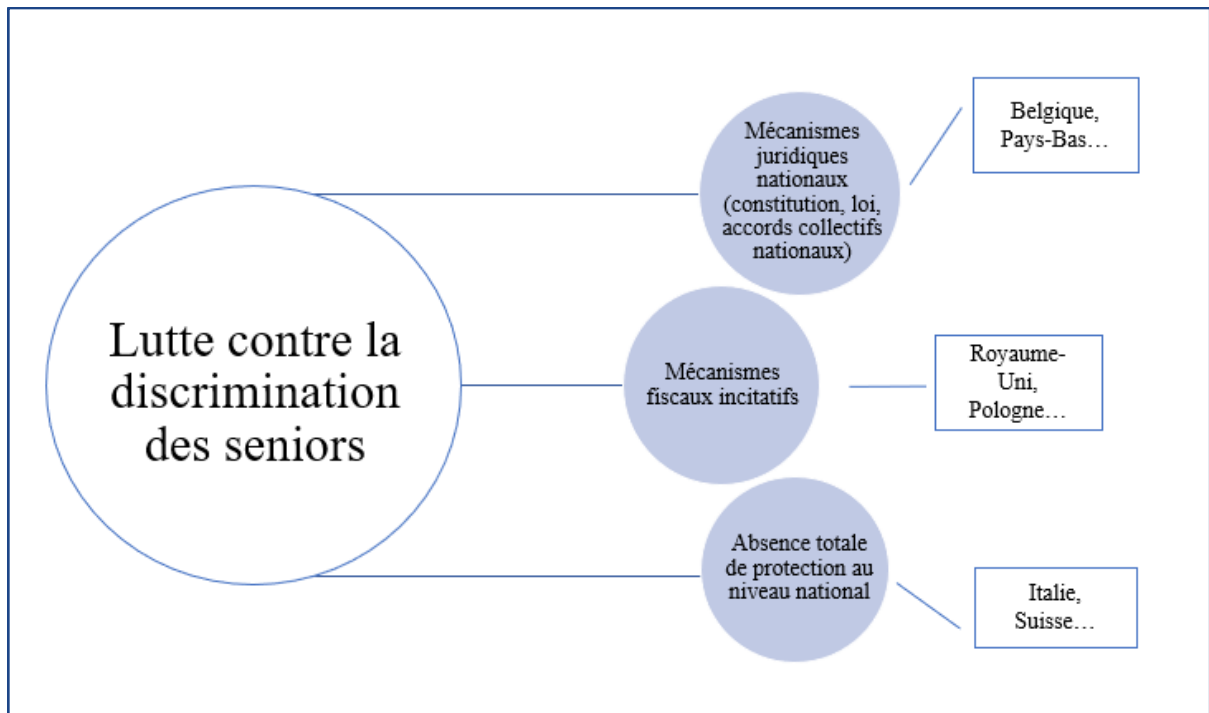
Les plateformes numériques

Implantation des plateformes numériques dans les pays

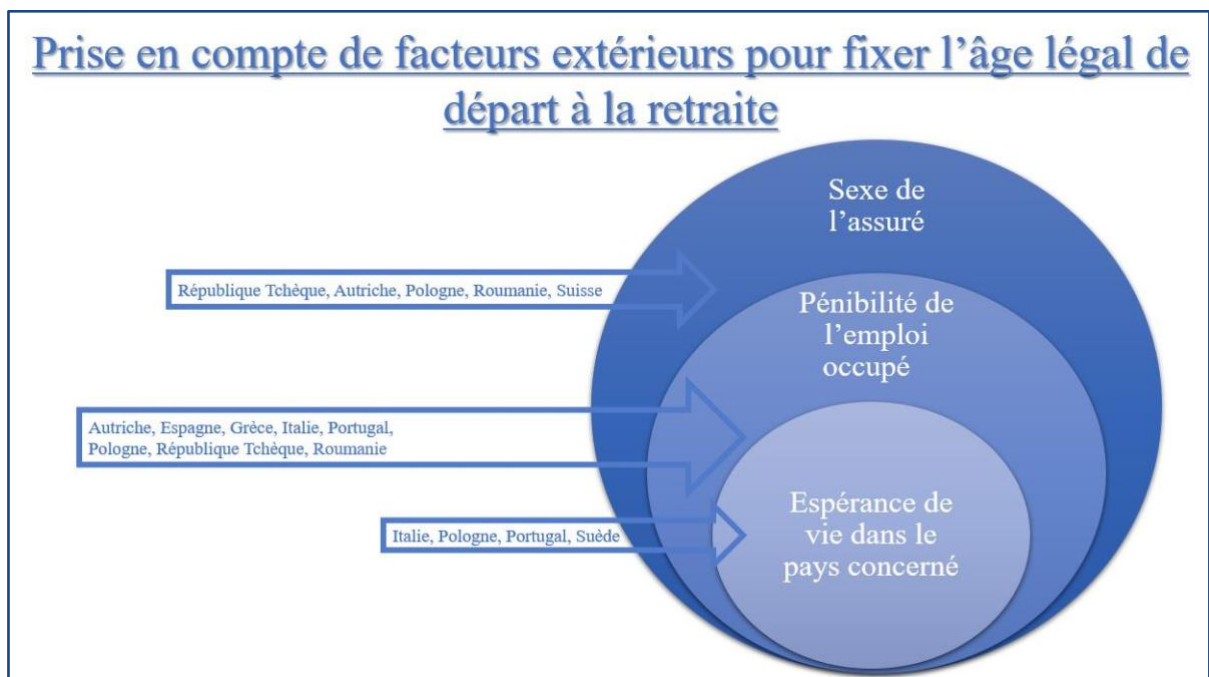


NB : Ce graphique ne représente que les données recensées dans le tableau récapitulatif sur la base d'un échantillon de 16 pays.

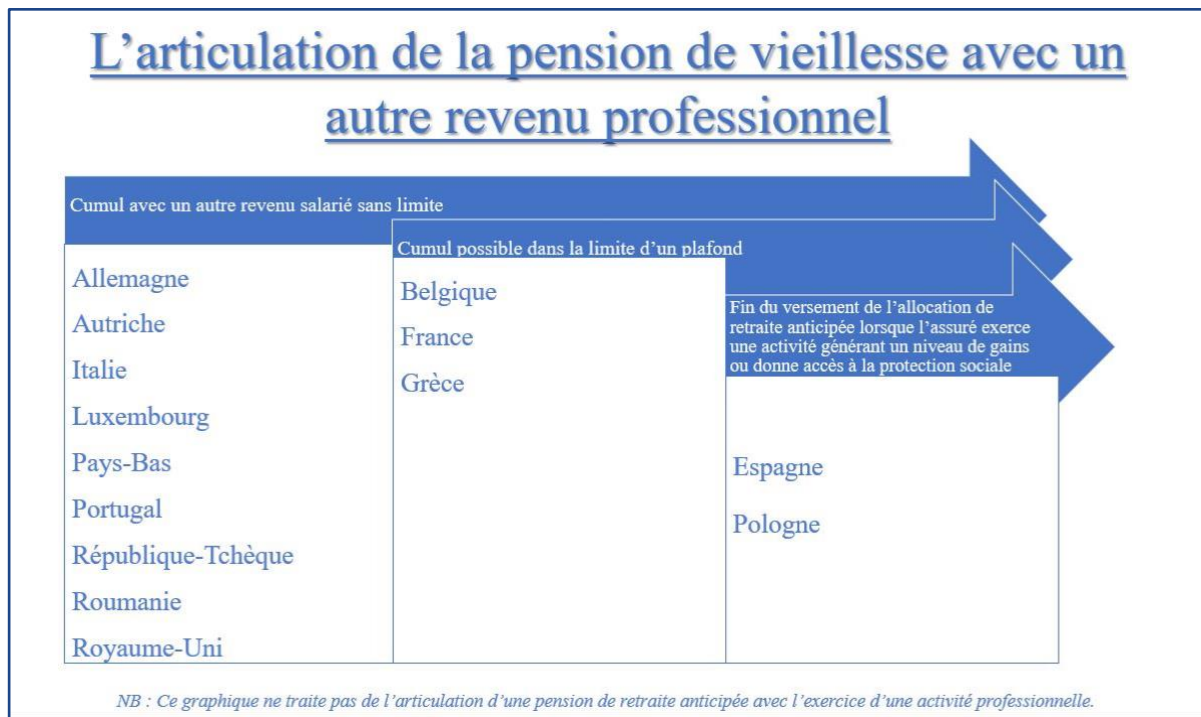
1. 3. 4 - Graphique représentatif des mécanismes mis en place par les pays pour lutter contre la discrimination des plus anciens



1. 3. 5 - Graphique représentatif des facteurs extérieurs pris en compte par les pays pour fixer l'âge légal de départ à la retraite



1. 3. 6 - Graphique représentatif des mécanismes d'articulation de la pension de vieillesse avec un autre revenu professionnel



L'Allemagne

Les nouvelles formes de travail	
<p>Est-ce que le contrat de travail et le lien de subordination sont définis dans ce pays ?</p> <p>Est-ce qu'il existe une présomption de salariat pour les nouvelles formes de travail ? Si oui, sur quels critères ?</p>	<p><u>Définition du contrat de travail</u> (article 7 du livre IV du code social (SGB IV) : « Personne qui doit accomplir un travail qui est soumis à des instructions et déterminé par un tiers dans un lien de dépendance personnelle. Les critères principaux de la dépendance sont les horaires de travail et le lieu de travail ».</p> <p>Il n'existe pas de présomption de non-salariat pour les nouvelles formes de travail. Cependant, à titre d'exemple, les travailleurs des plateformes numériques ont souvent le statut de travailleur indépendant (Selbständiger). En Allemagne, il n'existe pas de définition législative du travailleur indépendant. Il ne peut se définir que par opposition au travailleur salarié.</p>
<p>Est-ce qu'ils ont créé un nouveau statut intermédiaire ou ont-ils élargi le statut du salariat ?</p>	<p>→ Distinction classique entre salarié et auto-entrepreneur.</p> <p>→ Catégorie intermédiaire 'arbeitnehmerähnliche Person' (personne comparable à un salarié), en fonction du lien de dépendance économique. Dans ce cas, application de certaines des règles du droit du travail.</p> <p>Deux conditions pour caractériser le statut intermédiaire à savoir « le travailleur indépendant juridiquement mais qui bénéficie de certains droits du travail du salarié » :</p> <p>1ère condition : Les personnes qui ont besoin qu'une autre les rémunère.</p> <p>2ème condition : Pour s'assurer des conditions nécessaires à leur subsistance (vient de la jurisprudence).</p>
<p>Quelles sont les formes de travail les plus répandues ? (Travailleurs de plateformes, micro-entrepreneurs, coworking...)</p>	<p>Le recours au statut de travailleur indépendant est fortement développé.</p>
<p>De quelle protection jouissent les travailleurs</p>	<p>Si le travail cesse et que le travailleur indépendant n'a pas cotisé à l'assurance chômage, il n'y aura pas droit (système d'assurance facultatif). Le cas échéant, il pourra en bénéficier.</p>

<p>indépendants en cas de cessation du travail ?</p>	<p>Depuis 2006, ils ont la possibilité de s'affilier au régime public d'assurance chômage (Arbeitslosengeld I). Cependant, ce recours est réservé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux indépendants ayant été couverts par le régime obligatoire d'assurance publique (« Versicherungspflichtverhältnis ») pendant au moins 12 mois sur les 24 derniers mois ; - aux indépendants ayant perçu juste avant le lancement de l'activité indépendante l'allocation chômage (Arbeitslosengeld I), ou d'autres allocations servies aussi aux ayants-droit (code social SGB III). <p>Pour les indépendants, les cotisations à l'assurance santé sont obligatoires depuis 2009 et sont assez élevées (entre 180 et 200 EUR/mois).</p> <p>→ Si le travailleur indépendant a cotisé à l'assurance maladie, il pourra en bénéficier si le travail cesse temporairement pour ce motif.</p>
<p>Bénéficient-ils d'une protection sociale contre les autres risques ?</p>	<p>Le travailleur indépendant a le choix de s'affilier à une caisse d'assurance maladie privée ou publique. Toutefois, l'affiliation reste obligatoire.</p>
<p>Le travail des plus anciens et la transmission du savoir</p>	
<p>Quel est l'âge légal de départ à la retraite ? Jusqu'à quel âge peuvent-ils travailler ?</p>	<p>En Allemagne, l'âge légal de la retraite a récemment été relevé de 65 à 67 ans (pour les personnes nées en 1964 ou plus tard).</p> <p>Cependant, il existe des réglementations transitoires (Übergangsvorschriften) pour les salariés nés entre 1947 et 1963, qui augmentent l'âge légal de la retraite par étapes progressives de 65 à 67 ans. Pour les personnes nées avant 1947, l'âge légal de la retraite reste fixé à 65 ans.</p> <p>L'âge légal est différent pour les fonctionnaires, notaires, expert indépendant, pilote.</p>
<p>Est-ce qu'il existe des mécanismes d'allongement du départ à la retraite au-delà de l'âge légal ?</p>	<p>Le contrat de travail expire s'il est limité à l'âge légal de la retraite.</p> <p>Dans le cas contraire, le salarié qui atteint l'âge de la retraite doit recevoir un préavis de licenciement ou le contrat de travail doit être résilié d'un commun accord.</p> <p>L'art. 10, al. 3, n° 5 LGE autorise expressément un accord de résiliation du contrat de travail dès que le salarié peut demander une pension de vieillesse.</p>

	Ainsi, un employé peut être contraint de prendre sa retraite dès qu'il atteint l'âge de la retraite.
Les séniors bénéficient-ils d'une formation ?	La sixième commission gouvernementale sur les plus anciens recommande de faciliter l'activité des salariés les plus âgés, moyennant des adaptations (formations). Les entreprises, les salariés, les partenaires sociaux et le législateur sont incités à coopérer dans ce sens. La formation des plus anciens est donc en voie de développement.
Le pays organise-t-il une passation entre les séniors et les nouvelles générations pour transmettre le savoir ?	Non renseigné.
Quelle la situation des plus anciens dans l'emploi ? Sont-ils discriminés par rapport à leur âge ?	En termes d'emploi des plus anciens, l'Allemagne se classe 4ème avec 72% des 55-64 ans. C'est une très bonne performance. Les plus anciens sont de plus en plus nombreux à exercer une activité professionnelle. Les départs anticipés à la retraite connaissent un recul significatif.

L'Autriche

Les nouvelles formes de travail	
<p>Est-ce que le contrat de travail et le lien de subordination sont définis dans ce pays ?</p> <p>Est-ce qu'il existe une présomption de salariat pour les nouvelles formes de travail ? Si oui, sur quels critères ?</p>	<p>Le contrat de travail désigne le fait, pour une personne, de s'engager envers une autre à accomplir un travail pour elle. Il y a une notion de subordination, de dépendance personnelle et économique.</p> <p>L'approche binaire salarié / indépendant ne fonctionne plus s'agissant du travail de plateforme.</p> <p>Une réflexion lancée propose une nouvelle dichotomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Acquisition du statut de salarié : lorsqu'il y a une dépendance personnelle ; ● Assimilation au statut d'employé : lorsque l'activité est indépendante mais que le travailleur ne travaille que pour un seul employeur et qu'il y a donc une dépendance économique.
<p>Est-ce qu'ils ont créé un nouveau statut intermédiaire ou ont-ils élargit le statut du salariat ?</p>	<p>L'Autriche assimile les travailleurs au statut d'employé s'il y a une dépendance économique, ce qui entraîne des obligations à charge de la plateforme.</p> <p>Aussi, il y a des formes hybrides d'emploi reconnues par la législation : les « free service contract workers » qui travaillent souvent pour une seule personne mais ne sont pas soumis à un lien de subordination. Ils relèvent du travail indépendant mais ils bénéficient de la même sécurité sociale que les salariés¹.</p> <p>Une idée émerge : étendre la législation sur le travail à domicile, ou adapter les règles conformément au travail intérimaire.</p>
<p>Quelles sont les formes de travail les plus répandues ? (Travailleurs de plateformes, micro-entrepreneurs, coworking etc...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Travail de plateforme comme activité accessoire ; - Employee sharing : par agence de travail temporaire, par exemple ; - Voucher-based work ; - Travail collaboratif.
<p>De quelle protection jouissent les travailleurs indépendants en cas de cessation du travail ?</p>	<p>Indemnité de licenciement et bénéfice du chômage si le travailleur est assimilé à un employé.</p>

¹Conseil d'orientation pour l'emploi : L'évolution des formes d'emploi, 2014

Bénéficient-ils d'une protection sociale contre les autres risques ?	Les travailleurs indépendants autrichiens bénéficient de la couverture sociale la plus complète : maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle, vieillesse, chômage,....
Le travail des plus anciens et la transmission du savoir	
Quel est l'âge légal de départ à la retraite ? Jusqu'à quel âge peuvent-ils travailler ?	Pour les hommes : 65 ans. Pour les femmes : 60 ans. Pas d'âge de cessation automatique du contrat de travail (sauf pour deux professions non majoritaires).
Est-ce qu'il existe des mécanismes d'allongement du départ à la retraite au-delà de l'âge légal ?	L'Autriche prévoit deux types de mesures : <ul style="list-style-type: none"> • Des mesures contraignantes : la mise en place de la retraite progressive ; • Des mesures incitatives : abattement fiscal pour ceux qui continuent de travailler au-delà de l'âge légal.
Les séniors bénéficient-ils d'une formation ?	15% des adultes ont pris part à une formation tout au long de leur carrière professionnelle. En Autriche, plus de 87% des entreprises sont activement impliquées dans la formation continue (en interne ou en externe).
Le pays organise-t-il une passation entre les séniors et les nouvelles générations pour transmettre le savoir ?	Non renseigné.
Quelle la situation des plus anciens dans l'emploi ? Sont-ils discriminés par rapport à leur âge ?	En Autriche, le taux d'emploi des plus anciens est très élevé : 53% chez les 55-64 ans En revanche, lorsque ces derniers sont en situation de chômage ou de recherche d'emploi, leur retour à l'emploi est difficile lorsqu'ils ne sont pas accompagnés par des organismes.

La Belgique

Les nouvelles formes de travail	
<p>Est-ce que le contrat de travail et le lien de subordination sont définis dans ce pays ?</p> <p>Est-ce qu'il existe une présomption de salariat pour les nouvelles formes de travail ? Si oui, sur quels critères ?</p>	<p><u>Définition du contrat de travail</u> : Contrat par lequel un travailleur s'engage à fournir un service, principalement un travail manuel (ouvrier) ou intellectuel (employé), contre rémunération et sous l'autorité d'un employeur. (Loi sur l'emploi 3 juillet 1978).</p> <p><u>Définition du lien de subordination (4 critères pour l'apprécier)</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● volonté des parties ● liberté d'organisation du temps de travail ● liberté d'organisation du travail ● possibilité d'exercice d'un contrôle hiérarchique. <p><u>Il y a des secteurs où il y a une présomption irréfragable de contrat de travail si 2 critères seulement sont remplis</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● construction ● surveillance et protection ● transport de marchandises ou personnes ● nettoyage ● agriculture et entreprises horticoles.
<p>Est-ce qu'ils ont créé un nouveau statut intermédiaire ou ont-ils élargi le statut du salariat ?</p>	<p>Ils n'ont rien fait.</p>
<p>Quelles sont les formes de travail les plus répandues ? (travailleurs de plateformes, micro entrepreneurs, coworking etc...)</p>	<p>Le travail indépendant est la forme la plus répandue.</p>
<p>De quelle protection jouissent les travailleurs indépendants en cas de cessation du travail ?</p>	<p>En principe, les travailleurs qui perdent leur emploi jouissent des allocations de chômage.</p>
<p>Bénéficient-ils d'une protection sociale contre les autres risques ?</p>	<p>Les travailleurs indépendants bénéficient de l'assurance maladie- invalidité, chômage, AT/MP, pensions et des prestations familiales.</p>

Le travail des plus anciens et la transmission du savoir	
Quel est l'âge légal de départ à la retraite ? Jusqu'à quel âge peuvent-ils travailler ?	L'âge de la retraite est fixé à 65 ans.
Est-ce qu'il existe des mécanismes d'allongement du départ à la retraite au-delà de l'âge légal ?	Oui, possible de partir plus tard en retraite. Toutefois, pour la plupart des fonctionnaires, la retraite est obligatoire à l'âge de 65 ans. À cet âge, leur emploi prend fin automatiquement et sans préavis.
Les séniors bénéficient-ils d'une formation ?	<p>“Pour retenir les plus anciens en emploi, il faut améliorer leurs conditions de travail. S'agissant de formation, à 55 ans, il est trop tard, c'est à 40 ans qu'il faut requalifier systématiquement les travailleurs pour les encourager à faire des carrières longues.”</p> <p>=> Création d'une Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) car il y est encore très difficile d'accéder à des formations longues de reconversion professionnelle.</p>
Le pays organise-t-il une passation entre les séniors et les nouvelles générations pour transmettre le savoir ?	La direction générale Communication interne et gestion des savoirs a élaboré une boîte à outils « senior-junior » pour la transmission des savoirs. Elle est destinée à faciliter, dans la pratique, le transfert de connaissances.
Quelle la situation des plus anciens dans l'emploi ? Sont-ils discriminés par rapport à leur âge ?	<p>Le taux d'emploi des 55-64 ans est de 51%.</p> <p>Le législateur belge n'a pas fixé d'âge à partir duquel les employeurs peuvent licencier des employés sans avoir à justifier le licenciement au regard de l'interdiction de discrimination. Il n'y a pas d'âge obligatoire pour la retraite.</p> <p>Toute clause d'un contrat de travail collectif ou individuel permettant à l'employeur de résilier le contrat sans préavis ni indemnité, lorsque le salarié atteint l'âge de la retraite, est considérée comme nulle et non avenue.</p> <p>La loi belge prévoit que l'employeur peut licencier un salarié (uniquement les employés) de 65 ans avec un préavis de 26 semaines maximum, ce qui est dans la plupart des cas bien inférieur au préavis légal qui est basé sur l'ancienneté. Pour le personnel des compagnies aériennes civiles (personnel de cabine et de pilotage), l'âge est de 55 ans.</p>

L'Espagne

Les nouvelles formes de travail	
<p>Est-ce que le contrat de travail et le lien de subordination sont définis dans ce pays ?</p> <p>Est-ce qu'il existe une présomption de salariat pour les nouvelles formes de travail ? Si oui, sur quels critères ?</p>	<p><u>Définition du salarié</u> : personne qui rend des services personnels à une organisation en échange d'une rémunération, tout en étant sous sa gestion et son contrôle.</p> <p>Récente condamnation en Espagne de Deliveroo par l'Inspection du travail et de la Sécurité sociale pour violation de la législation sociale au versement de 1,3 million d'euros de cotisations sociales car elle estime que le lien caractérise une relation de travail.</p>
<p>Est-ce qu'ils ont créé un nouveau statut intermédiaire ou ont-ils élargit le statut du salariat ?</p>	<p>Oui, l'Espagne a créé un statut intermédiaire.</p> <p>Introduction en 2007 des TRADE : travailleur autonome économiquement dépendant, caractérisé par le fait qu'un client représente au moins 75% de son revenu.</p> <p>3 critères :</p> <p>1° activité à titre lucratif ;</p> <p>2° exercée de manière personnelle et direct ;</p> <p>3° pour une personne physique ou morale de laquelle ils dépendent économiquement (75% de leur rémunération).</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Critique qui peut être faite : cela donne plus une apparence légale au travail clandestin qu'une amélioration des conditions de travail. <p>C'est un premier modèle de « para-travail » : entre travail autonome et travail salarié.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Il existe une obligation de conclure et d'enregistrer un contrat écrit entre le travailleur TRADE et le client/l'entreprise, qui comprend les congés payés et la durée du travail. <p>En Catalogne, signature d'un accord interprofessionnel en 2018 pour régler la négociation collective avec un chapitre sur le travail de plateforme.</p> <p>Il existe une autorité de régulation, l'AEPD, compétente en matière de régulation de l'activité des plateformes numériques.</p>

<p>Quelles sont les formes de travail les plus répandues ? (travailleurs de plateformes, micro entrepreneurs, coworking etc...)</p>	<p>Il s'agit du 2ème pays en termes de nombre de travailleurs sur les plateformes numériques. C'est souvent leur principale activité et non pas un complément de revenus.</p> <p>A noter : il existe une forte réglementation des transports publics (le développement d'Uber est donc limité).</p>
<p>De quelle protection jouissent les travailleurs indépendants en cas de cessation du travail ?</p>	<p>Plusieurs coursiers ont mis en place une « plateforme » : RidersXDerechos par laquelle ils peuvent mettre en oeuvre des actions collectives.</p> <p>Ils ne bénéficient pas des protections contre le licenciement.</p> <p>Pour les TRADE : les ruptures contractuelles sont encadrées : elles résultent soit d'une volonté commune des parties, soit de la volonté d'une seule partie (manquement grave du client à ses obligations, démission, existence d'un motif justifié pour l'employeur) soit de motifs étrangers aux parties.</p>
<p>Bénéficient-ils d'une protection sociale contre les autres risques ?</p>	<p>Les TRADE bénéficient de 18 jours de « congés ».</p> <p>Ils peuvent adhérer à des accords d'intérêt professionnel sur la santé et la sécurité.</p> <p>Pour la protection sociale, les TRADE sont rattachés à la caisse des indépendants.</p>
<p>Le travail des plus anciens et la transmission du savoir</p>	
<p>Quel est l'âge légal de départ à la retraite ? Jusqu'à quel âge peuvent-ils travailler ?</p>	<p>Actuellement, l'âge légal de départ à la retraite pour une personne ayant cotisé au moins 36 ans et 6 mois est de 65 ans. Il sera de 67 ans d'ici 2027 (soit une augmentation de deux mois par an).</p> <p>Il n'existe pas d'âge limite pour travailler dans les entreprises.</p>

<p>Est-ce qu'il existe des mécanismes d'allongement du départ à la retraite au-delà de l'âge légal ?</p>	<p>Avant, certaines conventions collectives pouvaient prévoir une clause prévoyant la fin du contrat de travail en cas d'atteinte de l'âge légal de la retraite. Ce mécanisme a été annulé et est sans effet depuis 2012.</p> <p>Autres mécanismes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● retraite partielle : dernières années de travail à temps partiel. ● retraite flexible : possibilité de revenir au travail à temps partiel une fois que le droit à une pension a été acquis. ● retraite active : permet aux travailleurs ayant atteint l'âge de la retraite <p>Encouragement à poursuivre leur activité via ces retraites progressives.</p>
<p>Les séniors bénéficient-ils d'une formation ?</p>	<p>Non renseigné.</p>
<p>Le pays organise-t-il une passation entre les séniors et les nouvelles générations pour transmettre le savoir ?</p>	<p>Non renseigné.</p>
<p>Quelle la situation des plus anciens dans l'emploi ? Sont-ils discriminés par rapport à leur âge ?</p>	<p>Le taux de chômage des 55-64 ans en Espagne est parmi les plus élevés d'Europe : 13,8% en 2018. Presque 1 million de chômeurs ont plus de 50 ans, dont 75% sont de longue durée.</p> <p>Oui, les plus anciens sont victimes de discrimination par rapport à leur âge. Il existe une forte impression d'exclusion sociale.</p>

Les États-Unis

Les nouvelles formes de travail	
<p>Est-ce que le contrat de travail et le lien de subordination sont définis dans ce pays ?</p> <p>Est-ce qu'il existe une présomption de salariat pour les nouvelles formes de travail ? Si oui, sur quels critères ?</p>	<p>Il existe deux types de contrat aux Etats-Unis : employment contract = contrat écrit. employment at will = absence de contrat écrit / forme la plus courante.</p> <p>ACTU - Loi AB5 : La loi apporte une définition détaillée mais non moins vague de ce qu'est un independent contractor : il faut que son activité soit indépendante (c'est complexe à déterminer), qu'il soit sollicité par une entreprise pour une mission qui se situe en dehors du cœur de métier (là aussi, ça sera sujet à débat) et que le travail soit réalisé de manière autonome (le travailleur doit garder une maîtrise relative de où, quand et comment effectuer son travail).</p> <p>=> loi qui prévoit la requalification des travailleurs de plateformes en salarié : Concrètement, cela voudra dire que le salaire minimum devra être appliqué dans tous ces secteurs, que ces travailleurs vont accumuler des droits à la retraite et aux congés payés comme les autres salariés et qu'ils seront protégés en cas d'invalidité.</p>
<p>Est-ce qu'ils ont créé un nouveau statut intermédiaire ou ont-ils élargit le statut du salariat ?</p>	<p>Il n'y a pas de statut intermédiaire.</p>
<p>Quelles sont les formes de travail les plus répandues ? (travailleurs de plateformes, micro entrepreneurs, coworking etc...)</p>	<p>Le travail indépendant et les freelances sont les formes de travail très développées.</p>

De quelle protection jouissent les travailleurs indépendants en cas de cessation du travail ?	Les travailleurs indépendants ne sont pas couverts contre les risques chômage et accidents du travail. Ils peuvent cependant cotiser volontairement à une assurance accident du travail.
Bénéficient-ils d'une protection sociale contre les autres risques ?	Les travailleurs indépendants bénéficient des mêmes droits que les travailleurs salariés en ce qui concerne les risques vieillesse-invalidité-survivants (OASDI) et la partie A Hospitalisation de Medicare HI (Hospital Insurance) pour lesquels ils cotisent obligatoirement.
Le travail des plus anciens et la transmission du savoir	
Quel est l'âge légal de départ à la retraite ? Jusqu'à quel âge peuvent-ils travailler ?	Aux États-Unis, il n'existe pas de notion d'âge légal de départ à la retraite. De plus en plus de personnes de plus de 85 ans sont toujours en activité.
Est-ce qu'il existe des mécanismes d'allongement du départ à la retraite au-delà de l'âge légal ?	Aux États-Unis, il n'existe aucune loi, aucun âge limite pour travailler. Cette année, le pays a franchi un palier : 20% des personnes en âge de prendre leur retraite continuent désormais à travailler. Autre record, près de 300 000 de ces travailleurs ont plus de 85 ans.
Les séniors bénéficient-ils d'une formation ?	Le Senior Community Service Employment Program (SCSEP) est un programme d'emploi à temps partiel pour les personnes à faible revenu âgées de 55 ans ou plus. Les participants au programme travaillent dans des organismes communautaires et gouvernementaux et perçoivent le salaire minimum fédéral ou d'État, selon le plus élevé des deux. Ils peuvent également recevoir une formation et peuvent utiliser leur participation comme un pont vers d'autres postes de travail qui ne sont pas soutenus par des fonds fédéraux.
Le pays organise-t-il une passation entre les séniors et les nouvelles générations pour transmettre le savoir ?	Non renseigné.

<p>Quelle la situation des plus anciens dans l'emploi ? Sont-ils discriminés par rapport à leur âge ?</p>	<p>Aux Etats-Unis, 61% des 55-64 ans occupent un emploi.</p> <p>En général, il est interdit aux employeurs d'exiger que les employés appartenant à la catégorie protégée (c'est-à-dire âgés de 40 ans ou plus) prennent leur retraite en raison de leur âge. Par conséquent, les systèmes d'ancienneté et les régimes de prestations ne peuvent pas permettre la mise à la retraite forcée d'employés en raison de leur âge.</p>
---	--

L'Italie

Les nouvelles formes de travail	
<p>Est-ce que le contrat de travail et le lien de subordination sont définis dans ce pays ?</p> <p>Est-ce qu'il existe une présomption de salariat pour les nouvelles formes de travail ? Si oui, sur quels critères ?</p>	<p>Il y a en Italie une définition du salariat qui est “ la soumission personnelle du travailleur au pouvoir exécutif, organisationnel et disciplinaire de l'employeur “.</p> <p>Il existe des critères permettant de caractériser cette relation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le travail à caractère exclusif au profit d'un seul employeur, qui entraîne l'insertion du travailleur dans l'organisation de l'entreprise et dans l'exécution continue du travail. - le respect du temps de travail obligatoire est généralement un indicateur de subordination. - le salaire prédéterminé payé à intervalles fixes.
<p>Est-ce qu'ils ont créé un nouveau statut intermédiaire ou ont-ils élargit le statut du salariat ?</p>	<p>La loi dite « loi Biagi » du 14 février 2003 qui vise à protéger les travailleurs non-salariés mais économiquement dépendant a créé un nouveau statut à savoir “Co-co-pro” (équivalent français est le contrat à objet défini).</p>
<p>Quelles sont les formes de travail les plus répandues ? (travailleurs de plateformes, micro entrepreneurs, coworking etc...)</p>	<p>Le travail indépendant est très répandu.</p>
<p>De quelle protection jouissent les travailleurs indépendants en cas de cessation du travail ?</p>	<p>Les travailleurs indépendants jouissent d'une protection contre le risque chômage, maladie et maternité si le travail vient à cesser pour ces motifs-là.</p>

<p>Bénéficient-ils d'une protection sociale contre les autres risques ?</p>	<p>Le régime italien de sécurité sociale protège contre les risques maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès (survivants), chômage, accidents du travail et maladies professionnelles, et sert des prestations familiales.</p> <p>Tous les travailleurs en Italie sont obligatoirement couverts par l'assurance sociale. La grande majorité des travailleurs salariés et indépendants doit être affiliée au régime général obligatoire d'assurance (Assicurazione generale obbligatoria – AGO). Les travailleurs de certaines professions libérales (notamment les avocats, les médecins, les architectes et les ingénieurs) sont affiliés à des fonds spécifiques en fonction de leur catégorie professionnelle.</p>
<p>Le travail des plus anciens et la transmission du savoir</p>	
<p>Quel est l'âge légal de départ à la retraite ? Jusqu'à quel âge peuvent-ils travailler ?</p>	<p>L'âge légal de départ à la retraite est fixé à 67 ans.</p>
<p>Est-ce qu'il existe des mécanismes d'allongement du départ à la retraite au-delà de l'âge légal ?</p>	<p>Lorsqu'un salarié a droit à une pension de retraite ("Pensione di vecchiaia"), l'employeur a le droit de le licencier sans préavis ni motif de licenciement.</p> <p>L'âge auquel les salariés peuvent accéder à leurs prestations de retraite varie chaque année, en fonction de l'espérance de vie moyenne déterminée par l'Institut national de statistique, qui est également validée par les autorités de l'UE.</p> <p>Néanmoins, les employés et les employeurs peuvent convenir d'un emploi continu des premiers jusqu'à 70 ans, auquel cas les employés continueraient à être protégés contre les licenciements abusifs.</p>
<p>Les séniors bénéficient-ils d'une formation ?</p>	<p>Des régions en Italie (la Vénétie, la Lombardie, la Calabre ...) financent des programmes de formation pour faciliter la reconversion des plus anciens.</p>

<p>Le pays organise-t-il une passation entre les séniors et les nouvelles générations pour transmettre le savoir ?</p>	<p>Non renseigné.</p>
<p>Quelle la situation des plus anciens dans l'emploi ? Sont-ils discriminés par rapport à leur âge ?</p>	<p>Il y a une situation de chômage de masse passée la cinquantaine en Italie car la plupart des PME ont été frappées par la crise. Il y a un faible emploi des quinquagénaires (53%) qui sont considérés comme étant trop vieux pour travailler mais trop jeune pour la retraite. La réforme du travail (de 2015) a pourtant introduit des avantages fiscaux pour inciter les entreprises à recruter les plus anciens.</p>

Le Luxembourg

Les nouvelles formes de travail	
<p>Est-ce que le contrat de travail et le lien de subordination sont définis dans ce pays ? Est-ce qu'il existe une présomption de salariat pour les nouvelles formes de travail ? Si oui, sur quels critères ?</p>	<p>Il n'y a pas de définition de ce qu'est un contrat de travail.</p> <p>Il existe, dans le Code du travail Luxembourgeois, une présomption de non-salariat pour ceux qui exercent une activité d'entraîneur ou de sportifs uniquement :</p> <p>→ article 121-1 du Code du travail : « Sans préjudice des dispositions légales existantes, le contrat de louage de services et d'ouvrage visé par l'article 1779 1° du Code civil est régi, en ce qui concerne les salariés, par les dispositions du présent titre.</p> <p>Par dérogation à l'alinéa qui précède, ne sont pas à considérer comme salariés ceux qui exercent une activité d'entraîneur ou de sportif en exécution d'un contrat qu'ils concluent avec une fédération agréée ou un club affilié, lorsque cette activité se déroule dans les deux circonstances cumulatives suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'activité en question n'est pas exercée à titre principal et régulier, et – l'indemnité versée en exécution du contrat ne dépasse pas par an le montant correspondant à douze fois le salaire social minimum mensuel ».
<p>Est-ce qu'ils ont créé un nouveau statut intermédiaire ou ont-ils élargi le statut du salariat ?</p>	<p>Non renseigné.</p>
<p>Quelles sont les formes de travail les plus répandues ? (travailleurs de plateformes, micro entrepreneurs, coworking etc...)</p>	<p>Il n'y a pas de problématique de travailleurs de plateformes (Uber n'est pas autorisé en raison des questions que cette forme de travail pose en matière de droit du travail et de protection sociale).</p>

<p>De quelle protection jouissent les travailleurs indépendants en cas de cessation du travail ?</p>	<p>Toutes les personnes qui ont au Luxembourg une occupation professionnelle à titre de salarié ou d'indépendant sont obligatoirement couvertes par l'assurance maladie-maternité.</p> <p>Le droit aux prestations de chômage dit complet vise les travailleurs indépendants qui ont dû cesser leur activité en raison de difficultés économiques et financières, pour des raisons médicales, par le fait d'un tiers ou dans un cas de force majeure.</p>
<p>Bénéficient-ils d'une protection sociale contre les autres risques ?</p>	<p>Les travailleurs indépendants sont obligatoirement couverts par le régime général d'assurance pension.</p> <p>Les travailleurs indépendants exerçant une activité professionnelle artisanale, commerciale ou libérale sont obligatoirement couverts par l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.</p>
<p>Le travail des plus anciens et la transmission du savoir</p>	
<p>Quel est l'âge légal de départ à la retraite ? Jusqu'à quel âge peuvent-ils travailler ?</p>	<p>L'âge légal de départ à la retraite est de 65 ans. le taux d'emploi actuel des travailleurs âgés entre 55 et 64 ans varie considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre : 40% pour le Luxembourg.</p>
<p>Est-ce qu'il existe des mécanismes d'allongement du départ à la retraite au-delà de l'âge légal ?</p>	<p>Les pays les plus performants tendent à partager un certain nombre de caractéristiques qui vont dans le sens d'un marché de l'emploi plus flexible et adapté aux plus anciens avec:</p> <p>Le report de l'âge légal de départ à la retraite. L'assouplissement des conditions de travail avec un ajustement des emplois aux besoins et préférences des plus anciens. L'amélioration de la flexibilité des régimes de retraite, comme la possibilité de proposer une retraite partielle Le renforcement de l'offre de formation et de l'accompagnement des plus anciens dans l'univers du numérique afin qu'ils deviennent des « digital adopters ».</p>

<p>Les séniors bénéficient-ils d'une formation ?</p>	<p>La Chambre des Salariés ou CSL est placée sous la tutelle du Ministère du Travail et de l'Emploi et a pour mission principale de veiller à la formation continue des salariés en poste. Il est prévu un mécanisme d'incitation d'embauche des plus anciens avec le contrat de réinsertion-emploi (régime social favorable).</p>
<p>Le pays organise-t-il une passation entre les séniors et les nouvelles générations pour transmettre le savoir ?</p>	<p>Non renseigné.</p>
<p>Quelle la situation des plus anciens dans l'emploi ? Sont-ils discriminés par rapport à leur âge ?</p>	<p>44% des 55-64 ans occupent un emploi en 2019. Selon l'article L.125-3 du code, l'emploi d'un salarié prend fin automatiquement le jour où il perçoit une pension de retraite ou au plus tard, à l'âge de 65 ans (sous réserve du droit à la pension de retraite du salarié). L'employeur n'est pas tenu de mettre fin à l'emploi du salarié. Un employeur ne peut pas obliger un employé à prendre sa retraite avant cet âge.</p>

La Norvège

Les nouvelles formes de travail	
<p>Est-ce que le contrat de travail et le lien de subordination sont définis dans ce pays ?</p> <p>Est-ce qu'il existe une présomption de salariat pour les nouvelles formes de travail ? Si oui, sur quels critères ?</p>	<p>Les tribunaux utilisent la preuve du contrat de travail pour déterminer la nature de la relation de travail.</p> <p>En Norvège, parmi les critères pris en considération, on trouve :</p> <ul style="list-style-type: none">● Le travail en continu ;● La subordination ;● Le contrôle. <p>Actuellement, il n'existe aucune procédure permettant de demander la requalification d'une relation de travail pour les travailleurs des nouvelles formes d'emploi, en contrat de travail. Ces derniers restent indépendants, même si un débat commence à émerger.</p> <p>Les nouvelles formes d'emploi restent encore rares, ce qui explique que la question ne fasse pas encore l'objet d'un grand débat.</p>
<p>Est-ce qu'ils ont créé un nouveau statut intermédiaire ou ont-ils élargit le statut du salariat ?</p>	<p>La Norvège n'a pas créé de nouveau statut, ni de statut intermédiaire.</p> <p>Pour autant :</p> <ul style="list-style-type: none">● Le comité sur l'économie des plateformes en 2017 a rendu un rapport dans lequel il estime qu'il ne faut pas modifier la définition de salarié ni la réglementation en termes de protection sociale pour ces travailleurs.● Les syndicats norvégiens demandent le développement d'un dialogue social sur le sujet.

<p>Quelles sont les formes de travail les plus répandues ? (travailleurs de plateformes, micro entrepreneurs, coworking etc...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Le travail de plateforme ; ● Le management intérimaire (des experts hautement qualifiés sont engagés temporairement pour un projet spécifique) ; ● Travail mobile basé sur les nouvelles technologies ; ● Travail de portefeuille. <p>En Autriche, 90% des travailleurs sont en CDI, mais ce contrat n'est pas défini.</p>
<p>De quelle protection jouissent les travailleurs indépendants en cas de cessation du travail ?</p>	<p>Non renseigné.</p>
<p>Bénéficient-ils d'une protection sociale contre les autres risques ?</p>	<p>En Norvège, les travailleurs indépendants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● N'ont pas de couverture obligatoire pour le chômage, ni de possibilité de s'assurer volontairement ; ● Ils ont droit au chômage seulement s'ils ont exercé une activité salariée passée (ce droit au chômage perdure 9 mois après le début de l'activité indépendante) ; ● Droit à l'assurance maladie, assurance maternité, ...
<p>Le travail des plus anciens et la transmission du savoir</p>	
<p>Quel est l'âge légal de départ à la retraite ? Jusqu'à quel âge peuvent-ils travailler ?</p>	<p>L'âge légal de départ à la retraite en Norvège est fixé à 62 ans.</p> <p>Les travailleurs peuvent exercer une activité au-delà de 72 ans mais peuvent être licenciés à partir de cet âge.</p>
<p>Est-ce qu'il existe des mécanismes d'allongement du départ à la retraite au-delà de l'âge légal ?</p>	<p>Le mécanisme principal en Norvège pour allonger le départ à la retraite est celui de la retraite flexible.</p> <p>Si l'assuré part en retraite à 62 ans, le montant de sa pension de retraite sera minoré, donc il sera incité à rester en activité plus tard.</p> <p>Lorsque le travailleur atteint 72 ans, il ne bénéficie plus des règles de protection contre le licenciement.</p>

<p>Les séniors bénéficient-ils d'une formation ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Les entreprises proposent des formations internes à leurs salariés (développement professionnel, sécurité, développement organisationnel, économique et administration) ; ● Il existe aussi des formations externes aux entreprises pour prévenir l'exclusion de la vie professionnelle et pour renforcer la compétence des employés qui travaillent dans des entreprises avec des problèmes de restructuration ; ● Formation des demandeurs d'emploi : maximum 2 ans pour les personnes qui ont des difficultés professionnelles (ateliers).
<p>Le pays organise-t-il une passation entre les séniors et les nouvelles générations pour transmettre le savoir ?</p>	<p>Emergence du reverse mentoring en Norvège, mais aucun autre mécanisme n'est connu dans ce domaine pour le moment.</p>
<p>Quelle la situation des plus anciens dans l'emploi ? Sont-ils discriminés par rapport à leur âge ?</p>	<p>La Norvège connaît une part active de ses salariés les plus anciens dans l'emploi : 74% des 55-64 ans.</p> <p>Cependant, les discriminations à l'embauche en fonction de l'âge sont fréquentes. Il est malheureusement difficile de prouver ce genre de discrimination devant les tribunaux, mais depuis ces dernières années, on observe une attention croissante pour la discrimination fondée sur l'âge et une augmentation des recours.</p>

Les Pays-Bas

Les nouvelles formes de travail	
<p>Est-ce que le contrat de travail et le lien de subordination sont définis dans ce pays ?</p> <p>Est-ce qu'il existe une présomption de salariat pour les nouvelles formes de travail ? Si oui, sur quels critères ?</p>	<p>Aux Pays-Bas, la relation de travail est binaire : le travailleur est lié par un contrat de travail ou il est indépendant.</p> <p>Définition du contrat de travail :</p> <ul style="list-style-type: none">● exécution personnelle du travail ;● paiement par une personne juridique (rémunération) ;● lien de subordination entre les deux. <p>Le gouvernement, en novembre 2018, a établi 5 critères permettant de déterminer s'il existe un lien de subordination :</p> <ul style="list-style-type: none">● lien de direction (donner instructions, etc...) ;● comparabilité du personnel (travaux exécutés etc...) ;● définition des heures et méthodes de travail ;● communication avec l'extérieur (utilisation du nom du co-c...)● autres éléments (clause de non-concurrence, responsabilité civile...). <p>Il n'existe pas de définition légale du travail non salarié.</p> <p>La plateforme Deliveroo ne recourrait depuis 2017 qu'à des livreurs ayant le statut de "freelanceurs". Le Tribunal néerlandais a considéré début 2019 que les livreurs étaient des salariés.</p> <p>Il existe une présomption de salariat :</p> <ul style="list-style-type: none">● Au terme de l'article 610 a du Code néerlandais : un contrat de travail est présumé si une personne travaille pendant trois mois ou au moins 20 heures par mois pour une autre personne et est rémunérée par celle-ci.

<p>Est-ce qu'ils ont créé un nouveau statut intermédiaire ou ont-ils élargit le statut du salariat ?</p>	<p>Pour le moment : rien n'a été fait, mais le gouvernement souhaite introduire l'obligation d'un contrat de travail et l'interdiction d'un contrat de services lorsque :</p> <p>1° l'auto-entrepreneur travaille à bas tarif avec un contrat durable le liant à un seul cocontractant.</p> <p>2° l'auto-entrepreneur travaille à bas tarif et exécute des travaux réguliers dans l'entreprise du cocontractant.</p>
<p>Quelles sont les formes de travail les plus répandues ? (travailleurs de plateformes, micro entrepreneurs, coworking etc...)</p>	<p>Le marché du travail néerlandais se caractérise par une grande flexibilité : contrats " zéro heures", contrats de freelance, travail intérimaire...</p>
<p>De quelle protection jouissent les travailleurs indépendants en cas de cessation de leur travail ?</p>	<p>Il existe un syndicat pour les "employés flexibles" : FNV Flex. Riders Unions (associations livreurs Deliveroo).</p>
<p>Bénéficient-ils d'une protection sociale contre les autres risques ?</p>	<p>Ils bénéficient d'une couverture maladie-maternité (loi générale sur les soins de santé et sur les soins de longue durée).</p> <p>A noter cependant, ils doivent payer eux-mêmes des assurances privées qui coûtent très cher. D'où l'existence de discussions sur la création d'une assurance obligatoire pour tous.</p>

Le travail des plus salariés les plus anciens et la transmission du savoir	
<p>Quel est l'âge légal de départ à la retraite ? Jusqu'à quel âge peuvent-ils travailler ?</p>	<p>L'âge légal de départ à la retraite est de 66 ans et 4 mois. A partir de 2023, ce sera jusqu'à 67 ans et 3 mois.</p> <p>Les Pays-Bas sont considérés comme l'un des meilleurs systèmes de retraite d'Europe.</p> <p>Une réforme récente a mis en place l'ajustement de l'âge de départ à la retraite en fonction de l'espérance de vie.</p> <p>Il existe une politique de réduction de la durée de travail et de développement du temps partiel.</p> <p>De plus, le niveau des retraites étant assez faible : les travailleurs ont un intérêt financier à continuer de travailler.</p>
<p>Est-ce qu'il existe des mécanismes d'allongement du départ à la retraite au-delà de l'âge légal ?</p>	<p>Oui :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● mécanismes de préretraite. ● mécanismes de départ après l'âge légal avec surcote de la pension de la retraite.
<p>Les salariés les plus anciens bénéficient-ils d'une formation ?</p>	<p>Oui, le niveau d'accès à la formation est important.</p>
<p>Le pays organise-t-il une passation entre les salariés les plus anciens et les nouvelles générations pour transmettre le savoir ?</p>	<p>Certaines entreprises privées ont développé des plateformes de transmission de savoir.</p>

Quelle la situation des salariés les plus anciens dans l'emploi ? Sont-ils discriminés par rapport à leur âge ?

70% des 55-64 ans occupent un emploi en 2019 (*cf graphique*).

La constitution prévoit l'interdiction de la discrimination en raison de l'âge.

Les employeurs ont la possibilité de rompre le contrat de travail dès que le travailleur a atteint l'âge légal de la retraite (sans aucune autre justification).

Il n'existe aucune obligation de verser une pension sauf si cela est garanti par une convention collective ou par initiative du gouvernement ; mais s'il le fait : il doit offrir la même pension de retraite aux autres salariés.

Les salariés les plus anciens sont victimes de discriminations par rapport à l'âge, d'où :

- des plans sociaux ou conventions collectives prévoient le paiement supplémentaire des prestations sociales jusqu'à l'âge de départ.

Mais les salariés néerlandais sont parmi les pays européens ayant le taux d'emploi des 55-64 ans les plus élevés (70%).

La Pologne

Les nouvelles formes de travail	
<p>Est-ce que le contrat de travail et le lien de subordination sont définis dans ce pays ? Est-ce qu'il existe une présomption de salariat pour les nouvelles formes de travail ? Si oui, sur quels critères ?</p>	<p>Le contrat de travail en Pologne est défini selon trois éléments essentiels :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● un travail ; ● une rémunération ; ● un lien de subordination. <p>Le contrat doit être écrit.</p>
<p>Est-ce qu'ils ont créé un nouveau statut intermédiaire ou ont-ils élargit le statut du salariat ?</p>	<p>Non, en Pologne il n'y a pas de création d'un nouveau statut, ces nouvelles formes de travail restent des travailleurs indépendants.</p>
<p>Quelles sont les formes de travail les plus répandues ? (travailleurs de plateformes, micro entrepreneurs, coworking etc...)</p>	<p>Il existe un fort développement du travail indépendant en Pologne.</p> <p>On constate également une forte utilisation du télétravail (qui doit être spécifiée dans le contrat de travail).</p>
<p>De quelle protection jouissent les travailleurs indépendants en cas de cessation du travail ?</p>	<p>Les travailleurs indépendants sont obligatoirement couverts par l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.</p>
<p>Bénéficient-ils d'une protection sociale contre les autres risques ?</p>	<p>Le régime polonais de protection sociale comprend les assurances maladie-maternité, invalidité, vieillesse et décès, la couverture en cas d'accidents du travail et maladies professionnelles, ainsi que les prestations familiales et l'assurance chômage.</p> <p>Les travailleurs indépendants exerçant des activités non agricoles sont obligatoirement couverts pour tous les risques sauf pour les prestations en espèces de l'assurance maladie-maternité.</p>

Le travail des salariés les plus anciens et la transmission du savoir

<p>Quel est l'âge légal de départ à la retraite ? Jusqu'à quel âge peuvent-ils travailler ?</p>	<p>Âge légal de départ à la retraite est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60 ans pour les femmes ; • 65 ans pour les hommes. <p>Le versement de la pension de retraite se fait seulement après le dépassement de cet âge.</p>
<p>Est-ce qu'il existe des mécanismes d'allongement du départ à la retraite au-delà de l'âge légal ?</p>	<p>Il s'agit d'un des rares pays où l'âge légal de la retraite a été abaissé.</p> <p>Mais, il y a un encouragement du gouvernement à travailler au-delà de l'âge légal pour s'offrir une meilleure pension.</p>
<p>Les salariés les plus anciens bénéficient-ils d'une formation ?</p>	<p>Il existe un projet d'adaptation au poste de travail financé par fonds public.</p>
<p>Le pays organise-t-il une passation entre les séniors et les nouvelles générations pour transmettre le savoir ?</p>	<p>Le projet d'accord sur le vieillissement actif prévoit qu'un Fonds public du travail alimenté par des cotisations sociales patronales permettrait de financer le mentorat d'entreprise (travailleurs les plus anciens formant les jeunes recrues/salariés en reconversion professionnelle).</p>

Quelle la situation des salariés les plus anciens dans l'emploi ? Sont-ils discriminés par rapport à leur âge ?

Seuls 50% des 55-64 ans sont en emploi en Pologne (cf graphique). D'où : les employeurs se tournent plus vers eux pour faire face à la pénurie de main d'œuvre.

Il existe une loi interdisant de discriminer les salariés à raison de l'âge.

Il est commun en Pologne que les employeurs introduisent des réglementations spécifiques anti-discriminations dans leur entreprise.

Une protection des séniors en raison de leur âge existe en cas de licenciement abusif et permet une indemnisation (D&I). Cette protection commence 3 ans avant l'âge légal de la retraite.

En mai 2019, le Code du travail a été modifié :

- introduction d'une liste limitative de discriminations dans le code.
- possibilité de demander une réintégration en cas de licenciement abusif.

En décembre 2019, un projet d'accord sur le vieillissement actif a été conclu :

- Incitations financières à l'embauche : allègement charges sociales et avantages fiscaux en cas embauche de femmes de plus de 55 ans et d'hommes de plus 60 ans.
- Adaptation du poste de travail financée par un fonds public alimenté par des cotisations patronales et qui financerait le mentirait d'entreprise (formation des jeunes recrues).
- Ajustement du temps de pause : temps supplémentaires.

Le Portugal

Les nouvelles formes de travail	
<p>Est-ce que le contrat de travail et le lien de subordination sont définis dans ce pays ? Est-ce qu'il existe une présomption de salariat pour les nouvelles formes de travail ? Si oui, sur quels critères ?</p>	<p>Le contrat de travail matérialise une relation dans laquelle une personne s'oblige, moyennant rétribution, à travailler pour une ou plusieurs personnes au sein de leur organisation et sous leur autorité (article 11 du Code du travail).</p> <p>Au Portugal, a été mise en place d'une procédure judiciaire simplifiée pour lutter contre la croissance du faux travail indépendant. Les travailleurs peuvent obtenir plus rapidement une décision de justice reconnaissant l'existence d'une relation de travail.</p> <p>Sur la forme, il n'y a pas besoin de contrat de travail écrit, sauf pour les formes d'emploi "atypiques" : CDD, temps partiel, temporaire, télétravail.</p>
<p>Est-ce qu'ils ont créé un nouveau statut intermédiaire ou ont-ils élargit le statut du salariat ?</p>	<p>Non, ces travailleurs sont considérés comme indépendants.</p>
<p>Quelles sont les formes de travail les plus répandues ? (travailleurs de plateformes, micro entrepreneurs, coworking etc...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Travail basé sur les technologies de l'information et de la communication ; ● Travail de portefeuille ; ● Crowd employment (emploi de foule : une plateforme met en relation les employeurs et les travailleurs, avec des tâches réparties entre un "nuage virtuel" de travailleurs).
<p>De quelle protection jouissent les travailleurs indépendants en cas de cessation du travail ?</p>	<p>Les personnes employées sous ce régime n'ont droit ni aux congés payés ni aux primes d'ancienneté. Si elles sont tenues d'acquitter des cotisations retraite et maladie, leurs employeurs sont déchargés de toute cotisation.</p>

<p>Bénéficient-ils d'une protection sociale contre les autres risques ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● S'ils sont indépendants : pas de chômage, pas d'assurance volontaire possible. Ils doivent acquitter des cotisations retraite et maladie. ● Droit à l'assurance maladie / maternité car soumis à une condition de résidence. Il leur est possible d'avoir des indemnités journalières s'ils sont assurés au titre de leur activité professionnelle.
<p>Le travail des salariés les plus anciens et la transmission du savoir</p>	
<p>Quel est l'âge légal de départ à la retraite ? Jusqu'à quel âge peuvent-ils travailler ?</p>	<p>L'âge légal de départ en retraite est fixé à 66 ans et 5 mois. Aucun mécanisme n'impose le salarié à cesser son activité selon son âge (le salarié choisit et non l'employeur).</p> <p>Cependant, lorsque le salarié atteint 70 ans, le contrat de travail se transforme en CDD de 6 mois renouvelable autant de fois que voulu. L'employeur peut rompre le contrat avec un préavis de 60 jours sans compensation.</p>
<p>Est-ce qu'il existe des mécanismes d'allongement du départ à la retraite au-delà de l'âge légal ?</p>	<p>Majoration de la pension pour chaque mois accompli au-delà de l'âge légal et ce jusqu'à 70 ans.</p>
<p>Les séniors bénéficient-ils d'une formation ?</p>	<p>Plusieurs types de formations sont prévues au Portugal :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● La formation des demandeurs d'emploi : aide à la création d'entreprises, programme de formation destinés aux demandeurs d'emploi âgés. ● La formation des salariés : une réforme de 2003 - a prévu que les employeurs doivent former 10% de leurs salariés chaque année. De même, chaque salarié peut bénéficier chaque année de 25 heures de formation.
<p>Le pays organise-t-il une passation entre les séniors et les nouvelles générations pour transmettre le savoir ?</p>	<p>Non renseigné.</p>

<p>Quelle la situation des salariés les plus anciens dans l'emploi ? Sont-ils discriminés par rapport à leur âge ?</p>	<p>60% des 55-64 ans occupent un emploi en 2019.</p> <p>Le Portugal connaît un arsenal législatif destiné à incriminer la discrimination :</p> <ul style="list-style-type: none">● La Constitution Portugaise ;● Le Code du travail qui transpose la Directive européenne 2000/78/EC <p>Pour autant, les demandes fondées sur la discrimination par l'âge sont peu nombreuses (pas de données). La seule décision de Cour d'appel de Lisbonne rendue en 2009 a condamné une Cie aérienne pour discrimination à l'embauche.</p>
--	---

La République Tchèque

Les nouvelles formes de travail	
<p>Est-ce que le contrat de travail et le lien de subordination sont définis dans ce pays ?</p> <p>Est-ce qu'il existe une présomption de salariat pour les nouvelles formes de travail ? Si oui, sur quels critères ?</p>	<p>En République Tchèque, il existe une forte ressemblance avec le Code du travail français : CDI, CDD...</p> <p>Il existe aussi deux autres types de contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● contrat relatif à l'exercice d'un travail ; ● contrat relatif à l'exécution d'une mission.
<p>Est-ce qu'ils ont créé un nouveau statut intermédiaire ou ont-ils élargit le statut du salariat ?</p>	<p>Ils n'ont pas créé de nouveau statut. Les nouvelles formes de travail sont encore peu développées en République Tchèque.</p>
<p>Quelles sont les formes de travail les plus répandues ? (travailleurs de plateformes, micro entrepreneurs, coworking etc...)</p>	<p>Le travail indépendant "traditionnel" représente ¼ de la population active.</p>
<p>De quelle protection jouissent les travailleurs indépendants en cas de cessation du travail ?</p>	<p>Il existe une assurance chômage obligatoire y compris pour les indépendants.</p>
<p>Bénéficient-ils d'une protection sociale contre les autres risques ?</p>	<p>Il existe une couverture des indépendants pour les risques suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● maladie-maternité ; ● invalidité ; ● vieillesse ; ● survivants ; ● chômage.

Le travail des salariés les plus anciens et la transmission du savoir

<p>Quel est l'âge légal de départ à la retraite ? Jusqu'à quel âge peuvent-ils travailler ?</p>	<p>L'âge légal de départ à la retraite est pour les hommes de 63 ans et 8 mois (depuis 2008 : augmentation de 2 mois par an à partir de 62 ans pour atteindre 65 ans en 2030).</p> <p>Pour les femmes il est de 59 à 62 ans selon le nombre d'enfants.</p> <p>Mais récemment, celui-ci a été réhaussé 65 ans (il est réévalué tous les 5 ans).</p> <p>Il est possible de rompre le contrat de travail dès que le salarié atteint l'âge de la retraite.</p> <p>En pratique : les tchèques travaillent une ou plusieurs années de plus.</p> <p>Il n'existe pas d'âge limite pour travailler.</p>
<p>Est-ce qu'il existe des mécanismes d'allongement du départ à la retraite au-delà de l'âge légal ?</p>	<p>Le régime ne prévoit pas de retraite partielle.</p> <p>Le cumul de la pension avec un revenu est uniquement possible après l'âge légal de la retraite (avec un plafond de revenus en cas de pension anticipée).</p> <p>Il est possible d'obtenir le versement de la pension de manière anticipée si l'on justifie avoir plus de 60 ans et au moins 33 ans de cotisations.</p> <p>La pension peut a contrario être reportée sans limite : elle sera alors majorée.</p>
<p>Les séniors bénéficient-ils d'une formation ?</p>	<p>Non renseigné.</p>
<p>Le pays organise-t-il une passation entre les séniors et les nouvelles générations pour transmettre le savoir ?</p>	<p>Non renseigné.</p>

Quelle la situation des salariés les plus anciens dans l'emploi ? Sont-ils discriminés par rapport à leur âge ?

La situation dans l'emploi des salariés les plus anciens est favorable en comparaison avec les autres pays européens. L'écart entre le taux d'activité des 25-54 ans et des 55-59 ans est l'un des plus faible (moins de 2,5 contre plus de 10 pour la France).

Le taux d'emploi des salariés les plus anciens était l'un des plus élevés en 2019, avec environ 68% d'emploi des 55-64 ans.

Le nombre de personnes continuant à travailler après avoir atteint l'âge de la retraite continue d'augmenter. Cela s'explique par deux éléments :

- le vieillissement de la population et amélioration de l'état de santé ;
- le niveau de pension très faible d'où la nécessité de rester actif.

La Roumanie

Les nouvelles formes de travail	
<p>Est-ce que le contrat de travail et le lien de subordination sont définis dans ce pays ?</p> <p>Est-ce qu'il existe une présomption de salariat pour les nouvelles formes de travail ? Si oui, sur quels critères ?</p>	<p>La Roumanie utilise un faisceau d'indices pour déterminer si l'activité du travailleur est indépendante ou non. Elle le sera lorsque quatre des sept critères suivants sont remplis :</p> <ol style="list-style-type: none">1. La personne qui accomplit le travail (le prestataire) dispose de la liberté de choix du lieu et du programme de travail, ainsi que de la manière d'accomplir ses fonctions ;2. Le prestataire dispose de la liberté de travailler pour plusieurs clients ;3. Il supporte les risques, y compris économiques ou commerciaux, inhérents à l'activité exercée ;4. Il utilise son propre patrimoine dans l'exercice de l'activité ;5. Il met en œuvre sa capacité physique ou intellectuelle dans l'accomplissement du travail, compte tenu de la spécificité de l'activité ;6. Il fait partie d'une organisation ou association professionnelle pour la re- présentation, la régulation et la surveillance de la profession (par exemple : Ordre des Avocats) ;7. Il est libre d'exercer l'activité directement, personnellement, ou avec l'aide de salariés ou de collaborateurs. <p>A défaut, le contrat sera requalifié en contrat de travail. Cependant, à notre connaissance, il n'existe aucune décision de requalification à ce jour, alors même que l'établissement des critères le permettrait.</p>

<p>Est-ce qu'ils ont créé un nouveau statut intermédiaire ou ont-ils élargit le statut du salariat ?</p>	<p>Non, en Roumanie, il n'y a aucune visibilité de ces travailleurs par le législateur, l'inspecteur du travail ou des syndicats. Selon eux :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ce sont des indépendants ; ● Il bénéficie de la protection légale applicable au télétravail si la modalité d'exercice de l'emploi y correspond.
<p>Quelles sont les formes de travail les plus répandues ? (travailleurs de plateformes, micro entrepreneurs, coworking etc...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Travailleurs des plateformes (livreurs, micro-travail, service de transport) ; ● Travailleurs temporaires ; ● Travail occasionnel : Une loi de 2011 peut être utilisée par les entreprises, et les travailleurs indépendants. Cependant, cela ne concerne que des secteurs limités (agriculture, pêche, traitement déchets), où ils travaillent 12h par jours et 90 jours par an maximum. Un salaire minimum est garanti par la loi mais ils ne bénéficient pas de protection sociale.
<p>De quelle protection jouissent les travailleurs indépendants en cas de cessation du travail ?</p>	<p>Les travailleurs indépendants peuvent bénéficier de l'assurance chômage s'ils l'ont contracté puisqu'elle n'est pas obligatoire.</p>
<p>Bénéficient-ils d'une protection sociale contre les autres risques ?</p>	<p>En Roumanie, les travailleurs indépendants bénéficient :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● De l'assurance santé : obligatoire et non limitée aux revenus professionnels ; ● De la protection maternité ; ● Du congé parental ;

Le travail des salariés les plus anciens et la transmission du savoir

<p>Quel est l'âge légal de départ à la retraite ? Jusqu'à quel âge peuvent-ils travailler ?</p>	<p>En Roumanie, l'âge légal de départ en retraite est de 63 ans pour les femmes, et de 65 ans pour les hommes. Une réflexion devant le Parlement vise à aligner l'âge des femmes sur celui des hommes.</p> <p>Selon le Code du travail : le contrat de travail se résilie automatiquement à la date où l'assuré atteint l'âge légal et a cotisé suffisamment pour avoir la pension de l'Etat. Il en est de même lorsque l'Etat accorde une pension de retraite anticipée ou d'invalidité.</p> <p>Exception : <i>CC, 5 juin 2018</i> : les femmes peuvent demander à ce que le contrat de travail soit maintenu jusqu'à leur 65 ans.</p>
<p>Est-ce qu'il existe des mécanismes d'allongement du départ à la retraite au-delà de l'âge légal ?</p>	<p>Non, pas à notre connaissance.</p>
<p>Les séniors bénéficient-ils d'une formation ?</p>	<p>En Roumanie, plusieurs types de formation existent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● La formation par l'Etat : depuis 2013, l'Etat donne 500 euros à la naissance du citoyen, qui pourra les utiliser à 16 ans pour se former. ● Les formations professionnelles organisées par les employeurs : elles existent au terme d'une concertation avec les partenaires sociaux.
<p>Le pays organise-t-il une passation entre les séniors et les nouvelles générations pour transmettre le savoir ?</p>	<p>Non renseigné.</p>

Quelle la situation des salariés les plus anciens dans l'emploi ? Sont-ils discriminés par rapport à leur âge ?

En 2019, 42% des 55-64 ans occupent encore un emploi.

Il existe beaucoup de dispositions légales visant à protéger les salariés les plus anciens contre les discriminations (par le biais de la prohibition des discriminations en fonction de l'âge).

Les recours fondés sur ce type de discriminations sont peu fréquents, mais les plus nombreux reposent sur la discrimination à l'embauche, et aussi le licenciement en raison de l'âge.

Le Royaume-Uni

Les nouvelles formes de travail	
<p>Est-ce que le contrat de travail et le lien de subordination sont définis dans ce pays ?</p> <p>Est-ce qu'il existe une présomption de salariat pour les nouvelles formes de travail ? Si oui, sur quels critères ?</p>	<p>Le travail salarié concerne le travailleur qui est assujéti au pouvoir de contrôle et de direction de l'employeur. En contrepartie, il bénéficie de la législation sociale (temps de travail, salaire minimum, chômage).</p> <ul style="list-style-type: none">• La jurisprudence a élaboré plusieurs tests pour vérifier si les travailleurs indépendants sont susceptibles d'être couverts par la législation des salariés :• Control test : vérification de l'autonomie du travailleur dans la gestion de son travail et de son temps de travail.• Integration test : vérification de la soumission du travailleur à la discipline de l'entreprise.• Reality test : vérification des possibilités pour le travailleur d'embaucher du personnel, des modalités de sa rémunération.• Mutuality of obligation : vérification de la durée de la relation de travail entre les parties. <p>Il existe trois catégories de travailleurs au Royaume-Uni :</p> <ul style="list-style-type: none">• Worker : englobe les travailleurs subordonnés mais également certaines catégories de travailleurs indépendants dont la dépendance justifie l'application de règles du travail. Ils sont sous le contrôle de l'employeur mais ont plus de flexibilité dans la façon d'exercer leur travail.• Employees : Existence d'un contrôle important de l'employeur. En contrepartie, beaucoup de droits sont accordés au salarié.• Self employed : l'indépendant contrôle l'exécution de son propre travail, et n'a quasi pas de droits du travail en retour. Cela représenterait environ 15% de l'emploi total

<p>Est-ce qu'ils ont créé un nouveau statut intermédiaire ou ont-ils élargit le statut du salariat ?</p>	<p>La catégorie des “workers” couvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Les personnes qui travaillent occasionnellement pour une entreprise spécifique ; ● Les contrats 0 heure ; ● Les travailleurs en freelance : ● Les travailleurs non liés à leur employeur par une obligation réciproque d'accepter ou de donner du travail. <p>Le statut de worker est de plus en plus utilisé au Royaume-Uni (cf Mr Y Aslam, <i>Mr J Farra & others v Uber</i>)</p> <p>Mathiew Taylor, dans une étude commandée par le Gouvernement, préconise de créer un statut de “dependant contractor” permettant des garanties supérieures à celui de self employed.</p>
<p>Quelles sont les formes de travail les plus répandues ? (travailleurs de plateformes, micro entrepreneurs, coworking etc...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Zero hours contract : des contrats courts (2,4% de l'emploi en 2014). Ils peuvent être sous l'un des trois statuts prévus par le droit anglais ; ● L'auto-entrepreneuriat ; ● Les travailleurs des plateformes (en 2017, ils étaient environ 1,1 million).
<p>De quelle protection jouissent les travailleurs indépendants en cas de cessation du travail ?</p> <p>Quel est le risque en cas de requalification ?</p>	<p>Il n'existe pas de droit au licenciement pour les Workers, ni s'agissant de l'encadrement de la rupture ou des indemnités.</p> <p>Lorsque les tribunaux prononcent la requalification des contrats de prestation de service en contrat de travail, l'entreprise est condamnée à verser le salaire minimum, les congés payés, les cotisations sociales afférentes.</p>

<p>Bénéficient-ils d'une protection sociale contre les autres risques ?</p>	<p>Les Self Employed sont couverts en termes de santé, sécurité, et parfois contre les discriminations. Ces droits varient selon le contrat conclu avec le client. Ils ne sont pas couverts par l'assurance chômage. Seuls ceux atteints d'un handicap peuvent l'obtenir, les autres doivent solliciter le crédit universel.</p> <p>Les workers ont un salaire minimum garanti, des congés payés et pauses lors des heures de travail, ne sont pas obligés de travailler plus de 48 heures hebdomadaire, bénéficient de l'égalité de traitement.</p> <p>Chaque travailleur bénéficie du système national de santé.</p>
<p>Le travail des salariés les plus anciens et la transmission du savoir</p>	
<p>Quel est l'âge légal de départ à la retraite ? Jusqu'à quel âge peuvent-ils travailler ?</p>	<p>Pour 2020 : l'âge légal de départ en retraite est fixé à 66 ans. Dès 2037 : cet âge passera à 68 ans.</p> <p>A notre connaissance, il n'y a pas d'âge au terme duquel les anglais ne peuvent plus travailler. Une étude de septembre 2018 montre que 74% les 55-59 ans sont encore en emploi. Pour les 55-64 ans, ce taux est de 68%.</p>
<p>Est-ce qu'il existe des mécanismes d'allongement du départ à la retraite au-delà de l'âge légal ?</p>	<p>Le Royaume-Uni a adopté une stratégie libérale qui consiste à supprimer les possibilités de préretraites et réduire le niveau des retraites</p> <p>La faiblesse des retraites de base incite les travailleurs à poursuivre plus longtemps un effort d'épargne personnel.</p> <p>Les syndicats s'impliquent dans le processus de vieillissement des actifs en échange d'obtention d'une augmentation du niveau de pension des retraites.</p>
<p>Les séniors bénéficient-ils d'une formation ?</p>	<p>Le Royaume-Uni a mis en place une politique de formation professionnelle tout au long de la carrière.</p>
<p>Le pays organise-t-il une passation entre les séniors et les nouvelles générations pour transmettre le savoir ?</p>	<p>Non renseigné.</p>

Quelle la situation des salariés les plus anciens dans l'emploi ? Sont-ils discriminés par rapport à leur âge ?	Des campagnes d'information et de formation en direction des entreprises cherche à les inciter à garder ou à embaucher des travailleurs plus anciens.
---	---

La Suède

Les nouvelles formes de travail	
<p>Est-ce que le contrat de travail et le lien de subordination sont définis dans ce pays ?</p> <p>Est-ce qu'il existe une présomption de salariat pour les nouvelles formes de travail ? Si oui, sur quels critères ?</p>	<p>Non renseigné.</p>
<p>Est-ce qu'ils ont créé un nouveau statut intermédiaire ou ont-ils élargit le statut du salariat ou n'ont-ils rien fait ?</p>	<p>La Suède n'a pas prévu de statut intermédiaire pour les travailleurs des nouvelles formes d'emploi. Ils sont donc le cas échéant, considérés comme des travailleurs indépendants.</p>
<p>Quelles sont les formes de travail les plus répandues ? (travailleurs de plateformes, micro entrepreneurs, coworking etc...)</p>	<p>Les formes de travail les plus répandues sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Le CDD, très populaire chez les jeunes ; ● Le travail mobile basé sur les nouvelles technologies ; ● Le travail occasionnel ; ● Travail collaboratif (umbrella organisation et coopératives) ; ● L'egenanställning (équivalent du portage salarial en France mais qui est plus largement ouvert) ; ● Les contrats zéro heures ; ● Travail sur appel (majoritairement pour les femmes / jeunes / dans le secteur hospitalier) : CDI ou CDD, pas de revenu garanti, pas d'information sur la protection sociale, et 10% moins bien payé que le personnel permanent.

De quelle protection jouissent les travailleurs indépendants en cas de cessation du contrat de travail ?	<p>En Suède, les travailleurs indépendants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bénéficient d'une assurance de base qui prévoit le versement d'une allocation de chômage forfaitaire ; ● Ils peuvent s'affilier volontairement auprès d'une caisse d'assurance chômage pour bénéficier d'une prestation chômage liée à leurs revenus (par secteur d'activité).
Bénéficient-ils d'une protection sociale contre les autres risques ?	<p>En Suède, les travailleurs indépendants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bénéficie de l'assurance vieillesse qui vise toute personne résidant ou travaillant en Suède (trois niveaux de retraite) ; ● Bénéficie de l'assurance-maladie qui est servie sous condition de résidence ; ● Les droits à l'assurance-chômage leurs sont ouverts ; ● Bénéficie de la législation sur les accidents de travail et maladie professionnelles : elle couvre les perte temporaire et permanente d'emploi.
Le travail des salariés les plus anciens et la transmission du savoir	
Quel est l'âge légal de départ à la retraite ? Jusqu'à quel âge peuvent-ils travailler ?	<p>La Suède connaît un système de retraite à points depuis plus de 20 ans.</p> <p>L'âge légal de départ est fixé à 65 ans, mais il est possible de faire valoir ses droits dès 61 ans si la durée d'assurance requise est atteinte. Beaucoup de suédois travaillent jusqu'à 67 ans.</p> <p>De même, beaucoup de suédois placent de l'argent dans des fonds de pension très tôt.</p>

<p>Est-ce qu'il existe des mécanismes d'allongement du départ à la retraite au-delà de l'âge légal ?</p>	<p>En Suède, il est permis et encouragé de travailler jusqu'à 67 ans pour acquérir davantage de droits. Il est également possible de différer sa pension de manière illimitée.</p> <p>Les droits de pension peuvent se cumuler tant que la personne possède des revenus ouvrant droit à une pension.</p> <p>La pension complémentaire est majorée de manière permanente de 0,7% par mois après l'âge de 65 ans et jusqu'à l'âge de 70 ans.</p> <p>Il est possible de cumuler la pension avec d'autres revenus.</p>
<p>Les séniors bénéficient-ils d'une formation ?</p>	<p>Il existe plusieurs types de formation en Suède :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● La formation des travailleurs tout au long de la carrière, notamment pendant les heures de travail : "accords d'introduction au travail" -> Conférences, ateliers, séminaires ; ● La formation des travailleurs dans les établissements municipaux.
<p>Le pays organise-t-il une passation entre les séniors et les nouvelles générations pour transmettre le savoir ?</p>	<p>Non renseigné.</p>
<p>Quelle la situation des salariés les plus anciens dans l'emploi ? Sont-ils discriminés par rapport à leur âge ?</p>	<p>La Suède connaît une part active de ses salariés les plus anciens dans l'emploi. 79% des 55-64 ans sont en emploi.</p> <p>Les recours basés sur la discrimination ne sont pas communs en Suède mais il n'y a pas de statistiques officielles.</p>

La Suisse

Les nouvelles formes de travail	
<p>Est-ce que le contrat de travail et le lien de subordination sont définis dans ce pays ?</p> <p>Est-ce qu'il existe une présomption de salariat pour les nouvelles formes de travail ? Si oui, sur quels critères ?</p>	<p>Les éléments de définition du contrat de travail en Suisse sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">-une prestation de travail ;-une rémunération ;-une durée ;-un rapport de subordination. <p>(article 319 du Code des obligations Suisse).</p> <p>Le lien de subordination a été défini par la jurisprudence : "lien qui place le travailleur dans la dépendance de l'employeur sous l'angle personnel, organisationnel, temporel et dans une certaine mesure économique".</p>
<p>Est-ce qu'ils ont créé un nouveau statut intermédiaire ou ont-ils élargi le statut du salariat ?</p>	<p>Les Suisses appliquent le statut du salarié aux travailleurs des plateformes.</p> <p>Les juridictions Suisses considèrent que les chauffeurs Uber ne sont pas des travailleurs indépendants mais des employés. Uber est donc un employeur.</p> <ul style="list-style-type: none">• Certains préconisent qu'ils soient rattachés au régime des travailleurs temporaires : avec un donneur d'ordre qui serait en charge du paiement du salaire, de l'administration et de la couverture sociale.• Certains préconisent la création d'un 3e statut intermédiaire.

<p>Quelles sont les formes de travail les plus répandues ? (travailleurs de plateformes, micro entrepreneurs, coworking etc...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● travailleurs des plateformes (3 200 chauffeurs actifs pour Uber). ● crowdwork : travail réalisé via une plateforme numérique (1 million de Suisses). <p>40% travaillent au moins 1 fois par semaine à l'extérieur de l'entreprise par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Coworking. ● Télétravail. <p>Cela s'explique notamment par l'existence de longues distances entre le domicile et le lieu de travail.</p> <p>Il existe des initiatives comme le "WORKSMART" pour promouvoir la flexibilisation du travail.</p>
<p>De quelle protection jouissent les travailleurs indépendants en cas de cessation du contrat de travail ?</p>	<p>Ils ne bénéficient pas d'assurance chômage.</p>
<p>Bénéficient-ils d'une protection sociale contre les autres risques ?</p>	<p>La majeure partie des travailleurs indépendants ne sont pas assurés selon le régime obligatoire contre les risques : pas de couverture sociale, pas de protection en cas d'accident du travail etc...</p>
<p>Le travail des salariés les plus anciens et la transmission du savoir</p>	
<p>Quel est l'âge légal de départ à la retraite ? Jusqu'à quel âge peuvent-ils travailler ?</p>	<p>L'âge légal de départ est de 65 ans pour les hommes et de 64 ans pour les femmes.</p> <p>Il est possible pour les retraités suisses d'ajourner leur retraite jusqu'à 70 ans maximum.</p>
<p>Est-ce qu'il existe des mécanismes d'allongement du départ à la retraite au-delà de l'âge légal ?</p>	<p>Il existe des mécanismes, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● la possibilité de continuer à travailler et d'ajourner le versement de la rente de 1 an minimum à 5 ans maximum. ● la possibilité de travailler en même temps que le versement de la retraite : cumul salaire et rente.

<p>Les salariés les plus anciens bénéficient-ils d'une formation ?</p>	<p>Non, en Suisse la formation est souvent considérée comme une responsabilité individuelle et non comme une responsabilité sociale de la part de l'entreprise.</p> <p>Problème : les formations professionnelles certifiantes sont peu financées par les employeurs.</p>
<p>Le pays organise-t-il une passation entre les séniors et les nouvelles générations pour transmettre le savoir ?</p>	<p>Certaines entreprises encouragent une transmission de savoirs jeunes-séniors intergénérationnelle.</p> <p>Ex: systèmes de parrainages, apprentissage. Ex: transmettre le savoir-faire aux plus jeunes en échange d'un éveil pour l'informatique ou autre.</p>
<p>Quelle la situation des salariés les plus anciens dans l'emploi ? Sont-ils discriminés par rapport à leur âge ?</p>	<p>La situation des salariés les plus anciens dans l'emploi est paradoxale :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 72% des 55-64 ans occupent un emploi en 2019 ; ● 43% des chômeurs de longue durée ont 50 ans et plus. <p>Ils sont victimes de discriminations :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Préjugés comme en France sur l'employabilité des plus anciens : coûts trop élevés, pas de flexibilité, pas d'adaptabilité, rapport éloigné aux nouvelles technologies etc... ● Il est fréquent que les offres d'emploi suisses prévoient une limite d'âge. <p>Aucune loi spéciale n'interdit expressément les discriminations liées à l'âge.</p> <p>Création de portails internet d'offres d'emploi pour les plus de 50 ans ou 55 ans.</p>

2 - Questionnaires et interviews

2.1 - Questionnaire à destination des professionnels du droit social

2.1.1 - Modèle du questionnaire

Questionnaire relatif à l'évolution du cadre juridique de travail en réponse aux enjeux des nouvelles formes de travail et de l'allongement de la durée d'activité professionnelle des plus anciens

Description du formulaire

Quel est votre secteur d'activité ?

- Agroalimentaire/ Agriculture
- Banque/Assurance
- Commerce/Distribution
- Ingénierie/Informatique
- Industrie/Energie
- Services
- Autre...

⋮

Parmi ces nouvelles formes de travail, quelles sont celles qui sont les plus utilisées par votre entreprise ? *

- Télétravail
- Coworking
- Coopérative d'activité et d'emploi
- Groupement d'employeurs
- Management de transition
- Portage salarial
- Plateforme
- Corpworking
- Entrepreneuriat
- Autre...

Quel type de fonction occupez-vous ?

- Direction des ressources humaines
- Direction des relations sociales
- Direction juridique

⋮

Quels sont les effectifs au sein de votre entreprise ?

- Moins de 250 salariés
- Entre 250 et 500 salariés
- Entre 500 et 1000 salariés
- Plus de 1000 salariés

Pensez-vous qu'il soit nécessaire d'instaurer un système de représentation collective pour les nouvelles formes de travail (travailleurs de plateforme) ? Expliquez pourquoi. *

Réponse longue

⋮

Pensez-vous qu'il faille créer un troisième statut de travail entre le salariat et le travail indépendant ? Pourquoi cette réponse ? *

Réponse longue

Avez-vous essayé de mettre en place un management horizontal ou collaboratif des relations de travail, centré sur la coopération et l'autonomie des salariés plutôt que sur un rapport hiérarchique classique vertical (cf Orange, Novartis) ? Si oui, par quels moyens ? Si non, pourquoi ? *

Réponse longue

⋮

Avez-vous sensibilisé vos services RH sur l'emploi des seniors afin que ces derniers ne soient pas désavantagés dans le processus de recrutement ? Si oui, expliquez comment. *

Réponse longue

Quels sont les mécanismes que vous avez mis ou tenté de mettre en place dans l'entreprise pour favoriser le maintien des seniors dans leur emploi ? Les formez-vous à l'utilisation des nouvelles technologies ? *

Réponse longue

Seriez-vous favorable à une négociation obligatoire sur la formation/l'employabilité des seniors ? Expliquez pourquoi. *

Réponse longue

Par quels moyens optimisez vous/ou envisagez-vous d'optimiser la transmission du savoir entre les générations de salariés ? Quelles difficultés avez-vous/ ou pourriez-vous rencontrer ? *

Réponse longue

Plusieurs entreprises ont mis en place des espaces incubateurs, Lab, Digital factory (Air France, Total, Thales). Avez-vous pensé à mettre en place ces nouvelles formes de travail ? Si oui, pour quelles raisons ? *

Réponse longue

Favoriseriez-vous le maintien des seniors dans l'emploi en contrepartie d'une subvention étatique ? Expliquez pourquoi. *

Réponse longue

Êtes-vous favorable à la création d'un Index Seniors à l'instar de l'Index égalité professionnelle pour favoriser l'embauche et le maintien en poste des seniors ? Expliquez pourquoi. *

Réponse longue

...

Seriez-vous favorable à la création d'un système selon lequel les heures supplémentaires travaillées durant la carrière d'un salarié soient inscrites sur un compte semblable au compte épargne temps et soient déduites du temps de travail à effectuer une fois le statut de senior acquis ? (mutualisation sur toute la carrière) *

Oui

Non

2. 1. 2 - Synthèse des réponses obtenues

I. Objectif du questionnaire

Nous avons décidé d'élaborer un questionnaire Google à destination des entreprises (toutes tailles confondues) afin d'avoir une vision sur leurs pratiques notamment sur le recours aux nouvelles formes d'emploi mais également sur les mesures qu'elles ont mis en place pour l'employabilité des salariés les plus anciens.

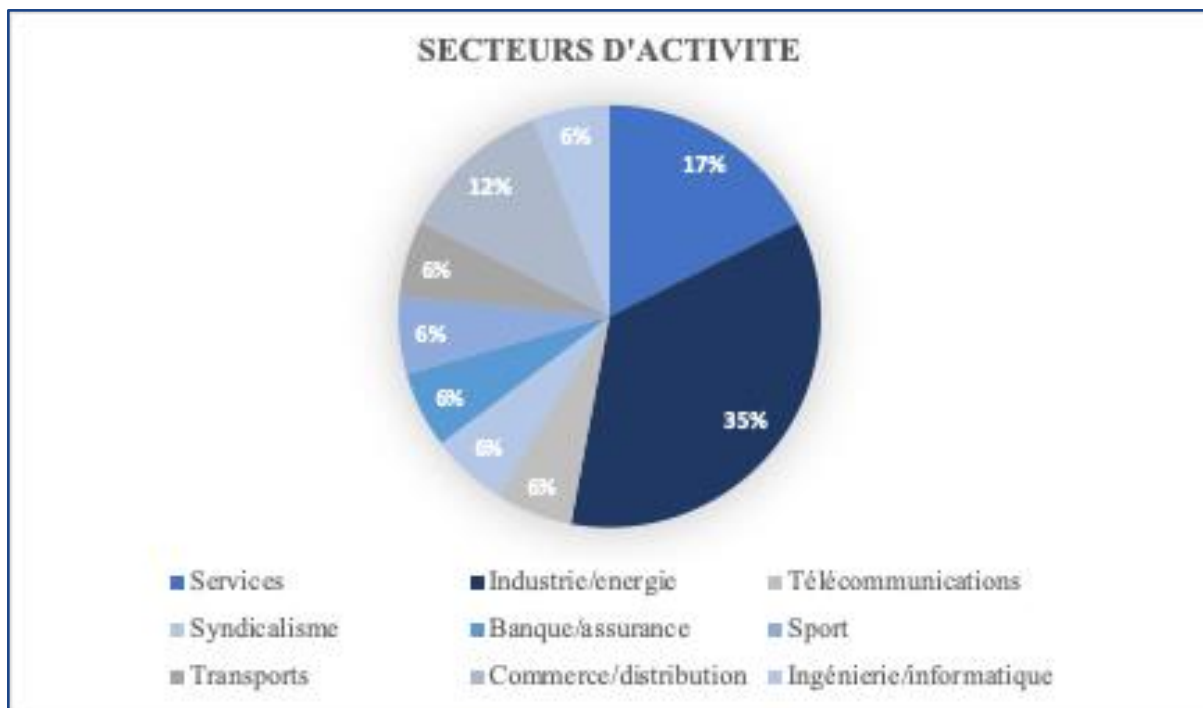
Cela nous a permis de cibler quelques problématiques rencontrées par les entreprises sur ces sujets, mais aussi d'appréhender davantage leurs envies/besoins et leurs réactions à certaines de nos préconisations.

II. Participants au questionnaire

Ci-dessous, trois représentations graphiques permettent de cibler quelles sont les 30 entreprises et plus particulièrement les personnes qui ont répondu à notre questionnaire (questions 1 à 3).

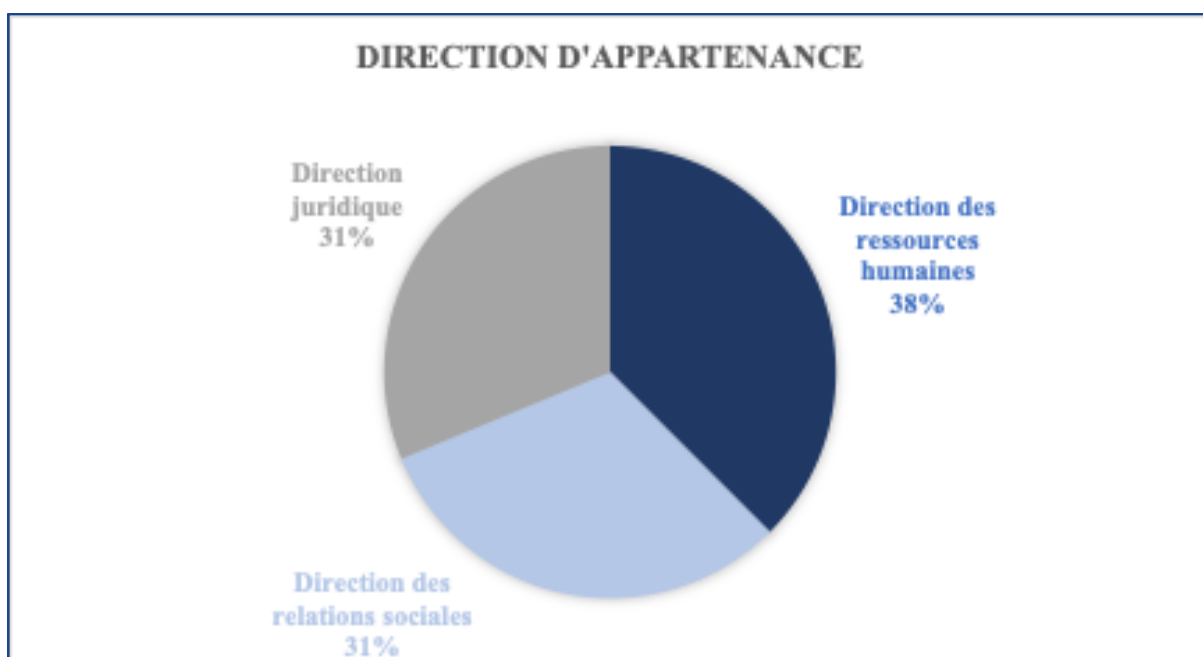
1. Secteurs d'activité représentés

Nous pouvons constater à travers ce graphique que la majorité des entreprises sondées sont dans le secteur de l'industrie/énergie mais également que nous avons eu des retours de divers secteurs.



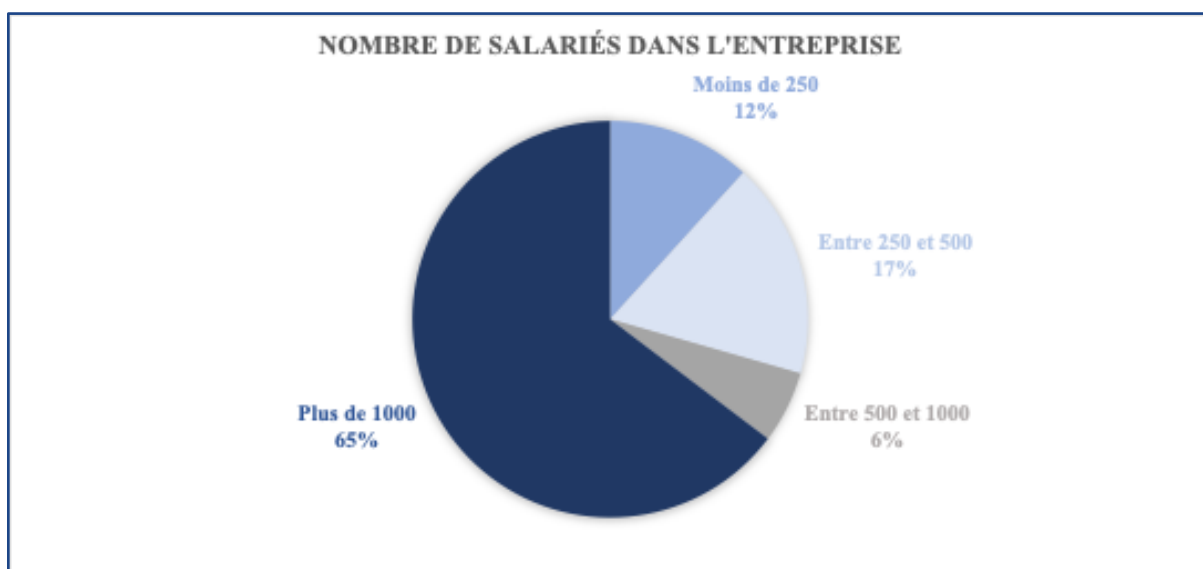
2. Fonctions exercées

Nous avons ciblé les trois directions les plus légitimes pour répondre à nos questions :



3. Effectifs des entreprises sondées

Nous n'avons pas décidé d'orienter notre questionnaire en fonction de la taille de l'entreprise mais la majorité des participants sont dans des entreprises ayant un effectif important notamment plus de 1 000 salariés.



III. Synthèse générale explicative

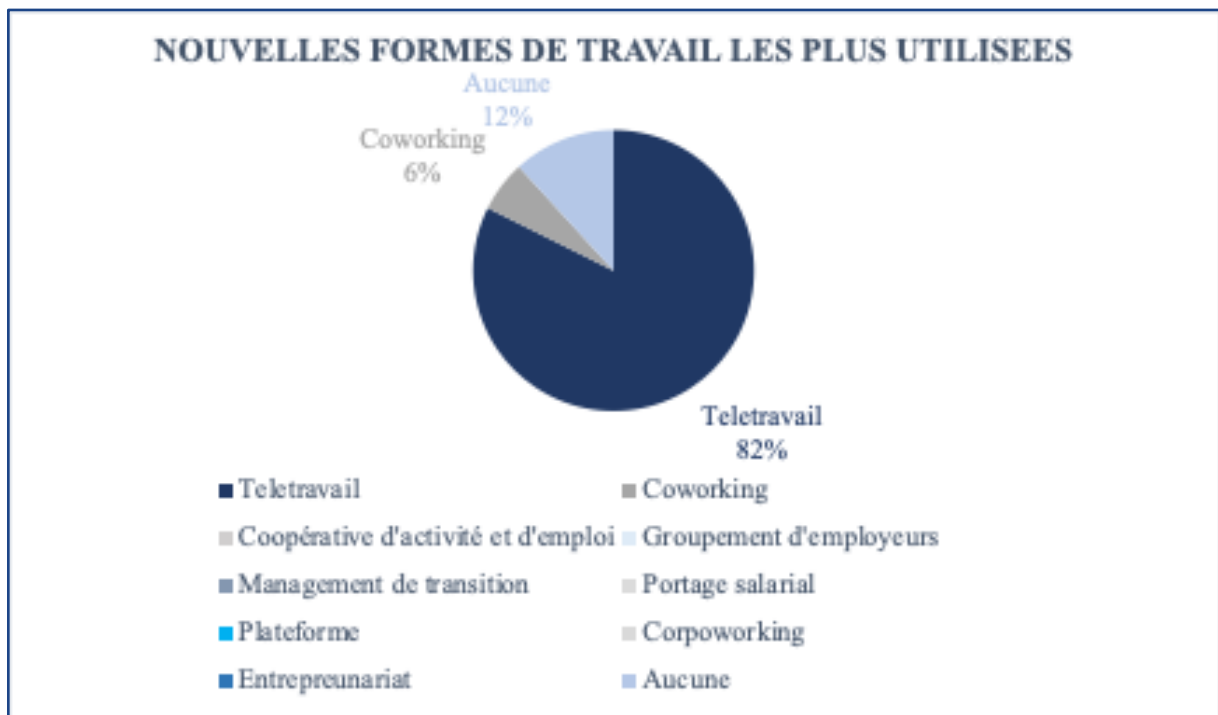
Question 4 :

Parmi ces nouvelles formes de travail, quelles sont celles qui sont les plus utilisées par votre entreprise ?

A travers la question 4, nous souhaitons savoir quelles nouvelles formes d'emploi étaient les plus utilisées par les entreprises. Cela nous a permis de savoir quels mécanismes promouvoir. Nous nous sommes aperçus que les entreprises sondées n'utilisaient pas particulièrement ce large panel de nouvelles formes d'emploi qui leur est offert (cf représentation graphique ci-dessous) et semblent encore concevoir l'emploi de manière traditionnelle.

En effet, elles utilisent la forme la plus répandue : le télétravail. Cela nous semble regrettable pour elles et leurs salariés, mais aussi surprenant d'autant plus que 65% des participants au

questionnaire sont dans des entreprises de plus de 1 000 salariés. Cela est peut-être dû à un manque d'information ; dès lors, il serait opportun d'en faire davantage la publicité.

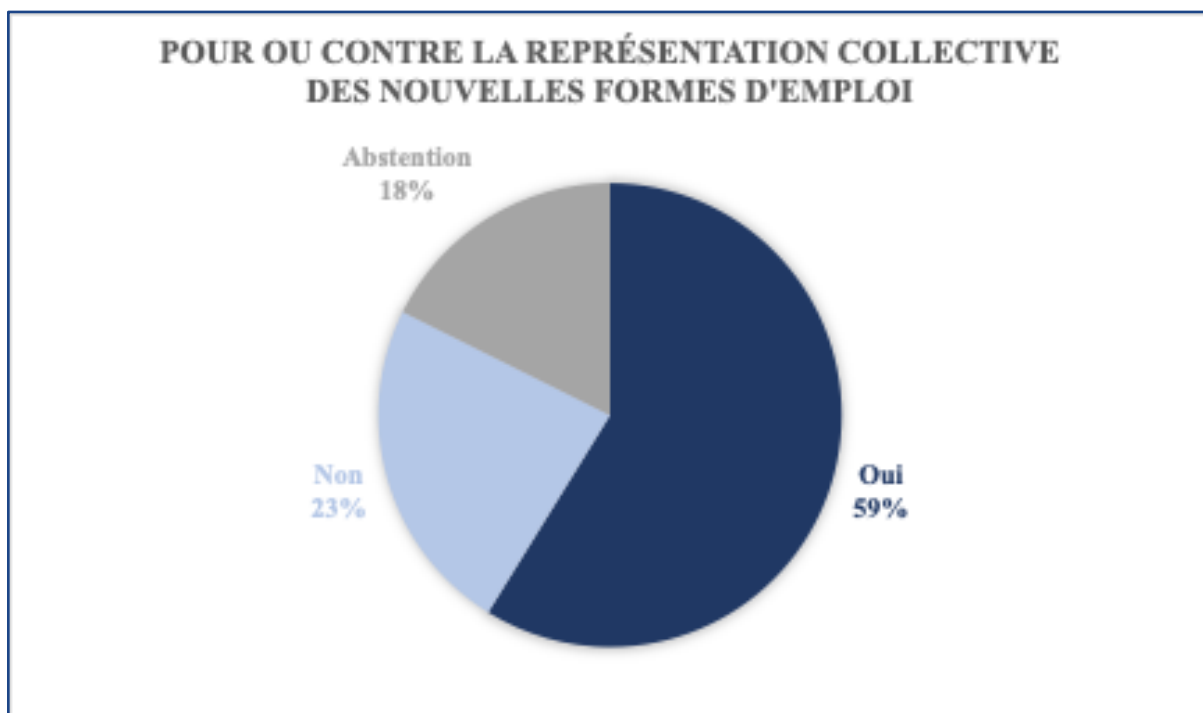


Question 5 :

Pensez-vous qu'il soit nécessaire d'instaurer un système de représentation collective pour les nouvelles formes de travail (travailleurs de plateforme) ? Expliquez pourquoi.

Sur la question de savoir s'il apparaît nécessaire d'instaurer un système de représentation collective des nouvelles formes d'emploi, 59% des entreprises y sont favorables en soulevant des arguments identiques : faire valoir leurs droits et leurs intérêts collectifs qui doivent être pris en charge et ainsi pouvoir agir en justice avec plus d'efficacité. Les chartes de responsabilité sociale ne sont qu'incitatives, il faut donc aller plus loin pour dialoguer sur les difficultés rencontrées et prévenir les situations de contentieux. Une représentation collective permettrait d'améliorer leurs conditions de travail, prévenir les risques professionnels auxquels ils sont exposés, leur assurer un minimum de protection notamment la protection sociale. Enfin, certaines entreprises estiment qu'ils ont un degré de subordination suffisamment élevé envers la plateforme et c'est à ce moment précis que commence le salariat déguisé.

Les entreprises contre cette proposition invoquent majoritairement le fait qu'elles ne sont pas concernées.



Question 6:

Pensez-vous qu'il faille créer un troisième statut de travail entre le salariat et le travail indépendant ?

Les entreprises sondées sont partagées sur la création d'un statut intermédiaire entre le salariat et le travail indépendant, 53% d'entre elles y sont opposées tandis que 41% y sont favorables.

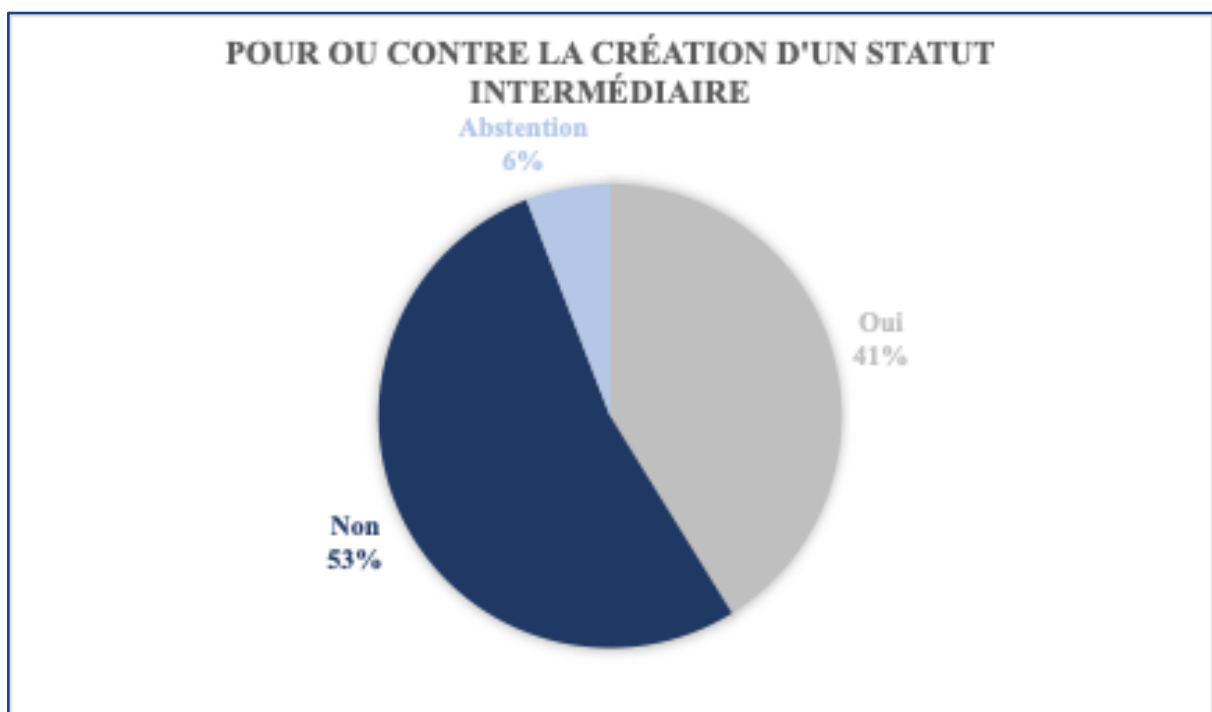
D'une part, certaines entreprises considèrent que les nouvelles formes de travail doivent être intégrées dans l'une ou l'autre des catégories (salariat ou travail indépendant), car la création d'un troisième statut ne pourrait vraisemblablement garantir autant de sécurité permise par le salariat, ni autant de flexibilité accordée aux travailleurs indépendants.

Dès lors, la réticence des personnes interrogées se cristallise autour du paradoxe à consentir tant à la sécurité du salariat qu'à la flexibilité de l'auto-entrepreneur. Ainsi, il ne pourrait y

avoir un troisième statut centré sur la “flexi-sécurité”. En d’autres termes, soit on décide d’être subordonné, soit on fait le choix d’une liberté accrue mais à ses risques et périls.

En revanche, une partie non négligeable d’entreprises est favorable à la création d’un statut intermédiaire (41%), en réponse à l’insuffisance de garanties apportées aux travailleurs indépendants. Pour y remédier, la création d’une protection sociale intermédiaire, basée sur un socle de garanties minimales et accru des droits sociaux, aurait la vertu d’allier liberté et flexibilité des travailleurs, notamment en termes de pratiques et d’évolutions de carrière.

Enfin, les entreprises pourraient également y voir un intérêt tant leurs besoins sont en perpétuelle évolution, tels que l’organisation accrue de centres de compétences ou de coûts qui ne sont plus compatibles avec le salariat classique.

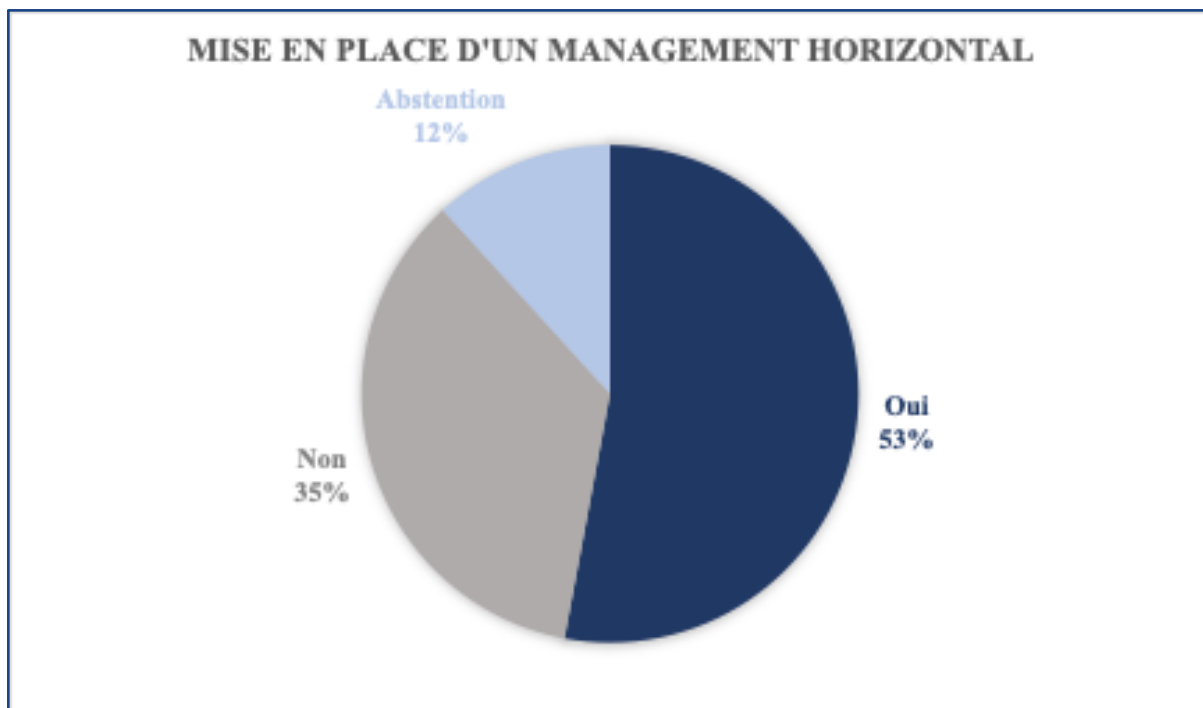


Question 7:

Avez-vous essayé de mettre en place un management horizontal ou collaboratif des relations de travail, centré sur la coopération et l'autonomie des salariés, plutôt que sur un rapport hiérarchique classique vertical (cf Orange, Novartis) ? Si oui, par quels moyens ? Si non, pourquoi ?

Les réponses apportées démontrent que dans la majorité des cas, les entreprises sondées ont essayé ou mis en place un management horizontal des relations de travail, notamment avec un fonctionnement type entreprise "libérée", par une prise de décision collective ascendante du bas vers le haut de la hiérarchie, et non plus uniquement descendante. De plus, outre les efforts accentués sur le dialogue entre les collaborateurs, les salariés travaillent davantage en équipe sur des projets délimités dans le temps, ce qui peut permettre la permutabilité des équipes dans diverses directions. Aussi, certaines entreprises aspirent à laisser beaucoup d'autonomie à leurs salariés, avec un esprit de collaboration vis-à-vis des managers telle l'utilisation des feedbacks constructifs, par opposition aux critiques négatives.

En revanche, une part importante d'entreprises n'a pas mis en place un tel management par souci de faisabilité, notamment en raison des niveaux de maturité hétérogènes des salariés, certains ne souhaitant pas trancher les décisions ou porter la responsabilité des erreurs qu'ils pourraient commettre. Aussi, une solution intermédiaire entre rapports de travail horizontaux et verticaux pourrait être davantage développée par l'utilisation des drives, permettant d'établir des documents de manière collaborative et de mieux intégrer les membres d'une équipe à la prise de décision.



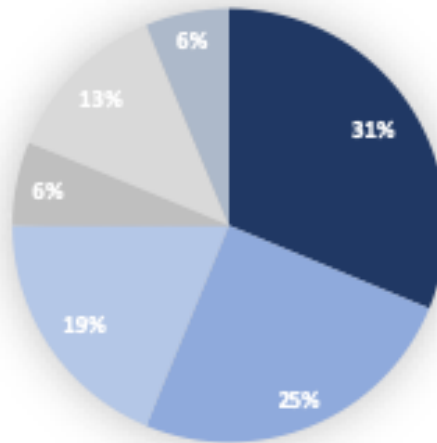
Question 8:

Avez-vous sensibilisé vos services RH sur l'emploi des « seniors » afin que ces derniers ne soient pas désavantagés dans le processus de recrutement ? Si oui, expliquez comment ?

Au regard des réponses apportées, nous constatons que 31 % des entreprises sondées font des efforts de sensibilisation sur ces questions, notamment par des rappels de pratiques de recrutements non discriminatoires. D'autres entreprises axent également leurs efforts en termes de politique de diversité via la formation des cadres RH mais aussi par la conclusion d'accords collectifs (GPEC notamment).

Par ailleurs, une part non négligeable de structures (25% des entreprises sondées) n'éprouve le besoin de sensibiliser ses managers sur ce sujet, certaines entreprises déléguant le processus de recrutement à des cabinets spécialisés, tandis que d'autres vont avant tout recruter leurs collaborateurs en fonction de leur motivation, quel que soit l'âge.

SENSIBILISATION DES RH A LA NON DISCRIMINATION DES SENIORS A L'EMBAUCHE



- Oui
- Non
- "Non concerné"
- Recours aux cabinets de recrutement
- Sensibilisation sur la non discrimination en général
- Le recrutement se porte sur d'autres classes d'âge

Question 9 :

Quels sont les mécanismes que vous avez mis ou tenté de mettre en place dans l'entreprise pour favoriser le maintien des « seniors » dans leur emploi ? Les formez-vous à l'utilisation des nouvelles technologies ?

S'agissant des mécanismes mis en place par les entreprises afin de favoriser le maintien des plus anciens dans l'emploi, beaucoup d'entre elles misent sur la **formation** (écoles de formation interne, programmes de formation à l'évolution des pratiques, formations à l'utilisation des pack office et des outils collaboratifs numériques, etc) mais également sur la **conclusion d'accords collectifs**. Toutefois, dans le cadre de la négociation collective, les entreprises font le constat d'une diminution d'engagements chiffrés sur les embauches des plus anciens, notamment depuis la disparition du contrat de génération en 2017.

Aussi, pour favoriser le maintien des salariés les plus anciens dans l'emploi, des entreprises mettent en place des dispositifs de **réduction du temps de travail**, de **temps partiel** ou encore

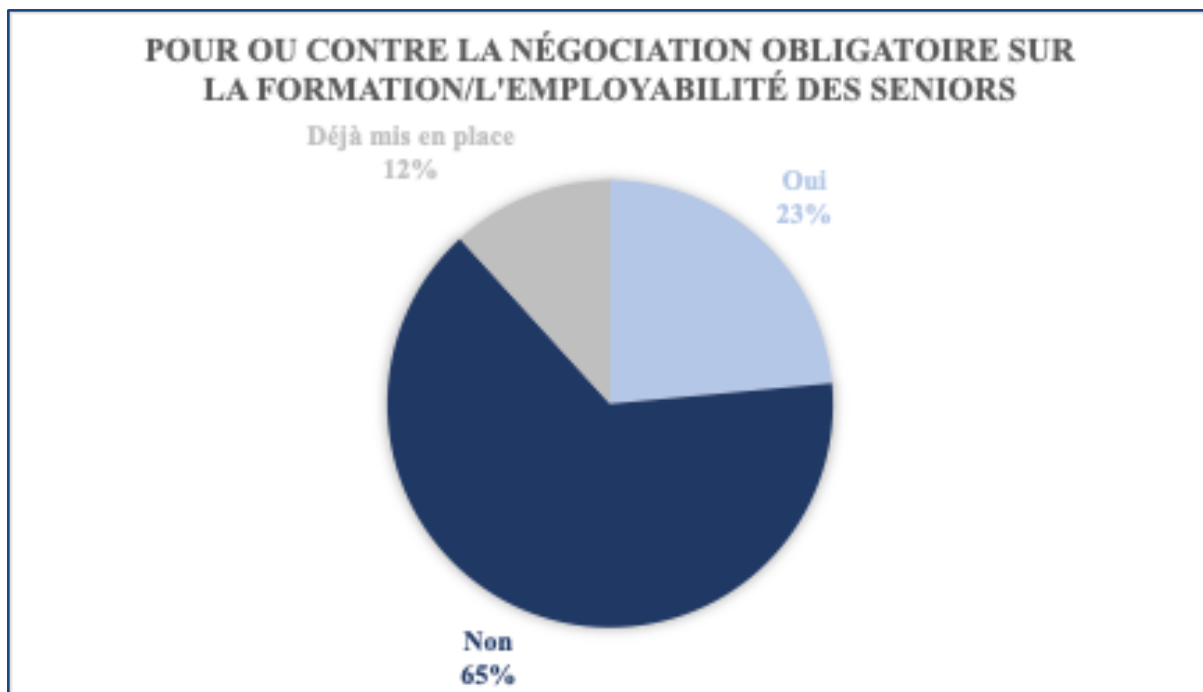
de **cumul emploi-retraite**. Par exemple, des accords ont été conclus sur l'emploi des salariés les plus anciens, avec l'instauration de mesures d'acceptation automatique des demandes de passage à temps partiel par les « seniors », tout en maintenant à taux plein le paiement des cotisations retraite par l'employeur.

Par ailleurs, l'employabilité des salariés les plus anciens passe par leur **formation à l'utilisation des nouvelles technologies**, tel est le cas avec la mise en place du reverse mentoring, du tutorat ou encore de formations e-learning individuelles et/ou collectives lors de l'introduction d'un nouvel outil numérique.

Question 10 :

Seriez-vous favorable à une négociation obligatoire sur la formation/l'employabilité des « seniors » ? Expliquez pourquoi.

Les entreprises sont majoritairement contre la négociation obligatoire sur la formation/l'employabilité des salariés les plus anciens. En effet, elles estiment que rendre la négociation obligatoire ne serait pas efficient. D'une part, le nombre de thèmes déjà obligatoires est important, et d'autre part, ce serait une obligation de forme plutôt qu'une obligation qualitative. Il apparaît dans les réponses qu'il serait plus efficace de sensibiliser les entreprises à ce sujet. Enfin, pour les entreprises, l'idée d'une formation tout au long de la carrière paraît plus appropriée, ou bien par la création de pratiques et/ou de programmes adressant véritablement les problématiques de pénibilité dans certaines organisations syndicales ainsi que des dispositifs de fin de carrière et d'accompagnement.



Question 11:

Par quels moyens optimisez-vous/ou envisagez-vous d'optimiser la transmission du savoir entre les générations de salariés ? Quelles difficultés avez-vous/ ou pourriez-vous rencontrer ?

Les entreprises sondées disposent de mécanismes divers pour assurer la transmission du savoir entre les générations de salariés. Deux grands outils reviennent dans les réponses : l'apprentissage et l'utilisation des outils numériques. D'autres mécanismes plus marginaux sont mentionnés comme levier de transmission : dispositifs de tutorat, passation, formation individuelle et collective. De manière plus originale certaines entreprises, bien que dépourvues de mécanisme dédié à cette transmission, utilisent des outils de management pour parvenir à cet objectif en favorisant notamment la promotion interne. Cependant, nous constatons que certaines entreprises ne disposent d'aucun outil assurant cette transmission.

Des difficultés sont mentionnées et justifient cette absence : nécessité d'un encadrement et d'un suivi important faisant supporter une charge supplémentaire aux collaborateurs, le coût de certains mécanismes ou encore la capacité à recruter.

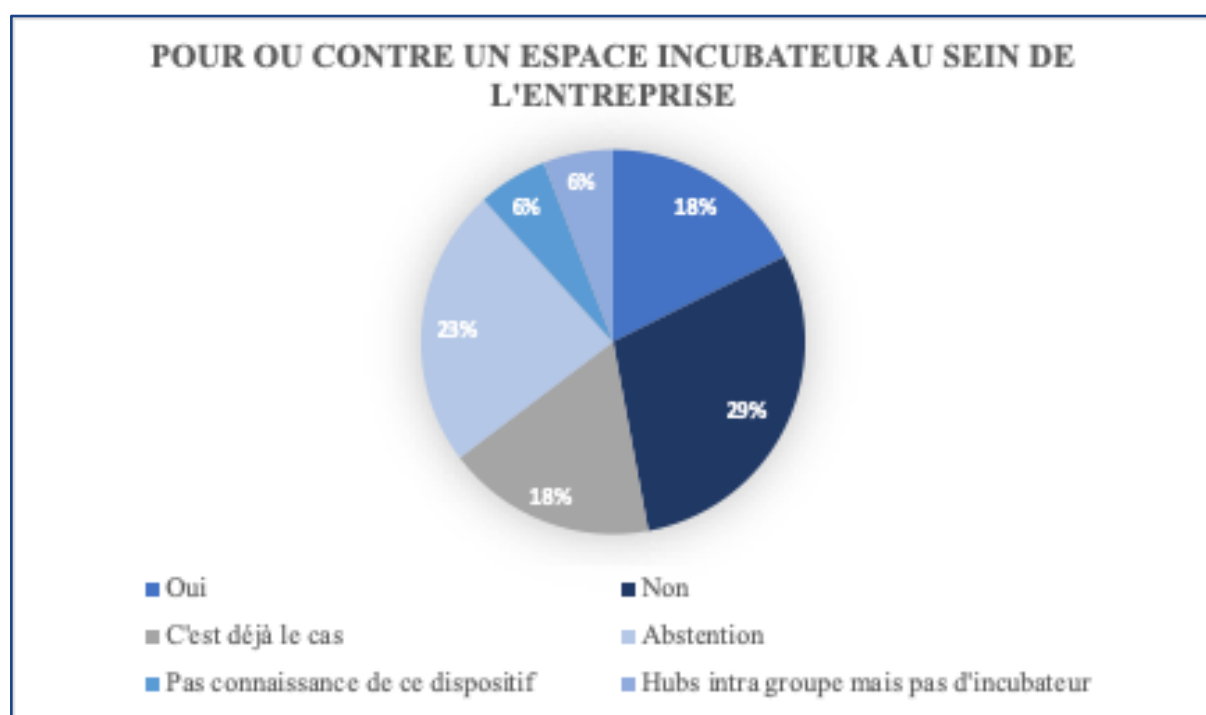
Question 12 :

Plusieurs entreprises ont mis en place des espaces incubateurs, Lab, Digital factory (Air France, Total, Thales). Avez-vous pensé à mettre en place ces nouvelles formes de travail ? Si oui, pour quelles raisons ?

Nous avons interrogé les entreprises quant à la possibilité de mettre en place des incubateurs. Malgré le fait que 18% des entreprises sondées en aient déjà un, nous pensons qu'il est nécessaire de faire la publicité de cette nouvelle forme de travail puisqu'une faible partie des entreprises ne connaît pas.

Les entreprises qui sont favorables à ce dispositif ou qui l'ont déjà instaurées invoque que c'est dans le but de développer l'innovation, les idées ou technologies nouvelles qui pourront être importantes pour l'avenir. Certaines entreprises précisent avoir mis en place une incitation managériale à y participer.

Pour d'autres, les incubateurs ont un intérêt important sur les grandes entreprises de plus de 5000 salariés, éventuellement cotées en bourse) parce qu'elles ont une inertie liée à leurs effectifs et une nécessité d'innover pour maintenir le cours de leurs actions.



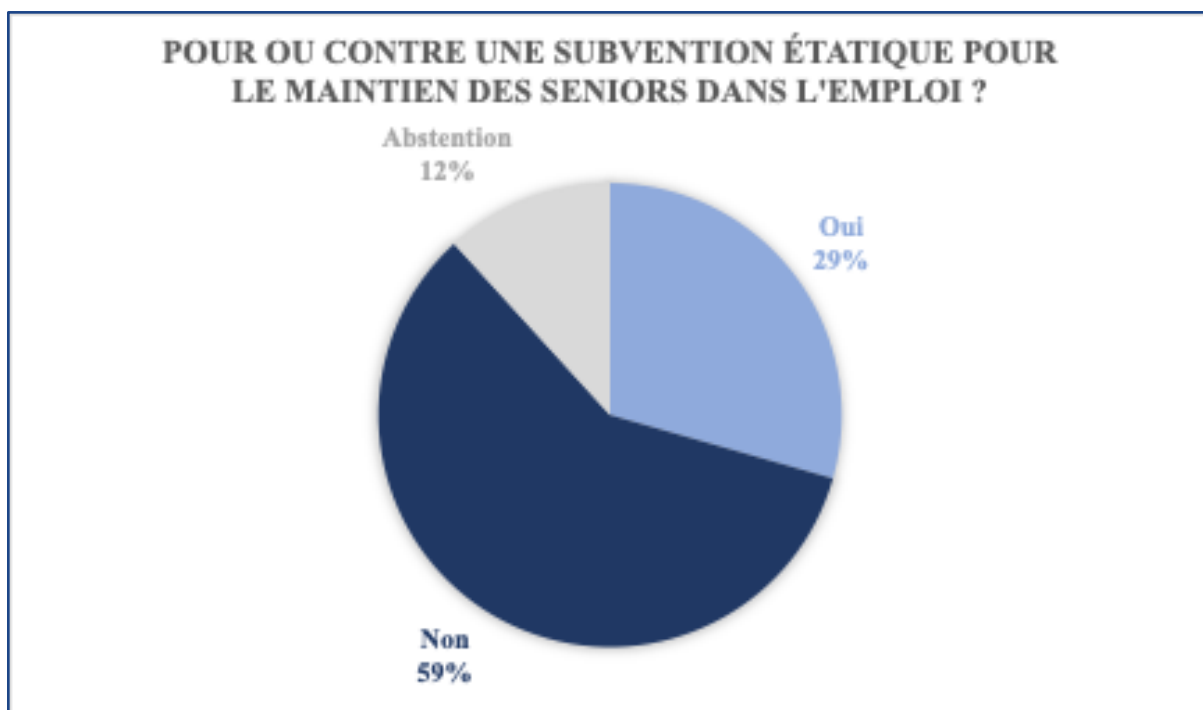
Question 13 :

Favoriseriez-vous le maintien des « seniors » dans l'emploi en contrepartie d'une subvention étatique ? Expliquez pourquoi.

Les entreprises sondées sont majoritairement contre la mise en place d'une subvention étatique pour maintenir les salariés les plus anciens dans l'emploi.

Plusieurs raisons à cette opposition sont recensées. D'abord, certaines entreprises y voient un échec inévitable à l'image du dispositif actuel pour l'emploi des travailleurs handicapés. D'autres entreprises arguent le fait que la subvention n'est pas une solution car elle favoriserait le maintien des salariés les plus anciens uniquement dans le but d'obtenir la subvention. Qu'ainsi, l'objectif de maintien des plus anciens doit être intégré dans les politiques RH et non dans une subvention. De plus, celle-ci conduirait à financer une préretraite qui n'est pas un moyen légitime et pérenne de maintenir les plus anciens dans l'emploi. D'autres encore y voient des démarches administratives supplémentaires et par conséquent désincitatives.

Néanmoins, certaines entreprises sont favorables à la mise en place de cette subvention. La plupart d'entre elles invoquent que ce serait un moyen d'éviter le chômage pour les « seniors ». De plus, elles justifient cette volonté par la nécessité d'assurer des perspectives aux plus jeunes en leur donnant confiance dans la capacité de l'entreprise à gérer et faire évoluer toutes les populations sur le long terme.



Question 14 :

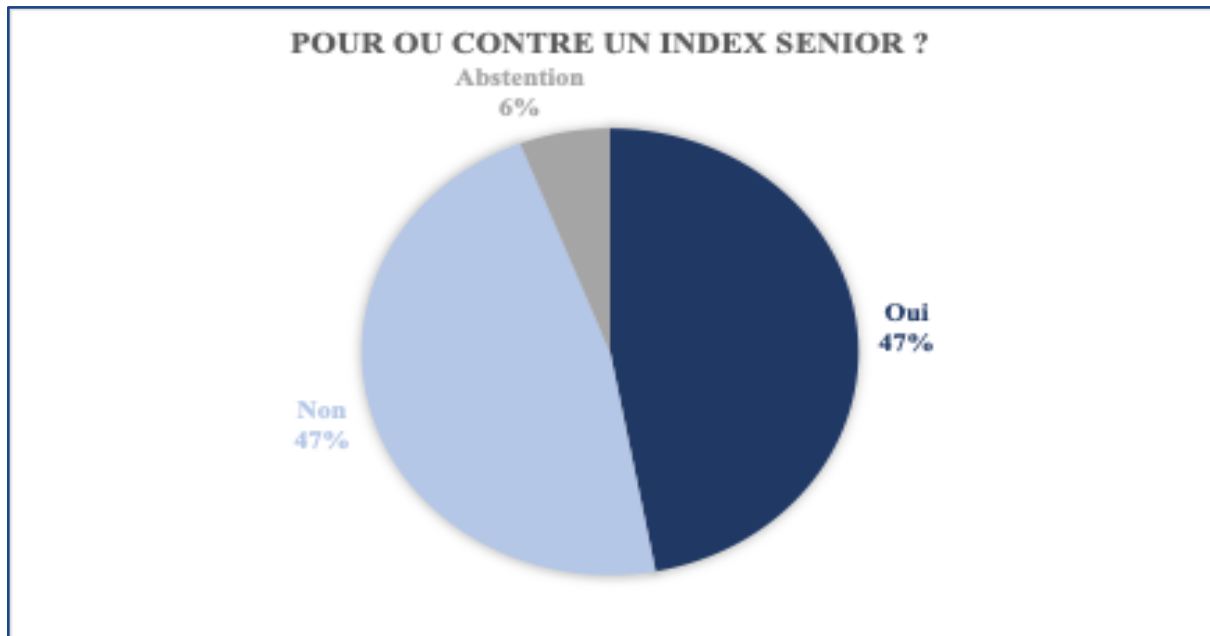
Êtes-vous favorable à la création d'un Index « Seniors » à l'instar de l'Index égalité professionnelle pour favoriser l'embauche et le maintien en poste des « seniors » ? Expliquez pourquoi.

Les entreprises sont particulièrement partagées sur la pertinence de la création d'un index « senior ».

D'une part, les entreprises qui montrent un intérêt pour le dispositif le justifient en arguant que ce serait un cadre de référence similaire pour l'ensemble des entreprises, que l'index égalité Homme/Femme a permis de faire évoluer les choses et qu'en ce sens, il serait un moyen de lutte pour l'ensemble des discriminations. D'autres encore saluent la coercition qui permet à l'employeur de respecter ses obligations légales. Néanmoins, certaines entreprises conditionnent leur intérêt et l'efficacité du dispositif à une étroite collaboration avec l'administration pour assurer la clarté de l'obligation et de l'âge retenu pour caractériser le salarié « senior ».

D'autre part, les entreprises défavorables à la création de l'index « senior » justifient leur opposition, pour la majorité, en insistant sur le fait que les obligations qui incombent à l'employeur sont présentement nombreuses et qu'une telle démarche favoriserait des logiques

quantitatives plutôt que qualitatives. Que le mécanisme apparaisse inefficace et dépassé de sorte qu'il puisse se révéler contreproductif. Enfin, certaines entreprises mettent en cause la pertinence d'un tel mécanisme la capacité à travailler après 62 ans n'étant pas assurée suite aux récentes réformes.

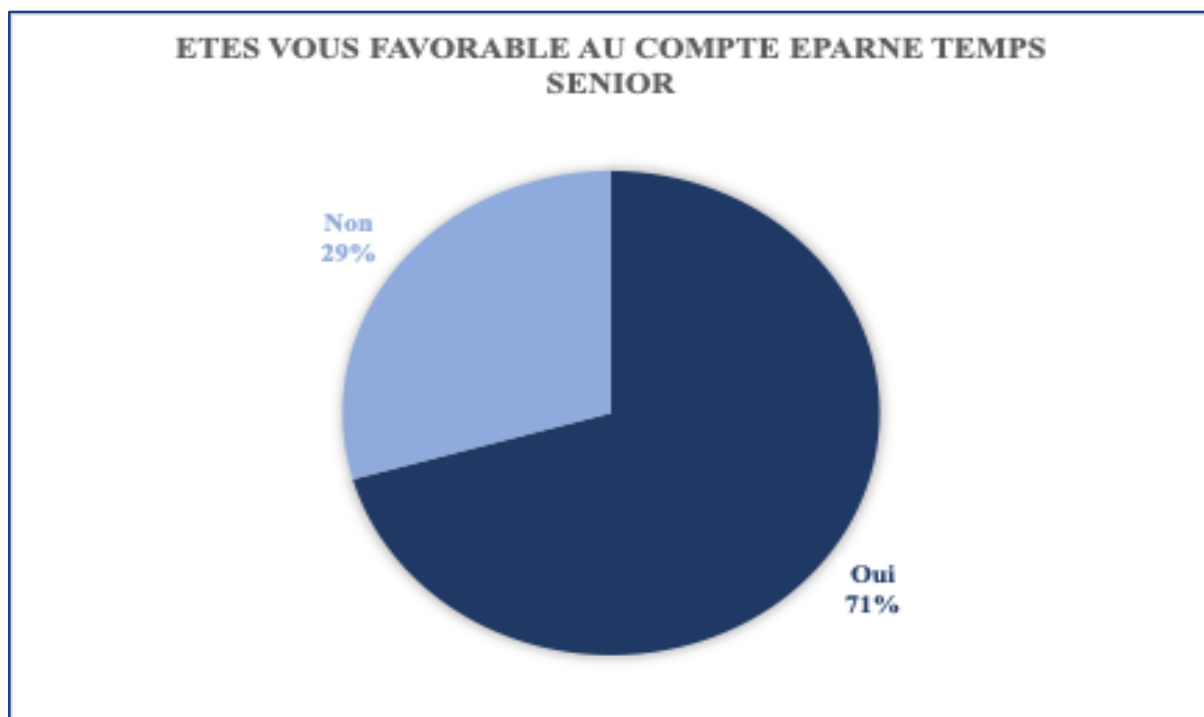


Question 15 :

Seriez-vous favorable à la création d'un système selon lequel les heures supplémentaires travaillées durant la carrière d'un salarié soient inscrites sur un compte semblable au compte épargne temps et soient déduites du temps de travail à effectuer une fois le statut de « senior » acquis ? (mutualisation sur toute la carrière)

Pour terminer ce questionnaire, nous avons sondé les entreprises sur l'une de nos préconisations qui est la création d'un compte épargne temps senior. Notre préconisation n°12 permet aux seniors d'épargner notamment des heures supplémentaires effectuées tout au long de leur carrière, mais aussi des jours de congés/de repos ou des primes (comme pour le compte épargne temps). La différence est que le salarié pourra utiliser ce compte exclusivement lorsqu'il aura atteint l'âge de 55 ans dans le but de diminuer son temps de travail mais il ne

pourra pas liquider en argent le contenu du compte épargne. 71% des entreprises semblent favorables à ce dispositif comme le montre la représentation graphique suivante :



IV. Conclusion

Ces réponses nous ont apporté une vision plus pratique de la réalité en entreprise sur les nouvelles formes d'emploi et l'allongement de la durée d'activité. Nous avons pris conscience qu'il fallait davantage faire la publicité des nouvelles formes d'emploi, et que les dispositions relatives aux plus anciens instaurées en entreprise sont peu innovantes d'une entreprise à une autre et ont souvent le même impact.

D'une part, cela nous a aidé à confirmer certaines de nos préconisations telles que le compte épargne temps « senior », le temps partiel dégressif « senior », la représentation collective des non-salariés, le développement des incubateurs, l'accentuation de la formation tout au long de la carrière, etc qui sont des mesures approuvées et parfois même pratiquées par les entreprises.

D'autre part, cela nous a permis d'affirmer notre choix de ne pas soutenir certaines préconisations notamment la création d'un statut intermédiaire qui n'effacerait pas les problématiques actuelles, la subvention étatique qui étonnamment ne paraît pas être efficiente

pour les entreprises, mais également l'index « senior ». Malgré le fait que l'enquête de l'ANDRH « Emploi des seniors » relève que 68% des professionnels RH identifie des bénéfices potentiels à cette mesure, le rapport Bellon, Monsieur Lokiec que nous avons interrogé (voir annexe 2.2.5) ainsi que les entreprises sondées, sont tous réticents quant à cette mesure. En effet, ces différents interlocuteurs estiment que l'employeur est déjà soumis à de nombreuses obligations. Selon eux, ajouter cette nouvelle obligation n'aboutirait pas aux effets escomptés puisque la situation n'est pas semblable à l'égalité professionnelle, les enjeux ne sont pas les mêmes et les entreprises sont davantage confrontées aux problèmes relatifs à l'inégalité hommes/femmes.

Enfin, nous regrettons de ne pas avoir plus de réponses pour avoir des retours davantage représentatifs.

2. 2 - Interviews des acteurs du droit social

2. 2. 1 - Interview Grégoire Loiseau

FICHE D'ENQUETE : Grégoire LOISEAU

Fait le 1^{er} avril à 18h ;

Fonctions occupées :

Monsieur Loiseau est professeur agrégé à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne dont il a été le vice-président, chargé des études et de la vie universitaire, et Directeur de l'UFR de Droit École droit de la Sorbonne. Il enseigne le droit des personnes et le droit du travail. Il est également consultant au sein du cabinet Flichy Grangé Avocats. Il dirige le Master II Juristes de droit social.

Intérêt de l'interview :

L'intérêt de l'interview réside dans la double compétence de Monsieur Loiseau. D'une part, son expertise en tant que consultant offre un regard pratique et concret sur le droit du travail et les problématiques soulevées par la matière. D'autre part, ses fonctions d'enseignant apportent un regard savant et renouvelé sur les enjeux actuels. Surtout, il a beaucoup travaillé et écrit sur la place de l'intelligence artificielle dans notre droit et dans la relation de travail entre salariés et employeurs.

Interview :

1. Pensez-vous qu'il faille créer un troisième statut de travail ? (à l'aune de l'arrêt Uber /que le choix ne soit pas binaire entre salariat et non salariat)

Je ne crois pas qu'il y ait une binarité entre le salariat et le non-salariat. Il y a plutôt un dégradé de statuts entre le "vrai" indépendant, l'autoentrepreneur qui ne l'est que pour l'accès à une activité rémunérée (l'autoentrepreneuriat que j'appelle "contraint") et le salarié, dont le statut peut être lui-même tiré de l'application du critère de la subordination juridique ou aidé par la loi (présomptions de salariat ; statut ad hoc des salariés portés...). Et il ne faut pas oublier les travailleurs du droit public dont le statut varie du fonctionnariat aux contractuels.

Créer un troisième statut conduirait à figer, un peu comme une summa divisio, les statuts "extrêmes" que seraient, d'un côté, le non-salariat et, de l'autre, le salariat. La création d'un troisième statut pose en outre la question de la détermination de ses bénéficiaires. Faut-il concevoir un statut intermédiaire reposant sur des critères comme c'est le cas pour les indépendants et pour les salariés, mais quel critère (la dépendance économique, mais ce serait placer dans cette catégorie de très nombreux travailleurs notamment dans le domaine de la distribution et du franchisage) ou faut-il constituer un statut spécial pour les travailleurs des plateformes ? C'est cette voie qu'a empruntée la loi du 8 août 2016 applicable aux travailleurs de certaines plateformes, puis la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019, applicable aux seuls travailleurs dans le domaine du transport et de la livraison par véhicule. Cette solution présente toutefois l'inconvénient de créer une catégorie fermée dont seraient exclus d'autres travailleurs d'autres types de plateformes, comme les micro-travailleurs auxquels s'est intéressée la Cour d'appel de Douai le 12 février 2020.

De façon plus générale, je ne crois pas à la fiabilité d'un droit de circonstance comme celui que le législateur envisage pour régler à minima la condition juridique de travailleurs de certaines plateformes. Je suis plutôt favorable au dégradé de statuts en renforçant, sur le modèle du droit du travail (qui doit être le référentiel de l'organisation des activités professionnelles), la condition juridique des "autoentrepreneurs contraints" (reconnaissance de droits fondamentaux, protection sociale). On n'a pas besoin d'une "grande" législation pour cela. Un aménagement des règles de protection sociale suffirait d'un côté quand je pense que les droits

fondamentaux des travailleurs doivent pouvoir être reconnus au-delà des travailleurs salariés, comme ils le sont d'ailleurs déjà aux travailleurs de droit public.

Des ajustements sont nécessaires mais la création ab initio d'une nouvelle catégorie de travailleurs ne me semble pas utile. On peut avoir des statuts flottants, entre le "vrai" travail indépendant et le travail salarié.

2. Le « blurring » est un phénomène qui s'accroît. Ce phénomène désigne la frontière désormais poreuse entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés du fait notamment des nouvelles formes d'emplois (type télétravail). Quelles seraient les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle du salarié avec sa vie personnelle et garantir l'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur ?

Il n'y a pas de mesure miracle quand il y aura toujours des travailleurs soucieux du respect de leur vie privée et de la démarcation entre la vie privée et la vie professionnelle. Et d'autres qui se satisfont d'une certaine mixité et acceptent une fluidité entre les domaines privés et professionnels, aussi bien s'agissant de travailler dans un environnement de vie privée, à domicile, que pour faire respecter une zone de vie privée dans leur activité professionnelle.

Des règles trop rigides dans un sens ou dans un autre, pour garantir une stricte séparation ou autoriser à l'inverse une certaine imbrication, frustreraient ou les uns, ou les autres. Dans cet esprit, je conçois moins par exemple les règles relatives à la déconnexion sous l'angle d'un droit à la déconnexion que du point de vue d'un droit à la connexion choisie.

Dans ce contexte, il serait hasardeux et probablement inefficace de fermer la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle, surtout avec l'arrivée des milléniums sur le marché du travail (les outils numériques dont ils sont coutumiers favorisent le passage d'un espace de vie à l'autre).

Certes, on ne peut ignorer l'obligation de sécurité de l'employeur. Mais l'article L. 4121-1 du Code du travail qui la prévoit l'envisage sous l'angle de la prévention. C'est sous cet angle que les entreprises doivent faire des progrès en utilisant en particulier les deux principaux leviers de la prévention, évoqués dans le même article du Code, que sont l'information des travailleurs et la formation (en particulier ici celle des managers).

3. Faudrait-il, selon vous, élargir le champ d'application des accords collectifs afin d'y intégrer les catégories de travailleurs autre que les salariés ? (idée étant de leur faire bénéficier de certains droits si leur statut d'indépendant est maintenu ex : travailleurs de plateforme)

C'est une piste qui est actuellement envisagée par un groupe de travail (présidé par l'ancien président de la chambre sociale, Jean-Yves Frouin) chargé par le gouvernement de la rédaction d'un rapport sur la représentation des travailleurs des plateformes. La loi d'orientation des mobilités a habilité le gouvernement à légiférer par ordonnance sur la question dans un délai de 18 mois. Voyons d'abord ce que donnera ce rapport.

Il reste que je ne suis pas certain que limiter là encore cette voie aux seuls travailleurs des plateformes pour traiter uniquement leur situation soit une bonne chose. La réflexion doit être plus large.

Quant à l'opportunité d'un élargissement de la négociation collective, je pense qu'il est prématuré d'en juger. L'extension de la place du droit négocié est trop récente pour qu'on ait un recul suffisant sur l'intérêt d'élargir encore la voie du droit conventionnel. La loi du 6 août 2019 qui habilite le gouvernement à mettre en place par ordonnance dans la fonction publique des règles favorisant la négociation collective à l'image du droit privé montre, il est vrai, que le mouvement s'accroît. Mais il est trop tôt pour en tirer des conséquences, a fortiori des enseignements, dans la perspective d'ouvrir davantage la voie conventionnelle.

Une chose est sûre: l'élargissement de la négociation collective ne peut être opérationnel que si le droit de la représentation des travailleurs est lui-même adapté en conséquence. En outre, je ne pense pas opportun de s'en remettre uniquement ou même principalement au droit négocié. Le droit conventionnel est un complément qui suppose qu'il existe d'abord une base légale substantielle, comme en droit du travail, sur laquelle se greffer.

4. Selon vous, les nouvelles technologies peuvent-elles être un outil de transmission du savoir ? En tant que consultant, et dans la mesure où la réponse est positive, si une entreprise venait vous rencontrer quels conseils donneriez-vous pour opérer cette transmission et à l'aide de quels outils ?

Je pense que les technologies, nouvelles pour certaines (celles liées à l'intelligence artificielle) et déjà moins pour d'autres (les outils de communication numérique), non seulement peuvent être des outils de transmission du savoir mais doivent être encouragées pour cette utilité. Pour de nombreuses personnes, ces technologies deviendront progressivement l'un des principaux outils de transmission du savoir.

D'où une éducation nécessaire, dès l'école primaire, non seulement pour apprendre à manipuler ces outils, mais aussi et surtout pour en connaître les limites et les risques (par exemple les fake news). Les prochaines générations de travailleurs seront des travailleurs connectés et il faut qu'ils le soient intelligemment.

A cet égard, des actions d'information et de formation seraient utiles en entreprise (voir l'épisode de la société du Slip français qui a licencié des salariés qui avaient mis en ligne, dans un cadre privé, une vidéo raciste. Cela commence par une éducation aux règles sociales). Ces actions de formation devraient être ouvertes collectivement à tous les travailleurs, quitte à être plus ciblées en fonction des activités.

Si j'avais à conseiller à ce sujet une entreprise, je lui conseillerais d'organiser des formations en faisant appel à des formateurs spécialisés en matière de communication numérique.

Et puisque la question est posée sous l'angle de la transmission des savoirs, je conseillerais à l'entreprise de s'informer sur les possibilités de formation au moyen d'instruments numériques (MOOCS...) dans le cadre de la formation professionnelle.

5. Comment les entreprises peuvent-elles accompagner les « seniors » vers la retraite ?

Dans le cadre de vos fonctions, avez-vous eu connaissance de dispositifs mis en place ?

Dans quelles entreprises ?

L'accompagnement des plus anciens vers la retraite est un sujet difficile car trop souvent regardé sous l'angle économique compte tenu du "coût" de ces salariés au regard de la masse salariale. Les dispositifs que j'ai vus se mettre en place sont donc plutôt des dispositifs destinés à encourager les plus anciens à partir en préretraite ou en tout cas avant d'avoir la totalité des droits à la retraite. Ces dispositifs, sous la forme de départs volontaires avec un accompagnement (maintien d'une partie du salaire jusqu'à ce que le salarié soit rempli de ses droits à la retraite) sont aujourd'hui examinés de très près par l'autorité administrative habilitée

à valider un accord plan de départ volontaire ou rupture conventionnelle collective qui leur reproche de pratiquer des discriminations selon l'âge.

Si mesure il peut y avoir pour aider vraiment la transition des plus anciens vers la retraite, les contrats de génération qui visaient à favoriser l'embauche en CDI de jeunes devant être accompagnés par des plus anciens gardant leur emploi jusqu'au départ à la retraite, étaient une expérience intéressante qui pourrait inspirer, le cas échéant, d'autres formules.

Critique de l'interview :

Les réponses apportées sont suffisamment nuancées pour apporter de la hauteur au sujet. Surtout, chacune des réponses est justifiée par des références concrètes. L'interview est parvenue à son objectif en raison des éléments fournis qui relèvent à la fois de données universitaires, comme l'illustre la référence à certains rapports, tandis que d'autres relèvent d'un pragmatisme mis en lumière par les conseils donnés aux entreprises. La rencontre de ces données permet d'aiguiser notre réflexion.

FICHE D'ENQUETE : Jean-Marc DESTRUHAUT

Fait le 3 mars 2020 à Paris ;

Fonctions occupées :

Monsieur Destruhaut est salarié au sein du secteur informatique de l'entreprise AXA. C'est un syndicaliste engagé auprès de la CGT depuis plus de 30 ans. Il a notamment exercé différents mandats de représentation : délégué du personnel, élu au comité d'entreprise et au CSE, secrétaire CHSCT et délégué syndical. Il a été élu aux élections prud'homales en section encadrement dans les Hauts-de-Seine en 2008. Il a pu bénéficier d'un certain nombre de formations mais surtout, il en a fait lui-même bénéficiaire puisqu'il anime des formations au sein de Prudis (l'organisme de formation des conseillers prud'hommes du syndicat dans le cadre national et départemental). Après un parcours de formation récent, il est devenu juriste et, pour une partie de son activité professionnelle, formateur en droit social auprès des élus du personnel dans les entreprises.

Intérêt de l'interview :

L'intérêt de cette interview est double. D'une part, M. Destruhaut est un salarié « senior » en activité d'autre part, c'est un syndicaliste engagé. Il offre un regard concret sur la vie en entreprise inévitablement orienté par son parcours syndical. Outre ce parcours, ses ressentis et besoins en tant que salarié plus ancien sont intéressants pour nourrir la présente étude.

Interview :

1. Pensez-vous que le lien de subordination a encore un sens aujourd'hui au vu du développement des nouvelles technologies ?

Selon moi, cela a du sens et c'est d'ailleurs tout l'enjeu. Toutefois, on essaie de le faire disparaître car c'est un élément déterminant de la relation d'une prestation de travail contre une rémunération. Avec l'ubérisation (je n'aime pas ce mot parce qu'il reprend une marque), on cherche à faire disparaître ce lien de subordination pour se soustraire à l'enjeu du contrat de travail et ce qui constitue la protection du contrat de travail, ainsi que la part de rémunération socialisée.

Cela rejoint les problématiques des réformes depuis 30 ans, on s'attaque à la socialisation de cette rémunération, à la sécurité sociale. On oblige les salariés à sacrifier une partie de leur pouvoir d'achat pour qu'ils retrouvent une partie de leur protection sociale perdue. Demain, avec le projet de réforme des retraites, ils n'auront plus de visibilité sur ce qu'ils auront à la fin de leur vie professionnelle malgré leurs cotisations. Cela conduira les mieux rémunérés à se tourner vers les offres assurantielles privées.

Si on se réfère à l'histoire sociale, avant le contrat de travail, il n'y avait pas grand-chose si ce n'est trois articles du Code civil, dont un disposait qu'en matière de contentieux sur la rémunération, « le maître est cru sur sa parole ». Puis, on a fait une construction du contrat de travail du fait des besoins de main d'œuvre. Il a fallu faire vivre la population rurale au temps de l'usine, et c'est ainsi qu'on leur a donné en échange de leur attachement à la manufacture et de leur privation de liberté, un contrat de travail. Dans la construction du contrat et de sa protection, l'idée est de prendre une partie du salaire pour le mettre de côté dans des caisses. Ensuite, on arrive à la création de la caisse de la Sécurité sociale à la Libération. Cette part de rémunération socialisée est en jeu aujourd'hui, car si les employeurs pouvaient se passer de payer les cotisations ce ne serait pas plus mal pour eux. Tout comme ils exercent une pression sur les salaires.

On a tendance, et ce n'est pas nouveau (comme dans les entreprises d'informatique) à recourir à des prestations indépendantes. Si l'on regarde les anciens secteurs comme le livre, l'édition ou encore la presse, on se rend compte au vu des offres d'emploi publiées que souvent le statut d'autoentrepreneur est exigé alors même qu'ils étaient des acteurs très anciens et très protégés,

car organisés syndicalement. Aujourd'hui, on souhaite seulement une relation de travail de nature commerciale, alors on les fait opter pour le statut d'autoentrepreneur et ils doivent faire avec la rémunération afférente. C'est à ce moment-là qu'il convient de vérifier qui va donner les ordres, sous le contrôle de qui la prestation de travail est réalisée, à quels temps et quel rythme, etc... Au bout d'un moment, on constate que tous les critères qui caractérisent un lien de subordination sont réunis, et il faut les défendre pour rétablir leur véritable relation de travail. Encore aujourd'hui, le CDI, forme normale de relation de travail, reste protecteur en matière de garanties sociales.

Le statut de l'autoentrepreneur reste faible.. S'il est amené à gagner plus de 38 000 euros, il changera de statut juridique et fiscal. Et, un travailleur indépendant doit gagner beaucoup pour amputer ses revenus s'il veut accéder à une protection sociale correcte.

2. Seriez-vous favorable à une troisième forme d'emploi ? Nous avons observé qu'en Espagne, Allemagne et dans d'autres pays, il existe des catégories hybrides où la personne n'est ni salariée ni indépendante mais à la fois protégée et autonome. Entre autres, ils ont une certaine protection du salariat.

Oui, il paraît que c'est le grand miracle. Cela porte un nom, c'est un projet de société. Ça s'appelle l'ultralibéralisme où chacun est libre sur le marché de l'emploi et sur le marché économique où tout se régulera et tout sera merveilleux. C'est une approche dogmatique de l'économie. Cela fait des chiffres fantastiques quand on regarde en Angleterre, en Allemagne, dans les pays du Sud de l'Europe. Mais même lorsque l'on arrive à combattre le chômage, faudrait-il pour autant avoir trois boulots pour vivre ?

Le problème c'est le cœur de la rémunération et le partage des richesses. C'est bien cela qui est au cœur de tout et nous occupe avec la réforme des retraites et le nouvel accord sur le chômage. Il y a une volonté de ne rien payer, de ne rien concéder. Si on prend un gros groupe d'assurances qui perçoit pas mal de bénéfices au titre du CICE, qui fait des, qui rémunère à hauteur de 7% l'augmentation des dividendes des actionnaires, et qui dans son récent accord suite à la NAO, octroie moins de 20% d'augmentation par rapport à l'accord précédent.c'est révélateur d'un intérêt privé en bonne santé qui recourt aux aides de l'État et ne concède rien à ses salariés. C'est révélateur de la problématique actuelle de la répartition des richesses. C'est aussi un gros groupe du CAC 40 qui fait disparaître des emplois par milliers en quelques

années. Pour trois sorties d'effectif il n'y a qu'une entrée. C'est par exemple le cas chez AXA. C'est mon employeur et c'est une réalité.

Le cœur du problème est l'accès à l'emploi ainsi que la rémunération de son emploi. Sans être idéologique, le capital seul ne produit pas de richesse, sauf à en devenir spéculative. C'est le travail associé à un capital apporté, qui permet la production de richesses. Donc, sans vouloir ici remettre en cause la société, il faudrait atteindre un équilibre entre producteurs de richesses et apporteurs de capitaux.

De manière générale, je m'inscris contre le développement de cette troisième forme d'emploi. La raison étant que beaucoup ou la plupart obtiennent une qualification, un métier, mais trop peu accèdent à un véritable emploi permettant de vivre de façon décente. Donc, ils vont recourir à un autre métier, peut-être à un autre contrat de travail précaire mais aussi peut-être à un petit commerce.

3. Voyez-vous au sein de votre entreprise des moyens se déployer pour maintenir les salariés les plus anciens dans l'emploi ?

Des moyens il y en a ! Mais la question repose sur la volonté de maintenir les salariés les plus anciens dans l'activité. On pourrait mettre en place des tas de choses pour mettre en tutorat les nouveaux entrants en entreprise par exemple. Pour maintenir l'emploi et le savoir-faire. C'est une difficulté des entreprises qui recourent à de la prestation extérieure, à de l'intérim pour ne pas remplacer des départs, mais s'exposant à un « turnover ». Donc on va ainsi solliciter les effectifs internes pour former ceux qui entrent mais sortent très vite. Si l'entreprise mettait une véritable politique d'accès à l'emploi et de maintien dans l'emploi, elle opèrerait d'autres choix.

Ce qui intéresse les grandes entreprises, ce sont les moyens mis en œuvre afin de faire partir ceux qu'elles appellent les « seniors ». Elles font un calcul par rapport à la rémunération, par rapport à leur ancienneté, à leur qualification et elles se disent : « on pourrait embaucher un salarié et demi pour le prix qu'il nous coûte lui ». Cette politique mise en œuvre n'a rien à voir avec un manque de moyens. La vraie question est de vérifier si les grandes entreprises ont envie de garder ces personnes. Non, car elles y ont défini des grands schémas d'externalisation d'activités et de déplacements spatiaux sur d'autres territoires. Aujourd'hui, par exemple, dans mon secteur d'activité on déplace des pans entiers d'activités qui à priori ne rapportent pas. On

pourrait moins faire travailler les salariés, mieux les payer, et maintenir dans l'emploi ceux qui le souhaitent. Mais ce n'est pas le modèle choisi. En revanche, des dispositifs sont adoptés pour faire partir plus tôt les « seniors ». Par exemple, les faire partir dans une association ou en activité solidaire avec un maintien partiel de leur rémunération. Donc, l'objectif est de faire partir le salarié de l'entreprise. Ces mécanismes sont adoptés par les entreprises car ils sont assortis d'avantages fiscaux et sociaux. Mais pour l'heure, ces avantages ont été revus à la baisse donc je pense que les entreprises vont moins s'intéresser à ces dispositifs pour faire sortir les « seniors ». Ces grandes entreprises sont prêtes à embaucher des effectifs RH uniquement pour administrer la sortie des effectifs des « seniors ».

4. Seriez-vous plus favorable à une formation continue ou à un dispositif de fin de carrière ?

Il faut que ce soit une réalité. Je pense que cela était bien perçu dans les années 70 mais la formation professionnelle n'était pas optimisée. La question est comment susciter l'envie des salariés de suivre des formations pour un projet professionnel par rapport à la réalité du travail. Avant, cela se travaillait au local avec par exemple les chambres des métiers, avec des acteurs plus proches comme les Opcv, les Opacif, et les élus locaux par exemple.

Me concernant, je me suis toujours formé pour mes différents métiers. J'ai dû faire plus de formations depuis que j'ai quitté l'école. C'était à mon initiative car je suis convaincu que la formation permet de s'émanciper de ce qui n'est pas compris, des outils non maîtrisés et notamment, d'avoir d'autres qualifications pour être mieux rémunéré.

En effet, il y avait des accords collectifs qui prévoyaient que telle rémunération serait obtenue si nous obtenions telle qualification spécifique. Dès lors que les formations entraient dans le plan de formation, celles-ci étaient prises en charge par l'employeur. Aujourd'hui, du fait de la récente réforme de la formation, je crains qu'au-delà de la difficulté du maintien de salaire le temps de la formation soit augmenté par celle de la prise en charge du coût de la formation. Si j'ai toujours eu cette nécessité de me former, ce n'est pas forcément quelque chose qui est encouragé auprès de tous. Or, je trouve cela indispensable.

Comment peut-on revoir en masse tout un bassin d'emploi par rapport à des choses qui vont disparaître. Si on fait disparaître la sidérurgie dans une région (comme cela a été fait il y a longtemps) on ne devrait pas placer ou déplacer ces nouveaux chômeurs dans des secteurs qui

leur sont professionnellement étrangers. Encore moins les réduire à devenir des animateurs dans un parc d'attractions en lieu et place de hauts-fourneaux. C'est pour cette raison qu'il devrait y avoir une formation en continu, bien que cette première option n'empêche pas une formation de fin de carrière.

5. Souhaiteriez-vous que la question de l'emploi des plus anciens soit davantage réceptionnée par les acteurs de la négociation collective que sont les syndicats ?

C'était déjà le cas. Avec une approche paritaire. Dès lors que la volonté est de faire une bonne gestion prévisionnelle de l'emploi, il est nécessaire de mettre en lien la formation de compétences avec la GPEC. Le problème est de savoir à quel niveau placer la négociation avec les ordonnances et la nouvelle articulation accord d'entreprise/branche. Depuis la fusion des branches, cela se complique car si on est en présence des horlogers avec des quincaillers, comment envisager des mesures collectives appropriées à ce niveau ? Quelle approche avoir ? C'est une vraie difficulté d'imaginer une politique de formation professionnelle pertinente au niveau d'une branche fruit de la fusion de plusieurs branches. Et en entreprise, quelles sont les garanties ? Car beaucoup n'ont pas de syndicat. D'après les derniers chiffres de la Dares, nous sommes 600 000 représentants du personnel (même si les ordonnances ont dû réduire ce nombre) mais la moitié n'est pas syndiquée. C'est une réalité.

Personnellement, je ne pense pas qu'on pourrait travailler plus longtemps. Tout du moins, ceux qui le souhaiteraient. Mais sous un régime d'exploitation du travail, ce n'est pas pour moi une bonne philosophie de vie. Mais surtout, quand on a plus de 50 ans, on retrouve difficilement aujourd'hui du travail et, quand c'est le cas, ce sont des métiers précaires. « *Vous nous intéressez mais pas à ce prix-là et pas en CDI !* ». C'est ça le problème. On a détérioré la stabilité dans l'emploi. C'est troublant et inquiétant qu'on appelle « seniors » des travailleurs qu'on exhorte dans le même temps à travailler plus longtemps en conjoncture de remise en cause des retraites. Mais, où est l'emploi ?

Critique de l'interview :

L'interview de M. Destruhaut a eu le mérite d'apporter certains éléments pour l'étude. Néanmoins, le combat syndical reste très visible dans les réponses apportées. Cela n'a rien d'étonnant puisqu'en tant que syndicaliste il a une position affirmée qui oriente nécessairement son discours. Il fait preuve de pragmatisme sur l'employabilité des plus anciens en soulevant le problème de la politique ambitionnée au regard de la réalité de l'emploi en France. Aussi, il a un recul sur les difficultés juridiques posées par les solutions potentiellement apportées. Tel est le cas lorsque sur la question de la formation professionnelle, il questionne intuitivement le niveau de la négociation d'une telle formation. Il tire les conséquences de la fusion des branches et de la difficulté subséquente de créer une négociation à ce niveau, l'idée étant qu'une formation à cette échelle n'aurait pas de sens (en raison de la pluralité et de la diversité des métiers regroupés dans une même branche).

FICHE D'ENQUETE : Francis KESSLER

Fait le 6 avril 2020, à Paris.

Fonctions occupées :

Avocat à la Cour en droit de la protection sociale au sein du cabinet Gide Loyrette Nouel, Maître de conférences de droit privé de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne (chargé notamment des cours de droit de la protection sociale et de protection sociale complémentaire d'entreprise) et Directeur fondateur du Master 2 Droit de la protection sociale d'entreprise.

Intérêt de l'interview :

Tant par son expérience pratique en tant qu'avocat à la Cour depuis plus de quinze ans, que par son expérience plus théorique en tant qu'enseignant et chercheur, M. Kessler est un expert du droit de la protection sociale. Ses connaissances pointues en la matière et son implication permanente dans les projets de recherche sont une aide précieuse quant à notre étude.

Interview :

1. Pensez-vous qu'il soit nécessaire que le régime français de la protection sociale, fondé sur la distinction salariat/non salariat, soit repensé afin d'y inclure pleinement les nouvelles catégories de travailleurs qui sont délaissées ?

Il existe des catégories anciennes : dépendant/indépendant, qui sont inhérentes au type même de travail effectué. Ces catégories se maintiendront dès lors qu'il restera toujours des personnes qui seront sous la subordination juridique d'autres personnes, c'est-à-dire des salariés. De la même façon, s'agissant des indépendants, il y aura toujours des personnes travaillant seules, sans patron.

Pour des raisons de mobilité entre catégories, d'apparition de nouvelles formes de travail plus ou moins subordonnées, de nouvelles formes d'indépendants (travailleurs des plateformes), le régime de protection sociale ne tient plus la route.

Dans une société où l'on prône la mobilité interprofessionnelle et où on sait que les emplois ne seront plus des emplois à vie (par exemple avec des parcours de personnes salariées, qui deviennent indépendantes puis redeviennent salariées etc...) ; je pense qu'il faut créer un socle minimum commun à toutes les personnes. Cela suppose des mécanismes de solidarité les uns envers les autres, lesquels doivent être souhaités : est-ce que les salariés veulent être solidaires avec les indépendants et inversement ? Cela pose un problème d'équité.

Par exemple, si je suis salarié, mon employeur participe à la constitution de ma protection sociale. Si je suis indépendant, par définition je suis seul.

Toutefois, si on applique les mêmes règles pour des situations différentes, cela pénalise les travailleurs indépendants. La création d'un système unique ou commun de protection sociale ne veut rien dire, cela dépend de comment on participe au financement et des prestations dont on va pouvoir bénéficier.

Théoriquement, c'est possible. Toutefois, est-ce politiquement acceptable ? Le vrai débat est de savoir comment faire accéder les personnes au système. En effet, combien doivent-ils payer ? Quels bénéfices en tirent-ils ?

Les deux catégories sont indispensables. On peut imaginer un régime unique, commun, minimal de base auquel s'ajoutent des régimes complémentaires professionnels par exemple, permettant une protection sociale plus adaptée pour chacune des situations. Ce socle minimum de protection sociale ne serait pas forcément financé par des cotisations mais pourrait l'être par l'impôt. Par exemple, les avocats n'ayant pas le même régime complémentaire que les salariés.

Quant au régime des salariés, ce qui pose problème est le statut commun. Nous n'avons plus aujourd'hui nécessairement un lieu de travail commun : nous pouvons travailler à la maison. Tout ce qui est construit autour d'un lieu de travail unique, d'un lien de subordination, n'a plus lieu. Par exemple, les sanctions disciplinaires pour tenue indécente, n'ont plus d'objet lorsqu'on travaille de chez soi. Cette réflexion est transposable pour la protection sociale puisqu'en entreprise il existe des règles de luminosité, d'espace, etc... qui ne s'appliquent plus. Cela veut dire que le lieu de travail disparaît ou devient évanescent.

Plusieurs questions se posent : avec quels outils rattache-t-on les personnes à un système de droit du travail et de protection sociale ? En cas de création d'un socle commun, qui gère la protection sociale complémentaire (assurances privées, monopoles de branches...) ? Il faudra faire preuve de pédagogie pour expliquer le type de solidarité mis en place, l'acceptation ne sera pas évidente.

2. Jugez-vous la protection sociale actuelle des travailleurs des plateformes suffisante (notamment en ce qui concerne par exemple la prise en charge des accidents du travail, mais également la couverture des autres risques sociaux) ?

Il existe des pays dans lesquels il n'y a pas de législation relative aux accidents du travail, il s'agit de la même prise en charge et indemnisation qu'en cas de maladie. S'agissant des salariés, nous sommes dans un système plutôt protecteur, sachant que les mécanismes de protection sociale ne prennent jamais en charge à 100% les dommages survenus.

On essaye de faire la même chose pour les chauffeurs UBER mais ce n'est pas pareil. On pourrait imaginer un système sans protection particulière de l'accident du travail. Dans le Code du travail, il existe des dispositions relatives aux indépendants qui encouragent la mécanique d'assurances privées. Cela a été promu sous l'éthique RSE.

On pourrait éventuellement inciter à la souscription de contrats privés, ce qui pourrait se rapprocher de l'assurance volontaire accident du travail. C'est là le seul lien avec une couverture du travail socialisée. Pour l'heure, il s'agit pour certains travailleurs des plateformes d'assurances individuelles privées. C'est faux de dire qu'on les protège. A l'affichage politique s'oppose la réalité juridique. On peut aussi imaginer que demain, tout le monde soit obligé de conclure un contrat privé d'accidents du travail.

Est-ce qu'on peut faire en sorte que la plateforme soit plus engagée dans le financement de la protection sociale de l'indépendant ? Oui, mais avec des mécaniques très compliquées qui reposent sur le postulat de base que l'indépendant s'assure quelque part.

Est-ce qu'il faut imposer une assurance obligatoire comme dans le domaine automobile pour assurer la perte de revenus ? L'étendre à d'autres catégories paraît excessif.

3. Beaucoup d'auteurs pointent du doigt le fait que le système de protection sociale actuel n'est pas adapté au développement de l'intermittence des parcours professionnels (contrats courts subis, choisis, passage d'un statut de travailleur à un autre). Quelle serait selon vous l'une des solutions pour reconnaître cette intermittence notamment dans l'acquisition des droits au chômage, à la retraite ?

S'agissant de la retraite de base, c'est simple. S'agissant de la retraite complémentaire, il faudrait organiser des mécanismes de transfert des droits. Par exemple, lorsque je suis dans le régime complémentaire des avocats et que je deviens salarié dans le secteur bancaire, il faudrait faire en sorte que les droits acquis dans la profession d'avocat soient intégrés ou pris en compte dans l'acquisition jusqu'à la fin de la carrière de salarié. On a des droits que la personne emmène lorsqu'elle change de statut d'un régime complémentaire à l'autre. Il faudrait que la cotisation soit valorisée dans l'autre régime, établir une coordination entre les différents régimes. Techniquement, c'est possible.

S'agissant du chômage, il faut nécessairement un travail salarié. Pour l'indépendant, on peut s'assurer auprès du régime d'assurance chômage à un certain niveau de revenus de remplacement. Il faudrait établir une équation en fonction de ce qu'ils cotisent.

Cela existe déjà pour les travailleurs indépendants en faillite, qui ont accès à une prestation. Toutefois, cela n'a rien à voir avec l'assurance chômage si ce n'est que l'opérateur est Pôle Emploi. On peut mettre en place un mécanisme de garanties de revenus plus développé mais à ce moment-là il faut que tous ceux qui en bénéficient participent au financement.

On peut assurer toute la population contre le risque de perte d'activité, mais se posent les questions d'un régime unique ou avec prestations, de l'existence de cotisations différentes ou de prestations uniformes et de cotisations uniformes (ce qui créerait des différences de situation entre indépendants et salariés). Techniquement c'est possible, mais créer une assurance sur la perte d'activité pose les mêmes problèmes que la création d'un régime unique de retraite.

4. Pensez-vous que le régime actuel de protection sociale du risque vieillesse encourage le maintien des personnes en âge de départ à la retraite à rester actif professionnellement ?

Tout dépend du type d'emploi. Les réponses ne peuvent qu'être extrêmement diversifiées en fonction de la catégorie socioprofessionnelle à laquelle on appartient. Se pose également la question de l'usure physique et psychique : comment mesurer la pénibilité ?

Deux options :

- On peut forcer les gens à travailler plus longtemps : cela peut passer par l'augmentation de l'âge de départ à la retraite. Dès lors, celui qui veut partir plus tôt serait sanctionné financièrement. Cela n'est pas très juste.
- En fonction du type d'emploi : on peut adapter des postes de travail à la condition physique/psychique de l'individu âgé.

Il y a là un arbitrage à faire. Qu'est ce qui revient le moins cher ? Personne ne s'est posé la question en ces termes car si on est obligé d'adapter le poste de travail, de diminuer le temps de travail, s'il y a des tâches que la personne ne peut plus faire, et que l'emploi est encouragé par les pouvoirs publics par le financement : est-ce qu'il y a vraiment une équation économique raisonnable qui est faite ?

Si l'on considère que les plus anciens doivent vraiment travailler, cela suppose une profonde transformation de toute une série de choses. Se pose alors la question de la formation professionnelle et d'assurer des conditions de travail adaptées. Si on ne dispose pas d'un appareil très puissant pour organiser tout cela ainsi que de financements massifs : cela ne fonctionnera pas.

Il existe aussi des instruments répressifs, comme diminuer les pensions des personnes qui partent plus tôt, mais cela reviendrait à sanctionner les catégories professionnelles dont les revenus sont les plus faibles.

Le maintien dans l'emploi n'est pas possible pour tout le monde. Par exemple, si on décharge un camion pendant 40 ans, on sera physiquement usé : les possibilités de maintien dans l'emploi au-delà d'un certain âge sont restreintes, sauf à créer des emplois adaptés, comme des emplois ne comportant pas d'efforts physiques.

Il faut éduquer les gens, car en France on est habitué à partir tôt à la retraite. Il faut adapter les mentalités, accepter, expliquer etc... Il faut inciter les personnes et leurs employeurs potentiels. Ce n'est donc pas évident, cela suppose une combinaison : formation, adaptation des postes, ouverture de postes, acceptation par la population.

5. Etes-vous favorable à l'intégration de la problématique de l'accompagnement des plus anciens dans la prochaine convention tripartite Etat-Unédic-Pôle emploi ? Si non, pourquoi ?

On essaie de favoriser l'emploi des plus anciens. Qu'est-ce que ça veut dire ? Cela vient du fait qu'au niveau de l'Union Européenne, les indicateurs sur l'emploi des plus anciens en France font de nous les champions du non-travail des personnes âgées. Comment peuvent-ils faire ? Le problème de base est l'existence d'une relation de travail, d'un contrat. On peut inciter les employeurs à garder leurs « seniors », mais il faut voir le détail des mesures : qu'est-ce qu'ils comptent faire ? Je comprends le souci managérial de l'État français d'être mieux vu sur le plan européen mais il faut voir quelle est la stratégie.

Plusieurs problèmes se posent, à savoir : quels outils pour inciter ou pour sanctionner ? Faire payer plus de cotisations à ceux qui licencient les plus anciens ? Est-ce qu'il y aura un meilleur accompagnement des plus anciens que des jeunes ? Par exemple, un conseiller Pôle Emploi pour 10 chômeurs au lieu de 30 ?

Sur l'idée oui je suis favorable, c'est un des outils pour permettre leur maintien dans l'emploi mais il faut voir comment cela sera concrètement mis en œuvre.

Critique de l'interview :

Monsieur Kessler a renforcé notre conviction qu'en matière de protection sociale, le système actuel n'est plus adapté. Il a appuyé la préconisation que nous faisons de créer un socle commun, de base, dont bénéficieraient tous les travailleurs indépendamment de leur statut (salarié, indépendant etc...). Toutefois, toutes les préconisations que nous faisons dans notre rapport en matière de protection sociale ne pourront être mises en œuvre sans un véritable travail de fond sur le régime de base et sur le régime complémentaire, car de ce système découlent tous les droits des travailleurs.

Monsieur Kessler a été très pragmatique dans ses réponses et a mis en exergue les enjeux sous-jacents au système actuel français. Il a soulevé plusieurs points sur lesquels nous avons réfléchi mais dont nous n'avons pas mesuré à juste titre la pertinence. Toutefois, lui-même a souligné que ses réponses pouvaient être théoriques dans la mesure où leur mise en œuvre dépendait d'autres facteurs exogènes, tels que les choix politiques ou le degré d'acceptabilité de la population française.

FICHE D'ENQUETE : Gilles BELIER

Fait le 16/03/20 à Paris.

Fonction occupée :

Membre du Haut Conseil du Dialogue Social depuis une dizaine d'années, Avocat spécialisé en droit social au Barreau de Paris, en charge de missions spécifiques relatives au droit social auprès des pouvoirs publics et auteur entre autres d'ouvrages relatifs au droit de la négociation collective.

Intérêt de l'interview :

Fort de son expérience depuis 40 dans le domaine du droit social, M. Béliier, par ses nombreuses missions auprès des pouvoirs publics, a disposé d'un large portefeuille de fonctions, que ce soit en sa qualité de membre du cabinet du Ministre de travail, de commissaire au gouvernement à l'Assemblée Nationale, de membre de commissions pour proposer des réformes du Code du travail ou par sa participation à la rédaction de rapports sur des thématiques précises, telles que le droit de la révision des accords collectifs. Il participe ainsi depuis de nombreuses années à l'évolution du droit du travail, particulièrement en matière de négociation collective et a une connaissance pratique des modifications législatives.

Interview :

1. Faudrait-il, selon vous, élargir le champ d'application des accords collectifs afin d'y intégrer les catégories de travailleurs autres que les salariés ? (L'idée étant de leur faire bénéficier de certains droits si leur statut d'indépendant est maintenu ex : travailleurs des plateformes).

Je ne suis pas sûr que ce soit pertinent. Je pense que ce qui reste constant, c'est le principe du lien de subordination, or quand il y a ce lien il y a un contrat de travail classique. Dans ce cas, on doit être rattaché au système de conventions qui existe.

En revanche pour les travailleurs des plateformes, on doit raisonner en se disant qu'il n'y a pas de lien de subordination. On doit en tirer toutes les conséquences, car il s'agit d'une relation économique opposant une partie forte à une partie faible. Il faudrait discuter d'un statut particulier autour d'axes fondamentaux : la protection sociale, notamment la possibilité de convenir d'un système de prévoyance, traiter la question de l'indemnisation de la perte d'emploi et de la rupture du contrat de prestation de services.

Je pense qu'il y a de la place pour une négociation collective, à condition que le fait qu'on négocie des choses pour ces nouveaux travailleurs, ne vienne pas menacer les principes fondamentaux de la relation de travail, quand elle existe. Le vrai problème est d'empêcher que la création d'un statut pour les travailleurs des plateformes, empêche à son tour l'application du droit du travail pour de nombreux travailleurs.

2. Etes-vous favorable à la codification du lien de subordination ? Que pensez-vous de sa substitution par la notion de lien de coopération ?

S'agissant de la source du droit, cela est égal : je ne privilégierai pas le légal par rapport à négociation collective. L'important c'est d'arriver à une société en cohésion. Il y aura toujours des tendances différentes parlementaires modifiant ce qui a été fait auparavant. On constate que ce qui vient de la négociation collective est souvent plus pérenne, mais ce qui compte c'est que ce soit fait.

Si on codifie un faisceau d'indices, qui ajoute d'autres éléments, il faut que cela soit clair et que cela n'ouvre pas les vannes à une fausse indépendance.

La définition du contrat de travail et du lien subordination relèvent du pouvoir législatif. On ne peut pas imaginer le faire dans un ANI car il s'agit d'un principe fondamental du droit du travail.

Je ne suis pas favorable à changer le lien de subordination par la notion de lien de dépendance économique ou de lien de coopération. Tout le monde est en lien de dépendance économique, y compris des travailleurs vraiment libres. Le cœur de tout le droit du travail est le lien de subordination. Fondamentalement le droit du travail est fondé autour du pouvoir de rompre unilatéralement le contrat de travail, la possibilité d'être évalué, d'être sanctionné, la question du salaire etc...

3. Etes-vous favorable au fait de subordonner la possibilité pour un salarié de partir en préretraite à l'existence d'un accord collectif au préalable ? Si oui, à quel niveau ?

Ce qui peut se faire en ce qui concerne la négociation de la préretraite, c'est de mettre en œuvre des systèmes qui soient financés en interne, par l'entreprise. Par exemple, prévoir le versement de 80% du salaire, le paiement des cotisations sociales, et le maintien du contrat de travail jusqu'à un âge déterminé.

Je ne suis pas favorable à ce que les préretraites soient à la charge des fonds publics. Une autre solution pourrait être de mettre en œuvre des systèmes de préretraite assurés, par le paiement d'une compagnie d'assurances finançant les préretraites.

Le niveau le plus pertinent reste l'entreprise. Cela met en cause beaucoup d'aspects politiques. Les systèmes devraient être financés par les entreprises en lieu et place de Pôle Emploi. Le fait que les fonds publics soient utilisés comme des indemnités de départ est contre-productif.

Il faut aussi se poser la question des ruptures conventionnelles : lorsque celles-ci correspondent à des préretraites. Il pourrait être intéressant de confier à l'Inspection du Travail, dans le délai de 15 jours leur appartenant, de vérifier cela. On pourrait prévoir la création d'un forfait social ou autre indemnité à charge de l'employeur en cas de rupture conventionnelle à partir d'un certain âge, par exemple 58 ans, pour rester en cohérence avec le régime de préretraite. Il existe un problème : on ne peut promouvoir et favoriser un mécanisme permettant aux salariés de partir par le financement public, cela constitue une atteinte au financement du régime.

4. Que pensez-vous de la conversion d'un thème facultatif vers un thème obligatoire de la formation des plus anciens ?

Il y a des progrès qui ont été faits. Nous ne sommes pas bons dans l'emploi des plus anciens au-delà de 60 ans notamment en comparaison avec d'autres pays européens mais nous sommes quand même en progression. Pour que cela devienne obligatoire, il faudrait faire des discriminations positives à l'embauche mais c'est très compliqué.

La meilleure façon de gérer ce problème c'est d'oublier l'âge. L'âge ne devrait pas être un débat, or c'en est un. Il faut mettre en œuvre des politiques de formation permanentes, longues. Il faut également agir sur le plan des coûts salariaux, sur les espoirs des plus jeunes générations, sur les progressions de carrières qui constituent aujourd'hui des problèmes colossaux.

De plus, le rendre obligatoire dans quel objectif ? Un moyen serait de créer un quota de salariés d'un certain âge ou de bonifier les cotisations sur les salariés les plus âgés. Je pense qu'il ne faut pas nier la réalité, le fait que les salariés âgés soient pour certains démobilisés, qu'ils aient généralement un salaire élevé, le fait que des personnes attendent le départ des plus anciens pour reprendre leur poste... Un entretien en fin de carrière ne suffira pas, il faut pousser davantage les mesures pour qu'on se préoccupe réellement de cette question.

Lors d'un projet de texte de loi sur lequel j'ai travaillé, nous avons favorisé le fait de développer des formations, et s'agissant des salariés les plus âgés nous avons choqué car nous évoquions l'âge de 45 ans. Or, l'objectif n'était pas de les considérer comme âgés mais de les prendre en compte dès cet âge pour leur donner une force nouvelle : prendre le problème de leur formation et de leur évolution assez tôt, et ne pas attendre qu'ils aient 55 ans pour les former ou décider de leurs évolutions.

Enfin, l'emploi en France est réparti pour 50% dans des entreprises qui ont moins de 20 salariés, lesquelles représentent 94% des entreprises en France. Comment faire dans ces entreprises ? Il faut aussi penser aux PME.

5. Est-ce pertinent selon vous d'insérer dans la négociation obligatoire sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences une formation facultative aux nouvelles technologies, laquelle serait financée par un crédit d'impôt ?

Pourquoi pas, il y a une question d'illettrisme numérique qui est très dangereuse. Je pense qu'il ne faut pas méconnaître l'idée que toutes les entreprises en ont besoin, même une PME ne fonctionne pas correctement sans les nouvelles technologies. La connaissance informatique doit être un prérequis.

Il existe tout de même un niveau de base de la connaissance numérique en général. En revanche il faut maintenir un haut niveau, c'est ce qui pousserait la connaissance.

Pour que cela justifie une intervention financière de l'Etat, il faudrait aller au-delà de l'adaptation du poste de travail. D'autant que le compte CPF pour des entreprises qui ont besoin de développer le numérique, constitue déjà un moyen d'action. On va voir beaucoup se développer la co-construction de la formation notamment sur le numérique avec des jonctions du CPF et des plans de développement des compétences. Par exemple, j'utilise mon CPF dans une formation informatique qui est aussi une priorité de l'entreprise, celle-ci finance le surplus et à la sortie le salarié a une valorisation de sa carrière.

Je suis favorable à l'idée, à condition qu'il n'y ait pas d'effet d'aubaine et que ce soit pour une vraie valorisation de la formation numérique.

Critique de l'interview :

L'interview de M. Bélier nous a permis de conforter un certain nombre de nos choix de préconisations, tel que par exemple la codification au sein du Code du travail, tant dans la partie législative que réglementaire, de la définition du contrat de travail et du lien de subordination.

Par son expertise, il nous a également alerté sur la faisabilité de certains mécanismes, et notamment sur les effets d'aubaine qui peuvent en découler, les rendant contre-productifs. Cela peut par exemple être le cas s'agissant de l'extension de l'application des accords collectifs à des travailleurs autres que salariés.

Nous avons également pu échanger sur l'importance du statut dont bénéficient les salariés et la nécessité de renforcer les droits des travailleurs des nouvelles formes d'emploi. Nous avons apprécié les exemples concrets que M. Bélier nous a donnés pour illustrer ses prises de position. Nous avons particulièrement apprécié l'expertise qu'il nous a apportée, par le fait notamment qu'il ait à l'esprit les mesures ayant fonctionné ou non par le passé, ayant ainsi un véritable recul sur l'ensemble des thématiques que nous lui avons soumises.

FICHE D'ENQUETE : Pascal LOKIEC

Fait le 29 mars 2020 par téléphone avec un renvoi à une de ses interviews auprès de l'AEF info.

Fonctions occupées :

Professeur de droit social, Directeur du Master 2 Droit social (recherche) à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et Président de l'Association Française de Droit du Travail et de la sécurité sociale (AFDT).

Intérêt de l'interview :

Fort de son expérience universitaire au sein de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Pascal Lokiec allie la théorie et la pratique du droit du travail en étant Président de l'AFDT, association qui organise des débats sur tous les sujets transversaux d'actualité du droit social.

Interview :

1. Doit-on intégrer la transmission des savoirs dans la négociation obligatoire afin d'atténuer les différences générationnelles d'approche du travail ? Si oui, par quels moyens ?

Oui, ça me semble être une bonne idée de le faire à un niveau collectif (pas seulement individuel comme le contrat de génération qui a échoué). Cela peut passer par la négociation obligatoire (attention : dans la négociation sur le contrat de génération il était question d'une négociation sur la transmission des savoirs et des compétences) mais aussi par des espaces de discussions, auxquels je suis très favorable, c'est un point développé par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail notamment. L'idée est de dire qu'à côté des négociations/consultations avec les représentants du personnel, il faut développer des discussions au sein des services, des ateliers dans l'entreprise, à un niveau décentralisé. Des discussions qui ne portent pas seulement sur les conditions de travail mais aussi et surtout sur le contenu du travail, c'est-à-dire sur le travail lui-même. C'est à ce niveau que peut se développer une transmission des savoirs.

2. Faut-il créer une catégorie intermédiaire de travailleurs ? Si oui, comment leur faire bénéficier d'une protection équivalente à celle des salariés ?

Je ne crois pas à la création d'une troisième catégorie intermédiaire entre le salariat et le travail indépendant. Le risque est important d'un glissement massif des travailleurs salariés vers la catégorie intermédiaire, comme cela s'est passé en Italie avec une perte de protection pour nombre de travailleurs. Si on fait une catégorie intermédiaire, il ne sera pas possible d'avoir une protection équivalente, ce sera nécessairement une protection intermédiaire. Je suis plus favorable à l'approche ciblée qui est celle du gouvernement actuel, à savoir ne pas créer une catégorie générale mais de créer des statuts pour des cas spécifiques, en l'occurrence les travailleurs des plateformes de la mobilité. Cela limite les effets d'aubaine de la création d'une catégorie intermédiaire. Par contre, c'est un statut qu'il faudrait créer et pas une simple charte.

3. Que pensez-vous de la création d'un Index « Seniors » suggéré par le rapport Bellon ? Est-il trop complexe à mettre en œuvre ? Peut-il produire des effets aussi vertueux que l'Index égalité femmes-hommes ?

Il y a des choses intéressantes dans ce rapport : abaisser les seuils déclenchant l'obligation de négocier un accord sur la pénibilité ; éligibilité au crédit impôt recherche des programmes de recherche en matière de prévention ; bilans de compétence ; droit à l'aménagement raisonnable de l'organisation du travail pour les plus anciens (ou travailleurs « expérimentés » selon l'expression du rapport). En ce qui concerne l'index je trouve que c'est une bonne idée et que ça permettrait de cibler les entreprises vertueuses, comme l'index égalité professionnelle (par exemple, on cible les aides sur les entreprises bien notées) mais ce n'est pas facile à mettre en place.

4. Partant du postulat que les travailleurs de plateformes restent des travailleurs indépendants, serait-il judicieux de leur faire bénéficier d'une représentation collective (création d'une organisation professionnelle ? syndicat ?) afin de pouvoir faire remonter leurs revendications ?

Oui, plusieurs voies possibles :

- Participation aux instances de direction des plateformes des représentants des travailleurs ; l'avantage est que c'est simple à mettre en œuvre.
- Un CSE généralisé qui représenterait les intérêts de tous les travailleurs ; il est en effet très problématique, dans une entreprise comptant 1000 travailleurs (des chauffeurs par exemple), de n'avoir qu'un CSE restreint voire aucun CSE car seuls 9 ou 15 salariés sont embauchés par ces entreprises (par exemple pour la RH, la comptabilité,...). Ce n'est pas représentatif de la façon dont l'entreprise est organisée. On pourrait donc concevoir un CSE commun aux salariés et aux indépendants. C'est plus compliqué à mettre en œuvre mais faisable : par exemple, pour les entreprises comportant une majorité d'indépendants (ou 60 % peu importe).
- Une négociation collective pour les indépendants c'est possible et même la voie à prioriser mais c'est un peu plus compliqué à mettre en place car il faut les

acteurs pour mener ces négociations ; les syndicats sont pour moi les plus à même de pratiquer cette négociation. Cette voie est d'autant plus essentielle que, lorsqu'on aura une négociation on pourrait transformer la simple charte unilatéralement élaborée par la plateforme (loi LOM) par un accord de branche au niveau du secteur de la mobilité (je suis défavorable à ce que le statut soit défini par accord d'entreprise dans un secteur ultra concurrentiel).

5. Quel regard portez-vous à la décision “UBER” rendue par la chambre sociale ?

La Cour de cassation vient de confirmer que le lien entre un chauffeur et Uber est bien un contrat de travail et ce sont les mêmes motifs que ceux retenus dans l'arrêt Take Eat Easy dans le sens où la Cour de cassation utilise la définition qu'elle a élaborée en 1996. L'arrêt Take Eat Easy avait toutefois montré que le pouvoir de direction pouvait être difficile à caractériser. L'arrêt Uber résout cette difficulté par l'utilisation de l'indice du service organisé (lequel, précisément, avait été inventé pour pallier, dans le cas de l'avocat ou encore du médecin, l'absence ou l'insuffisance des ordres et directives, autrement dit du pouvoir de direction).

De façon à mon avis très convaincante, et comme le font d'autres pays, notamment anglo-saxons, la Cour de cassation laisse entendre que le fait que le pouvoir ne s'exerce pas ou peu par des ordres et des directives n'empêche pas de retenir l'existence d'un contrat de travail lorsqu'est caractérisée l'appartenance du travailleur à un service organisé.

Concernant la substitution de la dépendance économique au lien de subordination :

La mobilisation du service organisé, qui figure dans l'arrêt Société Générale du 13 novembre 1996 et n'avait pourtant pas été repris dans l'attendu de principe de l'arrêt Take Eat Easy, se comprend d'autant mieux au regard de la volonté manifeste de la Cour de cassation de maintenir sa jurisprudence sur la définition des critères du contrat de travail. Une jurisprudence qui est et restera manifestement construite autour du concept de subordination. Les propositions consistant à substituer au critère de la subordination celui de la dépendance économique ou encore celui du contrôle resteront donc au stade purement doctrinal. Mais si, sous l'angle des critères de la subordination, l'arrêt Uber fait œuvre de classicisme en prolongeant la jurisprudence Société Générale, on relèvera avec intérêt la référence, reprise de l'arrêt d'appel, aux algorithmes, qu'utilisent massivement les plateformes mais pas seulement les plateformes. Ces algorithmes sont considérés dans l'arrêt Uber comme des indices de subordination, à

rebours de cette idée selon laquelle l'algorithme serait un procédé automatique, voire neutre, à mille lieues de l'exercice d'un pouvoir de décision. Il y a là l'une des questions majeures du travail de demain, un certain nombre de décisions humaines (en matière de travail, de santé, etc.) ayant sans doute vocation à être remplacées par l'application d'un algorithme.

Concernant la situation de requalification pour les autres travailleurs de plateforme :

La situation du chauffeur sur laquelle s'est penchée la Cour de cassation étant sans doute identique à celle de la plupart des autres chauffeurs d'Uber, il est probable que cette solution fera jurisprudence pour l'ensemble ou l'essentiel des chauffeurs d'Uber qui demanderont la requalification de leur relation de travail.

A-t-elle vocation à impacter les travailleurs des autres plateformes ? Sans doute, mais elle est particulièrement motivée et précise, sur la caractérisation du service organisé, sur celle du pouvoir de sanction et de contrôle (l'arrêt de la cour d'appel de Paris de janvier 2019, dans cette même affaire, l'était également), ce qui laisse entendre que la Cour de cassation exercera un contrôle strict sur la qualification du contrat. En tout état de cause, on ne peut en aucun cas conclure de manière générale et systématique, après cet arrêt, que le travailleur d'une plateforme numérique est désormais un salarié.

Concernant l'avenir du modèle économique des plateformes :

Je dirais avant tout qu'il ne faut pas voir le retour au salariat comme étant par définition une sanction, même si cela semble être vécu comme tel par Uber. Le salariat est et doit rester la forme normale d'accès au travail. Cette décision peut donc être vue comme une sanction du modèle de plateforme construit par Uber. Mais elle donne aussi aux plateformes, y compris à Uber si cette entreprise entend modifier ses règles de fonctionnement, une grille (il s'agit d'un faisceau d'indices, ce qui signifie que tous ces éléments n'ont pas à être réunis) pour rester dans le giron du travail indépendant : fixation des tarifs par le chauffeur, en tout cas pas par un algorithme qui détermine l'itinéraire à suivre et donc prédit le coût de la course, possibilité de clientèle propre, absence de contrôle sur les connexions du chauffeur (celui-ci reçoit au bout de trois refus un message “;Êtes- vous encore là ?”, absence de pouvoir disciplinaire (perte temporaire ou définitive d'accès aux comptes). Cette grille est complétée, dans la note explicative, par une définition du travail indépendant (lequel a jusqu'à présent été le plus souvent défini de manière négative, comme ce qui est exclusif d'un lien de subordination) comme “la possibilité de se constituer une clientèle propre, la liberté de fixer ses tarifs, la liberté de fixer les conditions d'exécution de la prestation de service”.

Concernant la mise en place d'une charte en application de la loi LOM :

Du point de vue de l'action en requalification, elle changera d'autant moins la donne que, dans sa décision sur la loi LOM, le Conseil constitutionnel a, le 20 décembre 2019, précisément censuré la disposition de la loi qui prévoyait que le respect de la charte ne peut caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs. Autrement dit, la loi LOM, dans sa nouvelle mouture, ne pourra pas empêcher un travailleur des plateformes de mobilité qui estimerait que sa situation répond aux canons de l'arrêt du 4 mars 2020, de demander la requalification de son contrat en contrat de travail.

Cependant, la requalification n'est évidemment pas automatique et suppose que le travailleur la demande. De ce point de vue, la mise en place de la charte pourrait changer les choses. Car plus la protection accordée à celle ou celui qui reste indépendant est élevée, moins grande sera la tentation d'engager une action en requalification. Donc, dans les faits, la mise en place d'un statut véritablement protecteur pourrait avoir un impact, même si statistiquement il est très probable que, de toute façon, l'ensemble des travailleurs d'Uber ne saisiront pas la justice. Il est préférable de parler de statut que de charte. Il faut selon moi renoncer à ce support juridique mou qu'est la charte pour passer soit à un statut légal (le législateur définirait alors le contenu des droits et obligations des plateformes et de leurs travailleurs), soit à des règles définies par convention collective (on attend de ce point de vue les propositions de la mission confiée à Jean-Yves Frouin). On ne peut pas en rester à une simple charte ! Il suffit de lire la loi LOM pour constater que le législateur n'a prévu aucune obligation en termes de contenu : si la plateforme décide d'adopter une charte, elle devra aborder un certain nombre de thèmes sans qu'aucune exigence de contenu minimal ait été fixée par la loi. Il est par exemple prévu que la charte précise "les modalités visant à permettre aux travailleurs d'obtenir un prix décent pour leur prestation de services." Aucun niveau de prix décent n'a été fixé. On est, avec cette loi, dans l'archétype de ce qu'on appelle le "droit".

Concernant la volonté des travailleurs Uber d'être des travailleurs indépendants :

Le discours ambiant qui abrite sans doute une part importante de vérité selon lequel nombre de ces travailleurs n'ont pas la volonté d'être des salariés mais veulent rester indépendants. Peut-on admettre qu'un travailleur des plateformes choisisse un statut d'indépendant, quitte à ce que ce statut ne corresponde pas aux conditions de fait dans lesquelles il exerce son travail ? La reconnaissance d'une telle possibilité s'inscrirait en faux par rapport à la position constante de la Cour de cassation française, comme de celle de la plupart des droits qui nous entourent, car

le statut au titre duquel on exerce son travail dépend, non pas du choix des parties, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce le travail.

Critique de l'interview :

Monsieur Lokiec a un avis clair et tranché sur chacune des questions. Il nous a permis de confirmer certaines de nos préconisations (comme le fait de ne pas être favorable à la création d'un troisième statut, renforcer la protection sociale des travailleurs indépendants, l'index « senior »...), et nous a notamment donné de nouvelles pistes de réflexions.

Et certaines de ses réponses sont des positions doctrinales comme nous pouvons le remarquer lors de certains passages mais ses propos sont toujours rattachés à la pratique et à des faits concrets.

FICHE D'ENQUETE : BÉATRICE BOURGEOIS

Fait le 24 mars à Paris, par entretien téléphonique.

Fonction occupée :

Responsable du Département Relations du Travail au sein de la Direction des Relations Sociales de Total SA et conseillère prud'homale employeur à Paris, section encadrement, en qualité de Présidente d'Audience.

Intérêt de l'interview :

Forte de son expérience en tant que Responsable juridique sociale depuis plus de quinze ans, notamment chez Solvay et de celle de responsable du Département des Relations du Travail chez Total, Mme Bourgeois a une connaissance accrue des relations sociales au sein des entreprises, et notamment des grands groupes. De plus, en sa qualité de Conseillère Prud'homale depuis plus de vingt ans, Mme Bourgeois a une expertise dans le domaine du contentieux social et ainsi une vision globale des litiges individuels concernant les salariés et leurs employeurs.

Interview :

1 - Quelle est votre perception de l'employabilité des seniors aujourd'hui en France ? Quels sont selon vous les principaux freins à leur embauche/maintien en entreprise ?

Aujourd'hui le premier frein est le salaire : les salariés en fin de carrière ont souvent les rémunérations les plus élevées de l'entreprise. En France, nous avons des systèmes de rémunération encore liés à l'ancienneté, qui font que le salaire est plus élevé, donc quand l'entreprise est en difficulté, les seniors sont les premiers visés.

Il y a de nombreux préjugés sur les seniors (moins productifs, moins adaptables, moins mobiles..) qui sont un frein à leur embauche et leur maintien dans l'entreprise. Particulièrement lorsqu'elles rencontrent des difficultés, les entreprises préfèrent se séparer des seniors et recruter des jeunes.

Par ailleurs, beaucoup d'entreprises ont un problème de transmission des savoirs. Par exemple, chez Solvay ont été mis en place des binômes juniors/seniors. Les seniors apportent leur expérience aux juniors et les juniors apportent leur expertise numérique aux seniors. C'est toutefois compliqué à mettre en place car, au-delà de l'intention, la question du temps et des moyens se pose.

Cette transmission doit se faire à tous les niveaux de l'entreprise : des ouvriers en usine avec leur savoir-faire jusqu'aux plus haut niveau de la hiérarchie.

Grâce à l'informatique, notamment si on conserve bien les données, on peut assurer une certaine continuité. Quand il s'agit d'un savoir-faire manuel par exemple, la transmission est beaucoup plus compliquée.

2 – Connaissez-vous des mécanismes d'accompagnement des salariés les plus âgés mis en place au sein d'entreprises (formation, aménagement du poste de travail...) ? Si oui, sont-ils pertinents ? Si non, comment peut-on (mieux) les accompagner ?

Selon moi, l'avancée sur ces thèmes se fait par la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels). Le constat général est que plus la personne est âgée, moins elle a recours à la formation. C'est un constat.

S'agissant de la fin de carrière, l'idéal serait d'avoir un système qui permette de concilier et de répondre aux deux envies :

- Ceux qui ont envie de partir : car beaucoup de personnes d'un certain âge sont démotivées au travail et ne souhaitent pas poursuivre leur activité professionnelle s'ils en ont la possibilité.
- Ceux n'ayant aucune envie d'arrêter de travailler. Il s'agit souvent d'hommes qui ne vivent qu'à travers le travail. Avec la décomposition de la cellule familiale, les divorces et les familles recomposées, nous assistons à une augmentation de salariés qui ont des enfants sur le tard à charge à un âge avancé, notamment au moment des années étudiantes lourdes financièrement et donc qui ont besoin de travailler jusqu'à ce qu'ils n'aient plus enfant à charge.

Le problème est que notre système n'arrive pas à satisfaire ces 2 désirâtes.

Chez Solvay, avait été mis en place le congé grand parental, lequel permet aux seniors d'avoir plus de congés (sous la forme d'un temps partiel) pour s'occuper de leurs petits-enfants. Son succès a été modéré car il s'agissait d'une forme de temps partiel qui ne couvrait pas le paiement des cotisations retraite au niveau du temps plein, entraînant une perte conséquente pour le salarié qui le mettait en œuvre.

Il faudrait également agir sur les indemnités fiscales et sociales en cas de départ et de mise à la retraite. Les modes de rupture entre départ et mise et à la retraite sont très rigides. Il existe un grand contournement entre les ruptures conventionnelles et les licenciements économiques, qui font que les salariés vont être au chômage avant de prendre leur retraite. Ainsi, le financement de la fin de carrière des seniors est assuré par Pôle Emploi. Or, si on avait une indemnisation défiscalisée harmonisée des départs et des mises à la retraite sur celle des licenciements d'ordre économiques, cela simplifierait les choses et éviterait le contournement.

On peut prévoir une rupture conventionnelle collective dans l'entreprise avec un financement de la période allant jusqu'à la retraite par exemple. Ce genre de disposition vise directement les seniors.

3 - Considérez-vous que les nouvelles technologies puissent faciliter/permètre une meilleure transition et un accompagnement vers la retraite ?

Le télétravail peut être une bonne solution. En ce moment, nous faisons fait en avant considérable avec la crise du Covid-19 et le regard sur le télétravail et tous les préjugés qui l'entourent (télé plus que travail) vont être remis en cause et permettre une avancée. Contrairement aux idées reçues, les seniors ne sont pas dans la crise actuelle du Covid-19, les moins bons dans l'utilisations des outils informatiques. C'est un constat que nous avons pu faire chez Total durant la crise. Avec la période actuelle, les gens sont très contents du télétravail. Je pense que le télétravail doit être pensé en bonne intelligence (fixer un jour ou 2 jours par semaine est très rigide) et doit être plus libre et moins normé.

Nous sommes face à de nombreux paradoxes : l'État a besoin d'argent, et il souhaite donc que les gens travaillent longtemps, mais en parallèle il y a le chômage notamment des jeunes et donc la tendance à faire place aux jeunes. Il y a un équilibre à trouver.

L'Etat aura toujours une politique très volontariste pour que les seniors travaillent plus. On pourrait aussi se poser des questions sur le cumul emploi/retraite : est-ce décent quand il y a un grand niveau de chômage de le permettre à ce point ? Est-il une bonne chose pour l'emploi ? Quoiqu'il en soit, avec la réforme à venir des retraites, les salariés vont devoir travailler de plus en plus longtemps pour percevoir une retraite décente et les entreprises vont devoir davantage se poser la question des seniors avec peut-être des modes d'organisation du travail plus flexibles (télétravail, temps-partiel...).

Un autre phénomène constaté dans nombre d'entreprise consiste à ce que des seniors de l'entreprise partent pour ensuite continuer à travailler pour leur employeur en tant qu'indépendant, grâce au réseau qu'ils ont tissé ou aux ententes entre personnes. Ces personnes sont à la retraite et se mettent à leur compte. C'est un constat notamment quand l'entreprise ne s'est pas préparée à la transmission de certains savoirs. Je ne pense pas que cette pratique soit souhaitable. Elle est pour moi une dérive au détriment des jeunes.

4 - Avez-vous constaté une évolution dans le contentieux de salariés seniors ? (Plus ou moins de contentieux concernant les salariés en fin de carrière ?)

Plusieurs constats sont à faire.

D'abord, le recours à la nouvelle indemnité forfaitaire de conciliation a augmenté et il vise en premier lieu les seniors. On pouvait jusqu'à présent faire entériner en comparution volontaire le montant de cette indemnité pour la défiscaliser. Celle-ci était intéressante particulièrement pour les fortes anciennetés et donc les seniors, en raison d'une certaine disproportion de ce barème en fonction de l'ancienneté qui augmente très lentement, commence très bas et est très élevé plus tard.

Il s'agissait d'un mode conséquent de départ ces dernières années, très utilisé pour gérer le départ de seniors qui pouvaient profiter des avantages de la défiscalisation des indemnités de rupture.

Récemment, l'État est venu empêcher la comparution volontaire (immédiate). Pour recourir à l'indemnité forfaitaire de conciliation, il faut à présent déposer une requête et il ne sera possible d'entériner une indemnité forfaitaire de conciliation qu'après la tenue de l'audience en conciliation (dont le délai est de 3 à 12 mois environ). C'est un frein important pour l'avenir.

S'agissant du contentieux lui-même des seniors, ont été constaté dans les conseils de prud'hommes une augmentation des contentieux relatifs aux discriminations. Toutefois, il est rare devant le CPH que ces demandes aboutissent. En Cour d'appel, elles ont beaucoup plus de chance d'aboutir.

Nous avons des contentieux également d'insuffisance professionnelle de seniors qui ont une forte ancienneté et peuvent mal se comporter, avoir des comportements déviants à l'égard de leur société par rancœur. C'est aussi une réalité à laquelle on peut aussi assister.

Dans des domaines d'expertise, il peut être intéressant de se servir de compétences des seniors pour des durées déterminées. Par exemple s'agissant du management de transition, on pourrait y avoir recours plus souvent et il pourrait être davantage développer et surtout valoriser. Ils ont un regard extérieur à apporter mais aussi une expérience. Des modes de travail assouplis permettant de développer le management de transition serait intéressant tout comme le

développement des congés de mobilité ou des mises à disposition. Pour cela, il faudrait centraliser l'offre et la demande comme l'a d'ailleurs fait l'État dans le cadre de la crise du Covid-19 en incitant à la mise à disposition de salariés non occupés vers des entreprises en besoin. Cette piste serait intéressante.

5 - Total a récemment mis en place une Digital Factory qui rassemblera des experts pour accélérer la transformation digitale du groupe. Avez-vous rencontré des difficultés juridiques à mettre en place cette nouvelle forme d'emploi ? Si oui, lesquelles ?

Notre projet est encore à ce jour à l'état d'embryon. Nous n'avons pas de recul pour faire un retour d'expérience, car la Digital Factory est en cours de constitution/lancement.

Toutefois, l'une des difficultés que nous rencontrons est l'acceptation du transfert par des salariés Total qui ont des avantages et ont une réticence à les perdre et à se trouver dans une situation avec une sécurité moindre.

Ce n'est pas le même public. Les personnes qui seront amenées à travailler au sein de la Digital Factory seront des personnes mobiles, changeant d'entreprise, travaillant sur des projets de courtes durées, avec une possibilité d'embauche en CDI. La hiérarchie sera moins pyramidale. Il s'agit d'une nouvelle vision de la forme du travail avec par exemple des bureaux partagés.

Ce n'est pas simple en France avec notre législation actuelle d'envisager une forme souple de travail, on a constaté que le cadre juridique du travail n'est pas adapté.

La législation sur la durée du travail et sur les contrats de travail n'est plus du tout adapté à la réalité de demain où nous sommes amenés, grâce aux nouveaux outils en notre possession, à travailler volontairement à toute heure suivant le besoin en contrepartie d'une liberté d'organisation, de souplesses...

Critiques de l'interview :

En tant que responsable du Département Relations du Travail au sein de la Direction des Relations Sociales de Total SA et conseillère prud'homale employeur à Paris, Madame Béatrice BOURGEOIS a pu nous apporter une vision duale des deux enjeux majeurs de notre étude. Elle nous a confirmé dans notre volonté d'agir, notamment, sur la fin de la relation de travail (licenciement économique, rupture conventionnelle, ...) des salariés les plus anciens afin de la protéger. De même, elle a renforcé notre conviction selon laquelle les travailleurs sont de plus en plus en quête de mobilité, et qu'il est donc nécessaire d'agir sur la mise en œuvre de celle-ci afin de la sécuriser. C'est pourquoi il est nécessaire d'informer davantage les entreprises sur les nouvelles formes de travail afin que plus d'entreprises créent des dispositifs tels que la Digital Factory, qui peuvent avoir un impact sur la qualité de vie au travail. Son expérience en tant que conseillère prud'homale nous permet d'affirmer une hausse des contentieux relatifs à la discrimination pour les salariés les plus anciens. Enfin, nous pouvons noter une volonté de ces salariés de vouloir exercer une activité professionnelle plus longtemps.

FICHE D'ENQUETE : ARNAUD CASADO

Fait le 3 avril 2020, à Paris.

Fonction occupée :

Arnaud CASADO est docteur en droit et maître de conférences au sein de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne (depuis 2015). Il enseigne notamment le droit pénal du travail. Aussi, Monsieur CASADO publie régulièrement dans des revues spécialisées en droit social (Lextenso, les Cahiers sociaux notamment).

Intérêt de l'interview :

Ses nombreuses publications sur les nouvelles formes de travail ainsi que son expertise en droit pénal du travail nous permettront d'avoir une approche plus thématique du sujet.

Interview :

1. Suite à l'arrêt UBER, pensez-vous qu'il existe à l'égard des plateformes un réel risque de requalification en travail dissimulé ? Ou au contraire, saisir les juridictions sur ce motif est-il peu pertinent ?

Oui, il y a un réel risque de requalification en travail dissimulé. Pour autant, leur contrat est un contrat de prestation de services. A l'aune de l'arrêt Uber, leur contrat est simplement qualifié et non pas requalifié. La requalification est un mécanisme spécifique aux contrats de travail à durée déterminée.

L'article 12 du Code de procédure civile permet au juge de donner ou de restituer l'exacte qualification au contrat. C'est seulement à partir du moment où le juge dit que leur contrat est un contrat de travail, que la question se pose de savoir s'il y a travail dissimulé. Or, la chambre criminelle et la chambre sociale n'auront pas forcément la même interprétation.

Selon la chambre sociale, le fait de se tromper de contrat n'implique pas forcément de travail dissimulé.

Selon la chambre criminelle, il faut réussir à démontrer l'élément intentionnel, il y aura donc moins de risque de par la difficulté de prouver l'intention. Donc le risque est d'un degré différent selon la juridiction saisie.

Devant le Conseil de Prud'hommes, qui a une compétence exclusive et d'ordre public sur les différends afférents à la qualification du contrat de travail, le risque civil est la qualification de contrat de travail.

Alors que devant les juridictions répressives, au vu de l'élément moral, il faut démontrer la volonté de frauder.

2. Existe-t-il des moyens pénaux pouvant contraindre les entreprises à favoriser le maintien des plus anciens ? Si oui, quels autres moyens coercitifs pourraient être mis en œuvre ?

C'est plutôt l'inverse, d'un point de vue de droit pénal, il faut veiller aux discriminations par l'âge.

S'agissant de l'idée de mettre en place des pénalités financières pour les entreprises qui ne mettraient pas beaucoup voire pas du tout d'actions favorisant le maintien des plus anciens, ce n'est pas certain que cela soit pertinent.

Par ailleurs, il n'existe pas aujourd'hui, à ma connaissance, beaucoup de mécanismes contraignants pour les entreprises à cet égard.

Je ne suis pas convaincu de l'utilité de contraindre les entreprises par ce moyen. Il faudrait plus une politique de prévention plutôt qu'une politique punitive. Par exemple, si une convention collective impose d'avoir tant de « seniors » dans ses effectifs, ça ne marcherait pas, ce serait discriminant dans l'autre sens envers d'autres catégories de salariés, si on réserve certains postes à certaines catégories d'âge sans raison particulière “.

3. Par quel biais l'emploi des plus anciens doit être davantage sécurisé face à l'émergence des nouvelles formes de travail ?

Selon moi, former les salariés aux nouvelles formes de travail, par exemple aux nouvelles technologies afin qu'ils soient plus acteurs dans l'entreprise, n'est pas un outil de sécurisation. Certes, cela peut favoriser l'emploi des plus anciens mais ce n'est pas parce qu'un salarié plus ancien est hyper formé qu'il va forcément garder sa place dans l'entreprise, d'où le fait que l'emploi des plus anciens ne se trouve pas davantage sécurisé par ce biais.

Le terme de sécurisation me gêne, si par exemple on remet en place une sorte de contrat de génération avec moins de cotisations, ça ne sécurise pas pour autant l'emploi des plus anciens.

En revanche, je suis favorable à l'idée de favoriser leur emploi par le biais de mécanismes fiscaux et sociaux incitatifs.

4. Comment peut-on améliorer la responsabilité des plateformes ? Doit-on imposer une sorte d'obligation de sécurité de résultat/moyens propre aux plateformes afin de couvrir les risques professionnels majeurs ?

Peut-être que ma vision des choses va être trop politisée, mais je ne vois pas pourquoi on donnerait aux plateformes un droit différent de celui des salariés. Je préfère qu'on les aligne sur le droit commun comme tout le monde (sauf les indépendants).

En ce sens, je suis opposé à un dégradé de statuts des travailleurs. Plus on multiplie les statuts, plus on vient complexifier le droit du travail. Or, je rappelle qu'il y a une obligation de par la loi de tenter de rendre notre droit plus simple et intelligible. Si on multiplie les régimes spéciaux de travail, il y aura là un vrai souci quant à la simplification de notre système juridique.

Si pour les travailleurs des plateformes la solution afin d'améliorer leur responsabilité nécessiterait réellement la mise en place d'un statut ou d'un régime spécial, pourquoi pas. Or, là rien ne le nécessite.

5. Repenser le lien de subordination autour du concept de collaboration (ou lien de coopération) peut-il permettre de subvenir aux besoins des travailleurs et leur donner plus d'autonomie ?

Attention, la coopération ou l'autonomie des salariés ne s'applique pas à toutes les entreprises, loin de là. Par exemple, dans un commerce alimentaire ou dans une usine de travail à la chaîne, on ne va pas demander l'avis du salarié, ce dernier ne pourra pas coopérer afin d'être plus autonome dans ses missions.

Je suis opposé au fait de repenser le lien de subordination autour d'un concept de coopération parce qu'une partie de l'industrie n'a clairement pas bougé. Pour reprendre l'exemple du travail à la chaîne en usine, on ne va pas demander l'avis du salarié, il n'a rien à dire, rien à coopérer, car pendant ce temps la chaîne doit, elle, avancer.

Ensuite, il est vrai que dans l'esprit des start-ups on pense à confier davantage d'autonomie et de liberté aux collaborateurs, et à fortiori plus de coopération. Mais en réalité, la collaboration marche uniquement quand cela va bien, il en est autre en cas de difficultés, il faut bien un leadership et donc des directives, qui s'expriment à travers le lien de subordination.

Enfin, dans le modèle classique de la relation salariale définie par un état de subordination juridique permanent, c'est l'entreprise qui prend le risque d'entreprendre et donc qui prend le risque de perdre des profits. Si elle fait profit, c'est elle qui aura avant tout pris les risques. Donc s'il y avait un lien de collaboration, pourquoi le salarié ne serait pas traité comme un actionnaire ?

Finalement, je dirais que passer d'un management vertical des relations de travail à un management plus horizontal est une illusion, on sait très bien qui prend les décisions in fine, c'est l'employeur, il n'y a pas de collaboration.

Critique de l'interview :

Monsieur CASADO apporte un autre regard sur le sujet. Selon lui, certains mécanismes proposés par la doctrine (plus de collaboration et d'autonomie des salariés, mise en place d'un management horizontal des relations de travail) ne peuvent s'appliquer à l'ensemble des travailleurs, et concerneraient seulement quelques catégories de travailleurs telles que les cadres.

Par ailleurs, l'interview était l'occasion d'avoir une vision plus globale sur la faisabilité de mécanismes de maintien dans l'emploi des plus anciens, notamment sous un angle de droit pénal. En revanche, bien qu'il soit persuadé en la matière qu'il faille passer par une politique de prévention et de sensibilisation plutôt que par une politique punitive, il ne propose pas de mesures concrètes pour favoriser le maintien des plus anciens.

De plus, l'interview était parfois plus ou moins politisée, mais c'était très instructif concernant les nouvelles formes d'emploi et en particulier, son désaccord avec certains auteurs de la doctrine sur la mise en place d'un dégradé de statuts pour les nouveaux travailleurs nous a permis de prendre davantage de recul sur notre sujet.

3. Bibliographie

I. MANUELS GÉNÉRAUX ET OUVRAGES SPÉCIALISÉS

- **BELIER G.**, *Le nouveau droit de la négociation collective : Acteurs et accords*, Paris, Editions Liaisons, 2018
- **KESSLER F.**, *Droit de la protection sociale*, Paris, 6e Edition Dalloz, 2016
- **LYON-CAEN A., PERULLI A.**, *Le droit français et la décentralisation productive : quelques repères*, Cedam, 2004

II. LA JURISPRUDENCE

1. La chambre sociale de la Cour de Cassation

- Cass. Soc., 22 juillet 1954
- Cass. Soc., 12 mars 1991
- Cass. Soc., Société Générale, 13 novembre 1996
- Cass. Soc., 4 mars 2020, n°19-13.316

2. Le Comité Européen des Droits Sociaux

- CEDS, *Irish Congress of Trade Unions c. Irlande*, du 12.12.18

III. DOCUMENTS OFFICIELS

1. Législation nationale

a. Lois

- Code civil : article 1710
- Code de la sécurité sociale : articles L.351-15 à L.351-16
- Code du travail : articles L. 1242-3, D. 1242-2 et D. 1242-7.
- Code du travail : article L.1254-2

- Code du travail : article L.2312-38
- Code du travail : articles L.3151-1 à L.3153-2
- Code du travail : articles D.3154-1 à D.3154-6
- Code du travail : article L.6311-1
- Code du travail : article L.6313-10 à L.6315-1, II
- Code du travail : article L.8222-1 à D.8222-5
- Code général des impôts : article 238 bis
- Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites
- Loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté
- Loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités
- Décret n° 2010-1086 du 14 septembre 2010 aménageant les dispositions relatives au contrat à durée déterminée afin de favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés des professions agricoles
- Projet de loi instituant un système universel des retraites du jeudi 5 mars 2020

b. Accords nationaux interprofessionnels

- Accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors
- Avenant du 9 mars 2006 à l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005
- Accord interprofessionnel sur le vieillissement actif et la dimension intergénérationnelle, 8 mars 2017

2. Rapports

- Conseil d'orientation pour l'emploi, L'évolution des formes d'emploi, 8 avril 2014
- **CORNILLEAU J., STERDYNIAK H., Emploi des seniors : les pays de réussite**, Juin 2008
- DARES, Tableau de bord : Activités des seniors et politiques de l'emploi, Janvier 2020
- DARES résultats, *Les ruptures conventionnelles en 2018*, Février 2019 n°008
- DARES analyses, *Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012*, Mai 2013 n°03
- DARES analyses, *Les préretraites d'entreprise : des usages renouvelés du fait de leur taxation*, Août 2014 n°064
- « *Emploi des seniors : les leçons des pays de réussite* », Revue de l'OFCE 2008/3 (n°106) pages 103 à 154

- Enquête sur l’allongement de la vie professionnelle : Regards croisés dirigeants / salariés Rapport de résultats 13 juin 2019, Harris interactive pour Le comptoir de la nouvelle entreprise, Malakoff Mederic Humanis
- Etude Linkdin Pôle emploi « Emplois, compétences et transitions professionnelles en France, quelles évolutions ? »,
- Eurofound, New forms of employment Mandl, Irene; Curtarelli, Maurizio; Riso, Sara; Vargas Llave, Oscar; Gerogiannis, Elias, publié le 12 mars 2015
- Favoriser l’emploi des travailleurs expérimentés, Mission sur le maintien en emploi des seniors, rapport remis au Gouvernement, 14 janvier 2020
- Fondation travailler autrement : Vers les nouvelles formes d’emploi, Panorama européen des solutions de transition professionnelle, 2014
- France stratégie, Enjeux des nouvelles formes du travail et de la protection des actifs 2017-2027, Mars 2016
- France stratégie, Nouvelles formes du travail et de la protection des actifs, synthèse des contributions et du débat, 10 mai 2016
- **FREYSSINET J.**, Avenir du travail et dialogue social, France stratégie, 23 avril 2016
- **GAZIER B.**, “Derrière la diversité des formes d’emploi, la complexité des trajectoires professionnelles et personnelles”, Fondation travailler autrement, 27 Juillet 2016
- **GAZIER B.**, Rapport “La diversité des formes d’emploi” pour le Conseil national de l’information statistique (CNIS), 2015-2016
- **GAZIER B.**, Travail, emploi et sécurisation des parcours professionnels : de la fragmentation au partage, France Stratégie. Projet 2017-2027 “Nouvelles formes du travail et de la protection de l’actif” Avril 2016
- Le maintien des seniors dans l’emploi industriel, une analyse des démarches pilotes au sein de la métallurgie allemande, Fonds social européen, 2006.
- **GOMEZ P-Y.**, **JOLLY C.**, « Comment travaillerons-nous demain ? », Fondation Jean Jaurès, 29 mai 2017
- HM Gouvernement, Good Work : A response to the Taylor Review of Modern Working Practices, February 2018
- « L’allongement de la vie professionnelle : le travail demain », Harris Interactive pour Malakoff Mederic Humanis, 2019
- « L’allongement de la vie professionnelle : un enjeu économique et social pour votre entreprise », Aravis, Décembre 2004
- La relation de travail, recommandation n°198 bureau internationale du travail

- **FAYOLLE & GUYOT**, « *La sécurisation des parcours professionnels* », SciencesPo, Les presses, 2014
- Lab'ho : Observatoire des hommes et des organisations, *Penser l'emploi autrement, Nouvelles formes d'emplois, nouvelles compétences, nouveaux rapports au travail*, Adecco Group, Décembre 2016
- **JOLLY C. PROUET E.**, « *L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections* », France stratégie, n°2016-04 mars
- *Le droit à la déconnexion* - Thomas Giraud – JA 2017, n°552, p.26
- *Le portage salarial, une solution pour l'emploi*, Livre blanc Edition 2020, PEPS
- *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendant*, Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais, Organisation Internationale du Travail décembre 2017
- *L'emploi atypique dans le monde*, organisation internationale du travail, 2016
- *Les droits sociaux au regard des nouvelles formes d'emploi : Les réponses européennes*, SMart et PLS, 2017
- *Les formes atypiques d'emploi*, bureau international du travail, 16-19 février 2015
- *Les préretraites d'entreprise*, Analyses DARES n°064, août 2014
- *L'impact du crédit d'impôt recherche* - Avis de la CNEPI, France stratégie mars 2019
- **LUBIN M., SAVARY R-P.**, Rapport d'information sur l'emploi senior n°749 fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 26 septembre 2019
- *Nouvelles formes du travail et de la protection des actifs*, France stratégie, mars 2016
- *Nouvelles formes d'emploi*, le labo de l'économie sociale et solidaire, 2016
- Réseau Européen pour le Soutien des Travailleurs Indépendants Économiquement Dépendants. Ref. N°. VS/2012/0434
- Rapport de la fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2016
- Rapport d'information du Sénat n°607 (2017-2018) “*Prendre en main notre destin numérique : l'urgence de la formation*” p.137
- France stratégie : “*Les seniors, l'emploi et la retraite*”, Octobre 2018 p74
- *Situation et défis du marché du travail au Portugal*, DG Trésor, juin 2018
- *Situations de travail, compétences transversales et mobilité entre les métiers*, Note de synthèse - France Stratégie, février 2018

- Séminaire politique de l'emploi : Synthèse des interventions et des débats du séminaire “*Nouvelles technologies, nouvelles formes d'emploi : Quels impacts sur le droit du travail et la protection des travailleurs*”, séance du 14 juin 2016
- Séminaire politique de l'emploi : Synthèse des interventions et des débats du séminaire “*Les contrats courts : des questions juridiques aux enjeux économiques et sociaux*”, séance du 9 mars 2018
- *Travailleurs indépendants économiquement dépendants, Mesures statistiques, enjeux et opportunités*, 2014
- **THIERY S.**, Les nouvelles formes du travail indépendant, Les avis du CESE, Novembre 2017
- Trésor Direction Générale, Étude comparative internationale : *Traitement des plateformes numériques, analyse comparée réalisée à la demande du Conseil national du numérique*, Septembre 2017

3. Dispositions européennes

- Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne
- Charte sociale européenne du 18 octobre 1961
- Socle européen des droits sociaux signé le 17 novembre 2017, articles 12 et 13

III. SOURCES ET DOCUMENTS TIRÉS D'INTERNET

- A. (2019, novembre 18). Communiqué de presse ANDRH - Enquête flash « Emploi des seniors ». Consulté le 16 décembre 2019, à l'adresse <https://www.andrh.fr/pressemedias/219/cp-andrh-enquete-flash-emploi-des-seniors>
- Accueil. (s. d.-a). Consulté le 7 mars 2020, à l'adresse <https://www.urssaf.fr/portail/home.html>
- Accueil. (s. d.-b). Consulté le 14 mars 2020, à l'adresse <https://www.compteprofessionnelprevention.fr/home.html>
- Ameli, le site de l'Assurance Maladie en ligne | ameli.fr | Entreprise. (s. d.). Consulté le 17 décembre 2020, à l'adresse <https://www.ameli.fr/paris/entreprise>

- Assemblée Nationale. (2020, janvier 24). Projet de loi organique relatif au système universel de retraite. Consulté le 2 février 2020, à l'adresse http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b2622_projet-loi
- B. (2020, mars 29). Quelles sont les différences entre un travailleur indépendant et un micro-entrepreneur ? Consulté le 10 avril 2020, à l'adresse <https://www.captaincontrat.com/articles-creation-entreprise/differences-autoentrepreneur-travailleur-independant>
- Bassin, A. (2019, décembre 3). Unia veut éviter une «ubérisation» du travail. Consulté le 8 janvier 2020, à l'adresse <https://www.letemps.ch/economie/unia-veut-eviter-une-uberisation-travail>
- Bloch, G. (2018, juin 11). Les seniors, ces mal-aimés du marché du travail. Consulté le 12 janvier 2020, à l'adresse <https://www.letemps.ch/economie/seniors-malaimes-marche-travail>
- Bonus-malus contrats courts et CDD d'usage : les mesures qui entreront en vigueur au 1er janvier 2020. (2019, juin 19). Consulté le 6 décembre 2019, à l'adresse <https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/3253-bonus-malus-contrats-courts-cdd-usage-mesures-entreront-vigueur-1er-janvier-2020.html>
- Burg, D. (2019, janvier 17). Ça se passe en Europe : Deliveroo condamné aux Pays-Bas pour ses méthodes de recrutement. Consulté le 18 décembre 2020, à l'adresse <https://www.lesechos.fr/monde/europe/ca-se-passe-en-europe-deliveroo-condamne-aux-pays-bas-pour-ses-methodes-de-recrutement-471677>
- C. (s. d.-a). À propos / Home - WORKER PARTICIPATION.eu. Consulté le 21 février 2020, à l'adresse <http://fr.worker-participation.eu>
- Cairn. (s. d.). Consulté le 23 février 2020, à l'adresse <https://www.cairn.info>
- Comment se distingue le travailleur indépendant du salarié ? - professionnels | service-public.fr. (2019, avril 10). Consulté le 23 novembre 2019, à l'adresse <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F1691>
- Compte personnel de formation (CPF) –. (2020, février 21). Consulté le 3 avril 2020, à l'adresse <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation>
- Compte professionnel de prévention (C2P) | service-public.fr. (2020, janvier 13). Consulté le 30 janvier 2020, à l'adresse <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15504>

- Conseil RH dans le numérique avec les experts de Syntec Numérique. (s. d.). Consulté le 2 avril 2020, à l'adresse <https://syntec-numerique.fr/conseil-rh>
- Contrat à durée déterminée pour les seniors (CDD senior) | service-public.fr. (2020, mars 25). Consulté le 5 avril 2020, à l'adresse <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15759>
- Droit du travail - FER Genève. (2019, septembre 26). Consulté le 4 février 2020, à l'adresse <https://www.fer-ge.ch/web/fer-ge/-/travail-flexible-le-souci-de-la-protection-sociale-demeure>
- Embauche en contrat d'extra (CDD d'usage) - professionnels | service-public.fr. (2020, janvier 1). Consulté le 6 décembre 2019, à l'adresse <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F33693>
- Emploi des seniors : les pays de réussite * - Les ruptures entre générations - Constructif. (s. d.). Consulté le 16 décembre 2019, à l'adresse http://www.constructif.fr/bibliotheque/2008-6/emploi-des-seniors-les-pays-de-reussite.html?item_id=2860
- Entreprise 3.0 : manager autrement - CESI Entreprises. (s. d.). Consulté le 28 novembre 2019, à l'adresse <https://catalogue.cesi.fr/entreprise-3-0-manager-autrement-1746196-2020/>
- Eric, A. (2018, mai 31). FICHE N° 23 Le « droit à la déconnexion ». Consulté le 24 mars 2020, à l'adresse <https://la-petite-boite-a-outils.org/fiche-n-23-le-droit-a-la-deconnexion/>
- Et voilà le travail. Chroniques de l'humain en entreprise. (s. d.). Consulté le 11 octobre 2019, à l'adresse <http://voila-le-travail.fr>
- Eutedjian, C. (2018, août 24). Le droit à la déconnexion du salarié Consulté le 27 octobre 2020, à l'adresse <https://www.juritravail.com/Actualite/licenciement-pour-motif-personnel/Id/289354>
- Fondation Jean-Jaurès . (s. d.). Consulté le 3 novembre 2019, à l'adresse <https://jean-jaures.org>
- France Stratégie. (s. d.-a). Consulté le 28 novembre 2019, à l'adresse <https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/17-27-nouvelles-formes-du-%20travail-et-de-la-protection-des-actifs1.pdf>
- France Stratégie. (s. d.-b). Consulté le 6 avril 2020, à l'adresse <https://www.strategie.gouv.fr>

- Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) –. (2019, mai 1). Consulté le 10 février 2020, à l'adresse <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/article/gestion-previsionnelle-de-l-emploi-et-des-competences-gpec>
- Goldstein, S. (2020, janvier 3). Le CDD senior. Consulté le 15 mars 2020, à l'adresse <https://www.legalplace.fr/guides/cdd-senior/>
- groupartnair. (2018, juin 22). Intelligence artificielle RH. Consulté le 27 février 2020, à l'adresse <https://www.groupe-partnaire.fr/comment-intelligence-artificielle-allege-recruteurs/>
- Haslé, A. (2019, novembre 12). Lorsque l'IA dans le processus de recrutement : vers une déshumanisation de la relation avec les candidats ? Consulté le 26 novembre 2019, à l'adresse <https://www.blog-emploi.com/ia-processus-recrutement-deshumanisation/>
- Hbr France. (2018, octobre 29). Consulté le 10 avril 2020, à l'adresse <https://www.hbrfrance.fr>
- Inffo, C. (2020, février 19). Portugal. Consulté le 25 février 2020, à l'adresse <https://www.centre-inffo.fr/site-europe-international-formation/systemes/fiches-pays/portugal>
- Institut Montaigne. (s. d.). Consulté le 17 décembre 2020, à l'adresse <https://www.institutmontaigne.org/publications>
- Je suis travailleur indépendant. Est-ce que j'ai droit aux allocations chômage ? | Unedic.fr. (2020, janvier 7). Consulté le 2 février 2020, à l'adresse <https://www.unedic.org/indemnisation/vos-questions-sur-indemnisation-assurance-chomage/je-suis-travailleur-independant-est>
- La sécurité sociale des travailleurs indépendants en Suisse. (s. d.). Consulté le 4 novembre 2019, à l'adresse https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_suisse_nonsalaries.html
- Le CDD senior ouvre-t-il droit à l'indemnité de précarité ? (2017, septembre 29). Consulté le 18 novembre 2019, à l'adresse <https://www.legisocial.fr/paie/smic-remuneration/le-cdd-senior-ouvre-t-il-droit-lindemnite-de-precarite.html>
- Le Contrat à durée déterminée d'usage –. (2020, mars 6). Consulté le 7 avril 2020, à l'adresse <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/cddu>

- Le contrat à durée déterminée « Senior » (CDD Senior) –. (2018, novembre 28). Consulté le 6 avril 2020, à l'adresse <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-senior-cdd-senior>
- Le portail des Chambres de Métiers et de l'Artisanat. (s. d.). Consulté le 6 février 2020, à l'adresse <https://www.artisanat.fr>
- Le réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie - CCI France. (s. d.). Consulté le 7 avril 2020, à l'adresse <https://www.cci.fr/web/les-cci-de-france>
- Lecoq, C. (2016, février 4). L'UNEPS dénonce un sérieux coup de frein au portage salarial. Consulté le 6 mars 2020, à l'adresse <https://www.myrhline.com/actualite-rh/l-uneeps-denonce-un-serieux-coup-de-frein-au-portage-salarial.html>
- Legifrance. (s. d.). Accueil | Légifrance, le service public de la diffusion du droit. Consulté le 10 novembre 2019, à l'adresse <https://www.legifrance.gouv.fr>
- Législatives, E. (2019, décembre 10). Deliveroo va se doter d'une instance de représentation de ses livreurs. Consulté le 13 janvier 2020, à l'adresse <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/deliveroo-va-se-doter-d-une-instance-de-representation-de-ses-livreurs>
- Les nouvelles formes de travail et d'emploi | Melchior. (s. d.). Consulté le 12 janvier 2020, à l'adresse <https://www.melchior.fr/etude-de-cas/les-nouvelles-formes-de-travail-et-demploi>
- Les principaux contrats de travail en Suisse. (2016, novembre 10). Consulté le 10 décembre 2020, à l'adresse <http://www.lpg-fiduciaire-de-suisse.ch/fr/publications/social/contrats-travail-suisse>
- LOM : sécuriser les relations entre travailleurs indépendants et plateformes. (2019, décembre 4). Consulté le 8 janvier 2020, à l'adresse <https://www.techtalks.fr/lom-securiser-les-relations-entre-travailleurs-+independants-et-plateformes/>
- Mesures seniors –. (2020, février 21). Consulté le 7 mars 2020, à l'adresse <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/mesures-seniors/>
- M-T. (2017, janvier 10). Discrimination à l'embauche: les seniors exclus des offres d'emploi. Consulté le 24 octobre 2019, à l'adresse <https://www.generations-plus.ch/?q=magazine/actualit%C3%A9s/retraites-emploi/discrimination-%C3%A0-lembauche-les-seniors-exclus-des-offres>
- New forms of employment. (2015, mars 12). Consulté le 28 octobre 2019, à l'adresse <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>

- Note explicative relative à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Chambre sociale (arrêt « Uber ») | Cour de cassation. (2020, mars 4). Consulté le 5 mars 2020, à l'adresse https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/notes_explicatives_7002/relative_arr_et_44525.html
- OCDE (2019), Perspective de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail, Editions OCDE, Paris. Consulté le 18 janvier 2020 <https://doi.org/10.1787/b7e9e205-fr>
- OCDE (2019), Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation, La stratégie de l'OCDE pour l'emploi, Editions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.4e6a92fa-fr>. Consulté le 18 janvier 2020
- Offrir son temps en mécénat de compétences. (2017, octobre 18). Consulté le 25 novembre 2019, à l'adresse <https://www.fondationorange.com/Offrir-son-temps-en-mecenas-de-competences>
- Planet Labor - Le site de référence RH & RSE. (s. d.). Consulté le 27 novembre 2019, à l'adresse <https://www.planetlabor.com>
- Portage salarial - professionnels | service-public.fr. (2019, avril 4). Consulté le 14 décembre 2019, à l'adresse <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31620>
- Prendre en main notre destin numérique : l'urgence de la formation - Snat. (2018, juin 27). Consulté le 17 novembre 2019, à l'adresse <https://www.senat.fr/notice-rapport/2017/r17-607-notice.html>
- Prise en charge des formations des travailleurs indépendants - professionnels | service-public.fr. (2020, janvier 1). Consulté le 5 janvier 2020, à l'adresse <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31148>
- R. (s. d.-b). Le portage - UNEPS - Syndicat des sociétés de portage spécialisées. Consulté le 10 mars 2020, à l'adresse <https://www.uneps.org/rubriquepage-2-le-portage.html>
- Retraite du salarié : cumul emploi-retraite de base | service-public.fr. (2020, janvier 1). Consulté le 23 février 2020, à l'adresse <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13243>
- Retraite, I. (s. d.). Le système de retraite en France. Consulté le 10 janvier 2020, à l'adresse <https://www.info-retraite.fr/portail-info/sites/PortailInformationnel/home/le-systeme-de-retraite-en-france.html>

- Retraite progressive d'un salarié du privé (régime général) | service-public.fr. (2019, janvier 28). Consulté le 8 février 2020, à l'adresse <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12842>
- Rupture conventionnelle | service-public.fr. (2019, octobre 17). Consulté le 17 février 2020, à l'adresse <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19030>
- S. (2018, décembre 12). Suisse : favorise l'emploi des seniors pour pallier le manque de main d'oeuvre. Consulté le 14 novembre 2019, à l'adresse https://www.senioractu.com/Suisse-favorise-l-emploi-des-seniors-pour-pallier-le-manque-de-main-d-oeuvre_a21446.html
- Taxation des « Contrats Courts » : les mesures applicables en deux étapes. (s. d.). Consulté le 6 décembre 2019, à l'adresse <https://www.paie-rh.com/fiches-pratiques/taxation-des-contrats-courts-les-mesures-applicables-en-deux-etapes>
- The Adecco Group. (s. d.). Consulté le 19 février 2020, à l'adresse https://www.groupe-adecco.fr/wp-content/uploads/2016/12/%20Cahier_144p_penser_lemploi_autrement_170x250L_Web.pdf
- W. (2019b, novembre 14). Droit à la déconnexion en 2019 : de quoi parle-t-on ? Consulté le 8 janvier 2020, à l'adresse <https://www.cftc.fr/actualites/droit-a-la-deconnexion-en-2019-de-quoi-parle-t-on>
- Williams, K. (2018, juillet 23). Netherlands — age discrimination. Consulté le 18 février 2020, à l'adresse <http://www.agediscrimination.info/international-age-discrimination/netherlands>

IV. ARTICLES

- **BARTHELEMY J.**, (1997) Une convention collective de travailleurs indépendants ?
- **CHAREL M.**, “*Le vieillissement va transformer le marché du travail*”, *Le Monde*, février 2020
- **COULET C.**, « *La flexibilité de l'emploi et les évolutions de la protection sociale en Suède, Revue française des affaires sociales* », 2013/4 pages 90 à 113
- « *De Uber à Deliveroo, les travailleurs des plateformes s'organisent et créent leur premier syndicat* », Journal Sud-ouest, publié le 13 février 2020

- **DELAY B.**, « *La transmission des savoirs dans l'entreprise : Construire des espaces de coopération entre les générations au travail* », Informations sociales 2006/6 (n°134) pages 66 à 77 (consulté le 14 janvier 2020)
- **FAYOLLE J., GUYOT F.**, *La sécurisation des parcours professionnels*, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 2014
- Manpowergroup : “*Au-delà du CDI : les nouvelles formes d’emploi redessinent les marchés du travail en Europe*”, publié le 27 novembre 2013
- **SUPPIOT A.**, “Et si l’on refondait le droit du travail...”, Le Monde diplomatique, publié en octobre 2017
- **VAN GEHUCHETEN P-P.**, « *Aborder les formes juridiques du travail (indépendance ou salariat) par le prisme de la notion de « contrat relationnel » ?* » *Revue interdisciplinaire d’études juridiques*, 2016/15