

## Nouvelles formes d'emploi en Europe

Réalisée pour le compte de la Fondation ITG, l'étude menée par Forward Partners sur 9 pays européens représentatifs des différentes traditions juridiques, identifie et compare les « formes hybrides d'emploi » ; c'est-à-dire les formes d'activité qui sortent du contrat de travail traditionnel et mêlent des caractéristiques de l'activité indépendante et de l'emploi salarié. L'étude se fonde sur l'exemple du portage salarial français, qui a reçu en 2013 le parachèvement de son encadrement réglementaire, et recherche dans les pays européens les formes d'emploi présentant des caractéristiques voisines.

## Emergence du travail autonome

L'étude souligne que depuis le début des années 2000, on a assisté, à l'échelle européenne, à **une véritable montée en puissance des travailleurs autonomes : ils représentent plus de 15% des travailleurs européens et 4% de la population active française. Au sein de ces travailleurs autonomes**, le nombre de ceux qui ont recours à **des formes hybrides d'emploi** n'a cessé de progresser.

L'étude montre que l'émergence de ces **formes d'emploi recouvre des réalités de marchés et de réglementations très différentes mais que les finalités restent assez homogènes et les outils se ressemblent** dans leur conception. On retrouve toujours deux ou trois parties dans une relation : le travailleur, l'entreprise cliente, et une société d'intermédiation qui joue un rôle différent selon les modèles. Cette **transformation du marché du travail** répond à la fois aux **besoins des entreprises qui souhaitent plus de souplesse**, notamment dans la possibilité de pouvoir faire appel à des compétences précises sur des missions de courte ou moyenne durée, et à **l'aspiration des travailleurs qui souhaitent bénéficier d'une plus grande autonomie**.

## Entre entrepreneuriat et salariat, les formes hybrides d'emploi se développent partout en Europe

Parmi ces formes de travail autonome, quelles que soit leurs dénominations – *portage salarial en France et en Suisse, payrolling aux Pays Bas et en Belgique, umbrella companies au Royaume Uni et egenanställning en Suède, coopératives en Espagne* – leurs variantes, ou même leurs finalités – la France le limite aux cadres quand la Suède l'utilise de manière *universelle à la fois pour les cadres et la réinsertion des travailleurs éloignés de l'emploi* – le portage salarial français **fait incontestablement partie des innovations à la fois les plus répandues et les plus abouties**. Cette forme hybride d'emploi permet ainsi aux travailleurs de négocier des missions avec des entreprises, en fixant les termes d'un contrat de prestations, tout en étant salariés d'une entreprise de portage qui assure le bon déroulement des missions et la facturation auprès des entreprises clientes.

## Un besoin d'harmonisation des législations européennes

Derrière cette apparente homogénéité de finalités et d'outils, il subsiste une **forte hétérogénéité juridique au sein des pays étudiés** qui s'explique autant par des systèmes de droit social très différents que par la diversité des approches en matières de relations sociales. Ce **manque de lisibilité est renforcé par l'absence d'un consensus à l'échelle européenne**, le Parlement européen ayant consacré le contrat de travail et avançant de manière très prudente sur les formes alternatives d'emploi de peur des critiques sur la précarisation du marché du travail.

## Le rôle moteur de la France

Le portage salarial, tel que pratiqué en France reste une spécificité nationale, dans la mesure où la France est le seul pays à en avoir développé une forme aussi aboutie sur le plan réglementaire.

Avec le modèle le plus abouti de consécration d'une forme d'emploi hybride, la France a un rôle important à jouer à l'échelle européenne pour renforcer **la cohérence et la lisibilité de ce système qui peut être un outil précieux au service du progrès social**. L'émergence de nouvelles formes d'emploi ne peut trouver son essor que si elle est structurée à l'échelle nationale et européenne.