



L'inclusion des travailleurs immigrés à l'épreuve des contrats atypiques

Carlo Caldarini

© Une analyse de l'[IRFAM](#) – Liège, 2021 – n° 16

Une version étendue de cette analyse est disponible dans dans Caldarini C. et Manço A. (2021), «L'inclusion des travailleurs immigrés à l'épreuve des contrats atypiques», Manço A. et Scheurette L. (éds), [L'inclusion des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi. Bilan des politiques en Wallonie](#), Paris : L'Harmattan, collection «[Compétences interculturelles](#)», p. 191-199.

Dans cette analyse, nous tentons de faire le point sur les avantages et les inconvénients qui peuvent être attribués aux relations de travail *atypiques*, notamment en termes de droits sociaux pour les personnes d'origine étrangère : sécurité sociale, libre circulation, droit de séjour. Il s'agit également d'examiner si le travail atypique peut constituer une voie d'insertion vers des emplois plus stables, mieux rémunérés et plus gratifiants.

Travail atypique ?

Pour l'[Organisation Internationale du Travail \(2016,7\)](#), le travail atypique désigne toute forme de relation professionnelle qui ne relève pas d'une «*subordination type*», à savoir un emploi à temps plein et à durée indéterminée, et est généralement exécuté sur un lieu autre que le domicile du travailleur¹. Pour l'OCDE (2019, 251), l'emploi atypique comprend le travail occasionnel ou intermittent, celui fourni par une agence de travail intérimaire ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance, l'occupation de stagiaires ou d'apprentis, les [travailleurs autonomes](#), les «indépendants dépendants»² et les emplois informels. Dans le projet international ACCESSOR³, chaque rapport national lui donne une définition qui semble mieux convenir à son contexte de relations professionnelles. Le rapport belge, par exemple, définit le travail typique comme «*une relation de travail fondée sur un contrat, rédigé conformément à une loi, entre une personne (le salarié) et une seule entité juridique (l'employeur), dont la durée est indéterminée, avec un aménagement du temps de travail relativement stable, lié à un lieu de travail bien précis et à une carrière programmable, qui*

¹ Dans l'ensemble de l'article, sauf mention contraire, le masculin est utilisé comme épique. Les personnes dont il s'agit sont des femmes et des hommes.

² Indépendants fournissant des services à un client, en général unique, dont ils reçoivent des instructions sur la manière d'exécuter le travail.

³ *Atypical Contracts and Crossborder European Social Security Obligations and Rights*, mené en 2013-2014 par un partenariat réunissant des organisations syndicales de huit pays européens (Caldarini et coll., 2014).

ouvre tous les droits en matière de sécurité sociale». Le travail atypique consisterait, en conséquence, en «*toute forme de travail qui s'écarte de cette norme, soit par rapport aux heures travaillées, soit par la localisation géographique du travail, soit encore par le degré de subordination*» (Caldarini et coll. 2014, 62).

Malgré leur variété, les contrats atypiques existants dans différents pays sont tous caractérisés par une moindre sécurité d'emploi que l'emploi typique ; des salaires plus bas et discontinus, moins de possibilités de formation et de carrière, de moins bonnes conditions de bien-être au travail et moins de droits syndicaux. Et en ce qui concerne la sécurité sociale, on identifie une faible couverture dans le cas des arrangements atypiques, en particulier pour les allocations de chômage, et de grandes difficultés pour se constituer une pension décente de vieillesse. Les différents rapports nationaux du projet ACCESSOR s'accordent aussi à dire que certaines formes de travail atypique sont, tout compte fait, proches du travail standard, parce qu'elles sont suffisamment protégées par la législation sociale du travail et parce qu'elles ouvrent à la quasi-totalité des droits sociaux. Un contrat régulier à durée déterminée d'un an, par exemple, ouvre les mêmes droits à la sécurité sociale qu'un emploi stable. On ne peut, par contre, pas en dire autant d'autres types de contrats, souvent qualifiés de «très atypiques», qui s'écartent considérablement de la norme des contrats types et, se rapprochant du travail informel ou infralégal, se caractérisent par une protection sociale beaucoup plus fragmentée et éphémère, voire totalement inexistante.

Évolutions et tendances

Les indicateurs de l'[OCDE](#) sur la législation en matière de protection de l'emploi montrent comment les changements apportés aux réglementations du travail ont affaibli la sécurité de l'emploi dans la plupart des pays ces dernières décennies. Globalement l'ensemble de l'UE a subi un nivellement par le bas, et l'un des plus grands reculs est observé en Belgique. En effet, on constate que de nouvelles formes d'emploi atypiques sont apparues un peu partout, sous l'effet de l'évolution des préférences, des nouveaux modèles économiques, des nouvelles modalités d'organisation du travail, ainsi que des progrès technologiques et surtout des choix de politiques publiques. Pour certains, ces formes de travail plus flexibles peuvent aussi être synonymes de nouveaux débouchés et de tremplin vers un emploi à temps plein et à durée indéterminée. En effet, selon une analyse récemment réalisée en Belgique, près de 40 % des personnes employées sous contrat temporaire obtiennent un contrat à durée indéterminée l'année suivante. Parmi les travailleurs intérimaires, deux tiers ont obtenu un contrat fixe après deux ans et [leur taux d'accès à la formation semble supérieur à la moyenne nationale](#). Néanmoins, cette analyse montre également qu'en Belgique les ressortissants non européens ont environ trois fois plus de probabilités d'être employés sous contrat à durée déterminée que les Belges, souvent avec des salaires inférieurs et même en dessous du seuil de pauvreté. L'observation montre que lorsqu'un contrat à durée déterminée en remplace un autre, sans déboucher sur un contrat à durée indéterminée, [cela crée une plus grande instabilité](#) et un risque de pauvreté ou de vulnérabilité accru pour la personne concernée.

Le Covid-19 et la double peine des travailleurs atypiques

En révélant à la fois l'importance et les faiblesses de la protection sociale, la crise sanitaire due au Covid-19 a, entre autres, montré comment la nature atypique de certaines relations de travail peut être synonyme de faible protection sociale. Si en Belgique le chômage temporaire permet d'atténuer les conséquences économiques et sociales de la crise, il ne permet pas de protéger efficacement les travailleurs occupés dans le travail intérimaire, les flexi-jobs, les extras ou les titres-services. La preuve en est qu'il a été nécessaire de procéder à des adaptations temporaires de la législation sociale, afin d'assurer à ces travailleurs une certaine protection dans le cadre de la crise (Mechelynck, 2020). [Une enquête réalisée pendant le confinement](#) a montré à quel point cette période d'isolement a amplifié les inégalités et rappelé le caractère fragile — et parfois dépassé — de certains dispositifs juridiques, déclenchant une demande d'une plus grande sécurité de l'emploi. Les travailleurs atypiques (intérim, freelance, indépendant) sont, de fait, ceux qui ont été le plus durement touchés par cette crise : leur perte de revenus est estimée en moyenne à 833 euros contre 665 euros pour la population totale. Par ailleurs, 73 % déclarent avoir subi une perte de revenus lors du confinement (contre 32 % de la population totale et 14 % des fonctionnaires). Enfin, 15 fois plus de personnes concernées par des contrats atypiques déclarent n'avoir eu aucun revenu pendant cette période.

Aggravant les difficultés de ceux qui n'ont pas la chance de bénéficier efficacement du droit social, la crise du Covid-19 accentue ainsi les différences entre « ceux qui tombent et ceux qui ne tombent pas dans le champ d'application de la protection sociale ». Cela est particulièrement vrai pour les « indépendants dépendants », y compris ceux qui exercent une fonction précédemment salariée, externalisée par l'entreprise, afin de réduire les coûts, mais dont le contenu est identique à leur emploi salarié précédent. Pour ceux-ci, pas de chômage (au mieux, un droit « passerelle », moins protecteur), et [pas non plus de protection de la santé et de la sécurité au travail](#). Les lacunes mises en évidence par la crise sanitaire en Belgique révèlent assurément que de nombreux travailleurs ayant des contrats atypiques sont exposés à un mécanisme de « double peine » (Mechelynck, 2020) : lorsqu'ils sont au travail (1), ils ne bénéficient pas (ou pas tout à fait) de certaines mesures de protection et lorsqu'une crise les prive de leur emploi (2), ils sont moins protégés que les travailleurs ordinaires.

Qu'en est-il des migrants ? [Un document de la Confédération européenne des syndicats \(ETUC\)](#) rappelle qu'en étant employés de manière disproportionnée dans des emplois précaires, les travailleurs migrants sont particulièrement susceptibles de devoir continuer à travailler malgré les risques de contracter le coronavirus, notamment dans les emplois externalisés, y compris dans le secteur public. Pour beaucoup d'entre eux, perdre leur emploi signifie perdre leurs revenus, leur logement et même leur droit de rester dans le pays où ils vivent, ainsi que l'impossibilité d'accéder à des prestations sociales.

Migrants, travail atypique et sécurité sociale européenne

La mobilité des forces de travail à travers les frontières *intérieures* de l'Europe est organisée principalement autour de deux piliers : la « citoyenneté européenne » et la « libre circulation

des travailleurs». Deux actes en codifient principalement les règles : la Directive 2004/38 relative au droit des citoyens de l'Union de circuler et de séjourner librement dans un pays membre qui n'est pas le leur, et le Règlement 883/2004, portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. La Directive définit une série de critères de non-discrimination des citoyens européens et des membres de leur famille, par exemple le droit de séjour sur le territoire d'un autre État membre pour les travailleurs salariés et non-salariés, les mesures limitant l'expulsion des citoyens entrés sur le territoire d'un État membre pour y chercher un emploi, ou le droit à l'assistance sociale, sans que ceci n'entraîne automatiquement la perte du droit de séjour, etc. Le Règlement a comme objectif de « coordonner » les différents systèmes nationaux de protection sociale, afin qu'une personne qui exerce son droit à la libre circulation ne soit pas pénalisée par rapport à une personne ayant toujours résidé et travaillé dans le même pays.

Pour ce qui est de la question des migrations *extra européennes*, comme le montre le [Rapport d'avancement 481/2019 sur la mise en œuvre de l'agenda européen en matière de migration](#), elle n'est quasiment abordée qu'en tant que « *problème exceptionnel* » et sous le prisme de la « *protection des frontières* ». Néanmoins, en deçà des règles de coordination européenne, tous les États membres ont des accords bilatéraux avec de nombreux pays hors UE en matière de migration de travail et de sécurité sociale. Pour ce qui est de la Belgique, par exemple, il s'agit de [29 accords de sécurité sociale](#) passés avec des pays tels que la RDC, le Maroc, l'Algérie, la Tunisie, la Turquie, etc. Comme pour le Règlement européen sur la coordination des systèmes de sécurité social, l'ensemble de ces traités s'inspirent de quatre principes fondamentaux, transposés dès les premiers accords multilatéraux conclus dans les années 1930, sous l'égide de l'Organisation Internationale du Travail (Caldarini, 2014) :

1. *L'égalité de traitement*. Le droit de résider dans le territoire d'un État membre en étant soumis aux mêmes devoirs et aux mêmes droits que les ressortissants nationaux.
2. *L'unicité de la législation applicable*. Toute personne est soumise à la législation d'un seul pays, normalement le pays de travail. Le travailleur ne doit pas payer deux contributions ni bénéficier d'une double prestation sociale.
3. *La préservation des droits acquis*. La possibilité de faire valoir la totalité des périodes de travail accomplies dans un État, pour la détermination d'un droit dans un autre État.
4. *La préservation des droits en cours d'acquisition*. La possibilité de se déplacer dans un autre pays et d'y « exporter » (continuer à recevoir) certaines allocations en espèces de l'État d'origine.

Consolidée par la jurisprudence de la Cour de justice de l'UE, la règle fondamentale, est restée inchangée au fil du temps : « *les travailleurs migrants ne doivent pas subir de réduction du montant des prestations de sécurité sociale du fait qu'ils ont exercé leur droit à la libre circulation* ». L'évolution de la société et des équilibres politiques en particulier, a, en revanche, conduit à une mise à jour continue de ses critères d'application, au point que les règlements européens ont été modifiés plus de 600 fois par voie législative et au moins autant de fois par la jurisprudence de la Cour de justice. Le tournant le plus spectaculaire

s'est produit en 2003, lorsque la coordination a ouvert ses portes aux ressortissants de pays tiers, permettant ainsi de protéger les droits de sécurité sociale de tous les travailleurs migrants, européens ou non. Une source de droits, par exemple, pour les ressortissants de pays hors UE qui ont quitté un pays de l'Union pour travailler dans un autre État membre, mais dont les enfants sont restés dans le premier pays européen concerné (Règlement 859/2003).

Les droits des travailleurs immigrés à l'épreuve des contrats atypiques

Les résultats de deux études (Caldarini et coll., 2014 ; Caldarini, 2016) permettent de constater que les travailleurs ayant fonctionné sous des contrats d'emploi atypiques souffrent, selon les situations, de nombreuses entraves dans le domaine de la sécurité sociale, mais aussi dans celui de la libre circulation, du séjour et du regroupement familial, dès lors qu'ils envisagent de travailler dans un pays étranger ou de changer de pays d'immigration, en raison de la non-reconnaissance de certaines formes de liens professionnels non standards.

Ces entraves sont notamment *l'impossibilité de valoriser dans le pays de destination des périodes de travail atypiques presté dans un autre pays*, par exemple, au moment de calculer des allocations, l'ancienneté ou l'assurabilité. Il s'agit, entre autres, de *l'impossibilité de faire valoir les cotisations sociales versées dans un autre pays*, comme dans le cas des « indépendants dépendants » qui risquent d'être privés du plein exercice de certains droits fondamentaux, généralement réservés aux salariés. En outre, dans un nombre croissant de pays, les travailleurs à contrat atypique sont dans *l'impossibilité d'exporter leurs allocations de chômage*, car les prestations auxquelles ils ont droit en cas de perte d'emploi sont basées sur des conditions de revenu et non sur les cotisations sociales. Dans ces circonstances, les travailleurs signataires de contrats atypiques peuvent aussi rencontrer des *difficultés à remplir les conditions minimales d'ouverture de droits* : dans plusieurs États, les conditions minimales pour ouvrir le droit à certaines prestations de sécurité sociale sont difficiles à atteindre pour ceux ayant travaillé dans des pays différents, avec des carrières partielles et fragmentées. Du reste, les obstacles mentionnés peuvent aussi être liés aux *méthodes de calcul des prestations sociales*. Concernant le *droit de séjour*, en Belgique, un migrant travaillant sous des contrats faiblement rémunérés, peut facilement être considéré une « charge déraisonnable », et donc un « non-travailleur », [au point d'être expulsé du territoire belge](#), s'il n'est pas protégé par un titre de séjour permanent (Caldarini, 2016). De plus, une personne qui souhaite être rejointe par sa famille, doit fournir la preuve de « *moyens de subsistance stables, réguliers et suffisants* »⁴, un objectif difficile à atteindre lorsque l'on travaille de manière occasionnelle, et faiblement rémunérée.

⁴ Soit un revenu équivalent à 120 % du revenu d'intégration sociale (1661,48 € net par mois au 1^{er} septembre 2021).

Quel tremplin vers un emploi stable ?

Malgré ces multiples difficultés, le travail atypique peut-il être un tremplin vers un emploi plus stable, mieux rémunéré et de meilleure qualité ? Ou risque-t-il de piéger la personne dans un marché du travail de second ordre ? *La réponse n'est pas univoque.*

[L'évaluation de Nautet et Piton \(2019\)](#) montre qu'une bonne proportion de personnes employées sous contrat temporaire obtient un contrat à durée indéterminée l'année suivante et leur taux d'accès à la formation est supérieur à la moyenne nationale. Selon nous, cela dépend de la qualité du travail atypique qui est proposé. Par ailleurs, travailler augmente de manière générale les chances de trouver un emploi, notamment, par l'élargissement des réseaux relationnels que cela occasionne.

Toutefois, le marché du travail atypique reste effectivement, un marché de «second ordre» (Leduc et Genevois, 2012 ; [Organisation Internationale du Travail, 2016](#)), surtout pour les jeunes, les femmes et les étrangers, ainsi que pour tous ceux dont les compétences et la créativité sont difficiles à valoriser sur le marché du travail typique. Aussi, enchaîner job après job peut renforcer l'instabilité socio-économique des personnes et conduire à la pauvreté (Pires de Sousa et coll., 2014). Dans des situations extrêmes, le risque de se rendre captif de circuits d'emploi marginaux, ethnostratifiés et rejetés par d'autres travailleurs. Tant il est vrai qu'un travail n'égal pas un autre, et un emploi, même régi par un contrat, n'ouvre pas automatiquement les portes de l'intégration et de la protection sociale.

Conclusion

Le travail atypique peut devenir un vecteur d'insertion socioprofessionnelle, s'il est circonscrit dans de rares périodes au sein d'une carrière et dans un seul pays d'emploi, à condition de bien informer les travailleurs de ses inconvénients et de ses risques. Pour les travailleurs étrangers, notamment originaires de pays hors UE — fortement présents dans ce type d'emplois ou susceptibles de quitter un pays pour trouver un contexte professionnel plus sécurisant dans un autre —, les inconvénients et risques sont accrus et s'ajoutent à d'autres difficultés spécifiques à ce groupe, créant un effet de cumul des désavantages. De fait, les restrictions à la sécurité sociale et aux droits de libre circulation des travailleurs (migrants) concernés par des contrats atypiques ne doivent pas être sous-estimées, et leurs effets possibles doivent être connus et anticipés : revenus faibles et instables, couverture incertaine par les systèmes de sécurité sociale, risque de perte des acquis sociaux lors du passage d'un pays à un autre, risque d'être captif de ce type de contrats peu avantageux, difficultés à construire une carrière complète et à obtenir une pension à la retraite, difficultés à mettre en place un regroupement familial, à obtenir un crédit pour l'achat d'un logement par exemple, risque d'être considéré comme une «charge déraisonnable» par le pays d'installation et d'être expulsé... De plus, la récente crise sanitaire a révélé le mécanisme de défavorisation auquel sont fortement exposés les travailleurs atypiques, à la moindre difficulté économique.

Enfin, proposons la réflexion suivante : le travail flexible et atypique est une demande de certaines entreprises qui ont besoin de marges de manœuvre par rapport à un marché qui

fluctue et qui est difficile à anticiper. Or, cette facilité représente un coût économique et social. Dans une logique d'offre et de demande, et si les rapports de force n'étaient pas disproportionnés, une sollicitation de travail flexible doit logiquement correspondre à un prix plus élevé que la « version standard » du même travail. Cela est d'ailleurs le cas pour nombre de prestations fortement ou moyennement qualifiées. Le paradoxe, dans le cas du travail atypique, est que *le travail flexible, au lieu de coûter plus cher, coûte moins que le travail standard* et rend fragile et vulnérable le parcours d'insertion socioprofessionnelle de nombreuses personnes. Ces dernières doivent à leur tour compenser leurs difficultés par le recours à des prestations sociales, supportées par l'ensemble des travailleurs : *n'est-ce pas, une forme de privatisation des opportunités et mutualisation des risques ?*

Bibliographie

Caldarini C. (2014), *Passport of rights*. Bruxelles : INCA-CGIL.

Caldarini C. (2016), « Belgique. Citoyenneté européenne : de la liberté de circulation à la liberté d'expulsion », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 153.

Caldarini C., Giubboni S. et McKay S. (2014), *The « place » of atypical work in the European social security coordination: a transnational comparative analysis*, Bruxelles : INCA-CGIL.

Leduc K. et Genevois A.-S. (2012), *Segmentation du marché du travail — le cas luxembourgeois*. Differdange : CEPS/INSTEAD, Working Paper n° 35.

Mechelynck A. (2020), « [La crise sanitaire révèle les faiblesses de la protection sociale des travailleurs précaires au chômage](#) », *Carnet de crise*, n° 17.

OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : l'avenir du travail*, Paris : OCDE.

Pires de Sousa F. J., Lesemann F., Ulysse P. J. (2014), *Les travailleurs pauvres*, Québec : Presses de l'Université du Québec.