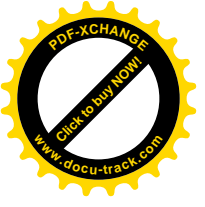




Ouvrir tout grand les portes aux indépendants

Comment les syndicats recrutent et organisent les indépendants





Introduction: organiser les indépendants

Depuis quelques années, UNI coordonne les activités d'un réseau informel - mais efficace - de travailleurs indépendants, conçu pour rassembler les syndicats d'Europe ayant une expérience directe du recrutement et des services syndicaux destinés à ces travailleurs. Le Réseau d'indépendants, qui se réunit régulièrement depuis 2002, fait partie des activités d'UNI IBITS (secteurs de l'industrie, des services aux entreprises et des technologies de l'information)^a.

UNI MEI (Médias, Spectacle, Arts) et ses affiliés possèdent eux aussi une longue expérience des services aux travailleurs indépendants et free-lance. UNI MEI estime à près de 50 % la proportion d'indépendants parmi ses adhérents.

Le présent rapport, rédigé pour la Conférence du Réseau d'indépendants tenue à Luxembourg en octobre 2005, s'appuie sur cet ensemble de données d'expérience pour explorer quelques-unes des questions d'actualité que doivent traiter les syndicats d'Europe soucieux d'organiser les travailleurs indépendants. Le rapport présente quelques exemples de bonnes pratiques en ce domaine, provenant des informations obtenues à l'aide d'un questionnaire envoyé par UNI aux affiliés durant l'été 2005.¹ Le rapport analyse également le contexte général des discussions au sein de l'Union européenne sur l'évolution du droit du travail et les besoins des travailleurs non salariés.

Le travail indépendant en Europe

Dans la population active européenne, près d'une personne sur 7 travaille à titre indépendant.

Pour l'ensemble des 25 Etats membres de l'UE, les indépendants représentent 15,9% de l'emploi total (statistiques de 2004), soit une légère diminution par rapport à la décennie précédente (16,9%) mais une légère hausse au regard des années 2001-2003. Les chiffres relatifs à l'Europe des 15, avant l'élargissement, sont très semblables à ceux de l'UE des 25.

^a Au nombre des syndicats ayant participé à ces réunions figurent: FNV Bondgenoten (Pays-Bas), SIF (Suède), ver.di (Allemagne), HK (Danemark), GPA (Autriche), Comedia (Suisse), CFDT Cadres (France), ALAI-CISL (Italie), FILCAMS-CGIL (Italie), FSU (Norvège) et CF (Suède). Parmi les confédérations syndicales, ont également participé: ÖGB (Autriche) et DGB NordrheinlandWestfalen (Allemagne). D'autres syndicats ont aussi contribué aux activités du Réseau: Amicus (Royaume-Uni/Irlande), FES-UGT (Espagne), ERTO (Finlande), SSFV (Suisse), UNIE (Pays-Bas), OGB (Luxembourg), IDA (Danemark).

¹ Quatorze syndicats de 11 pays de l'UE ont répondu à ce questionnaire.



Dans le secteur de l'industrie et des services (à l'exception de l'administration publique) la proportion de personnes indépendantes dans la population active de l'UE élargie à 25 est exactement de 10 % : un travailleur sur 10 dans l'industrie et les services est un indépendant.

Toutefois, ces chiffres à l'échelle européenne ne montrent pas les fortes disparités prévalant entre les pays. Ainsi qu'il ressort des tableaux présentés à la fin du rapport, c'est en Grèce que le nombre d'indépendants est le plus élevé (40 %), en Italie et au Portugal, et c'est en Suède qu'il est le plus faible (5 %), ainsi qu'au Luxembourg, au Danemark et en France.²

La catégorie générique des travailleurs indépendants rassemble une multitude de formes de travail - qui vont des pseudo indépendants, mal payés et peu considérés (travaillant pour des employeurs qui exploitent ce statut pour échapper à leurs responsabilités) jusqu'aux travailleurs très qualifiés et largement rémunérés exerçant une activité en toute autonomie, par exemple dans les secteurs des TI ou des cabinets-conseil. Certains indépendants gèrent leur propre micro entreprise et sont eux-mêmes des employeurs.

Selon la formule du Professeur Adalberto Perulli dans une récente étude réalisée pour la Commission européenne, "Nous pourrions presque parler de mondes séparés du travail autonome, peuplés par des protagonistes qui n'ont pas forcément des traits communs, ni sont communicants entre eux."³

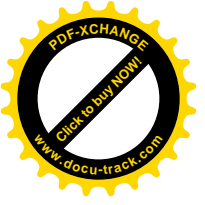
Questions de définition juridique

Dans tous les pays européens, le droit national établit une distinction fondamentale entre les travailleurs qui sont considérés comme des salariés et ceux qui ont le statut d'indépendants. (Sans compter les pays où les fonctionnaires peuvent être traités comme une troisième catégorie distincte).

Sont considérés comme salariés les travailleurs qui se trouvent dans une situation de subordination face à leur employeur. Historiquement, cette forme de relation remonte au modèle du maître et du serviteur, mais la notion a évolué pour devenir la forme la plus répandue de relations de travail dans l'ère industrielle, en particulier avec le modèle du travail en usine (le "fordisme"). Les salariés fournissent leur travail, utilisant si nécessaire les équipements de l'employeur, et sont sujets à un contrôle assuré par un système de supervision hiérarchique. Le salarié accepte la dépendance en échange de la sécurité et de l'assurance d'un moyen d'existence.

² Statistiques fournies à l'auteur par Eurostat

³ Adalberto Perulli, Travail économiquement dépendant/parasubordination: les aspects juridiques, sociaux et économiques



Cette relation est rééquilibrée par le droit du travail, qui se fonde sur la nécessité de protéger le salarié individuel, considéré comme le plus faible des deux parties au contrat de travail. La législation est intervenue pour redresser cette inégalité de différentes manières. Les syndicats ont obtenu le droit de représenter collectivement les salariés individuels et de négocier en leur nom.

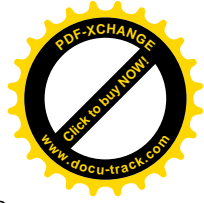
En revanche, la relation entre l'indépendant et l'entreprise ou la personne pour laquelle il travaille n'est pas gouvernée par le droit du travail mais par le droit commercial. Autrement dit, c'est le droit des contrats qui s'applique normalement. Dans ce contexte, les deux parties au contrat sont considérées comme étant sur un pied d'égalité (il n'est pas reconnu qu'un travailleur indépendant qui négocie avec un employeur puisse se trouver en situation d'impuissance relative alors que son interlocuteur est quant à lui en position dominante). Dans la mesure où le droit intervient, on considère en principe qu'il est juste de veiller au bon fonctionnement du marché, en interdisant les cartels, par exemple.⁴

Ayant mis en relief la nature fondamentale de cette bipartition entre les statuts de salarié et d'indépendant, il faut également reconnaître qu'il existe une série de dispositions légales qui sont propres à différents pays et qui pourraient créer la confusion. C'est ainsi qu'existe par exemple dans le droit italien depuis une bonne trentaine d'années la notion de "travail en quasi-subordination" (une sous-catégorie particulière de travailleurs indépendants). Cette notion joue un rôle non négligeable dans le domaine des pensions de retraite et de la fiscalité. Il peut également exister des problèmes de terminologie : en Allemagne, par exemple, un travailleur *free lance* (Freier Mitarbeiter) peut-être considéré soit comme un salarié, soit comme un indépendant.

Dans tous les pays, il existe une zone grise entre les deux catégories de relation de travail. De manière générale, c'est la nature réelle de la relation sous-jacente qui compte (que le travailleur soit ou non en situation de subordination), et non pas la manière dont les parties peuvent se décrire elles-mêmes. Toutefois, les mécanismes juridiques exacts utilisés pour la classification des indépendants ou des salariés sont complexes et varient d'un pays à l'autre. La classification des autorités fiscales peut aussi s'écarter de la définition utilisée par les régimes de protection sociale ou le code du travail. (Ce phénomène, qui est particulièrement patent dans le cas des travailleurs de la culture, est analysé en détail dans une étude⁵ effectuée par l'Alliance européenne des arts et du spectacle, dont UNI MEI est membre.)

⁴ En Italie, la loi 192 de 1998 a introduit une forme de protection pour les entreprises qui traitent avec d'autres entreprises financièrement plus fortes qu'elles.

⁵ Alliance européenne des Arts et de la Culture (EAEA)



Dans certains pays, la "zone grise" est sujette à la législation votée au parlement, tandis que dans d'autres, elle est définie sur la base de la jurisprudence. Mais le plus souvent, législation et jurisprudence sont prises en compte simultanément. (En Irlande, cet aspect a très opportunément donné lieu à un code de pratique élaboré dans le cadre d'un partenariat social ⁶).

En règle générale, on considère qu'il existe une série de facteurs qui jouent un rôle au plan juridique et notamment : la nature de la supervision et du contrôle, la durée de la relation de travail, la propriété éventuelle des équipements ou des actifs utilisés, le lieu où le travail est effectué, la responsabilité de garantir la qualité, le fait de pouvoir ou non travailler pour plusieurs donneurs d'ordre à la fois, et la possibilité éventuelle qu'une personne prenne des dispositions pour faire exécuter le travail par une tierce partie.

Les initiatives européennes pour "les travailleurs économiquement dépendants"

Depuis quelques années, beaucoup s'accordent à dire en Europe que la zone grise entre l'emploi salarié et l'emploi indépendant s'est nettement élargie et que des réformes pourraient être nécessaires afin d'étendre le champ du droit du travail de façon à protéger également les non salariés. La Commission européenne a promis la publication, l'année prochaine, d'un Livre vert qui traitera de l'évolution du droit du travail dans l'Union européenne.

Ce Livre vert fera suite à la publication, en octobre 2002, de l'étude du Professeur Perulli déjà citée. Rien que le titre laborieux de son rapport "*Travail économiquement dépendant / parasubordination*" peut laisser supposer qu'il existe quelques difficultés de définition juridique. Une deuxième étude récente sur le même thème a été entreprise par l'Observatoire européen des relations du travail, également en 2002, intitulé "*Economically dependent workers, employment law and industrial relations*".⁷

On retrouve également ces préoccupations européennes dans le rapport Supiot sur la transformation du travail et le devenir du droit du travail, présenté à la Commission européenne en 1998⁸. Cette étude détaillée, supervisée par Alain Supiot, Professeur de droit à l'université de Nantes, a fourni un cadre aux discussions ultérieures. A. Supiot avance qu'une grande partie du droit du travail se fonde sur un certain modèle de travail ("le salarié loyal qui consacre sa vie à l'entreprise en contrepartie de la garantie d'un

⁶ Voir EIRO: 'Economically dependent workers', employment law and industrial relations, EIRO Observer, 4/02, http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/eirostudy_en.pdf

⁷ Ibid

⁸ Alain Supiot (ed.) Au-delà de l'emploi, rapport pour la Commission européenne, Flammarion, Paris, 1999).



'emploi stable' ") - et considère que ce modèle est de moins en moins conforme à la réalité. Il met en garde contre le risque de fracture entre les travailleurs qui bénéficient d'une protection étendue dans le cadre d'un contrat d'emploi stable, et les autres.⁹

Les entreprises privilégiant le capital humain au capital fixe comme source de valeur ajoutée, les salariés sont de plus en plus amenés à utiliser leurs connaissances et leurs capacités intellectuelles dans leur travail, souligne ce rapport. Le changement apparaît notamment dans les nouveaux styles de gestion, qui insistent sur la participation et le travail en réseau, de sorte que - selon certains - l'expérience du salarié pourrait de plus en plus s'apparenter à celle des indépendants. En même temps, l'externalisation et d'autres modèles de travail ont contribué à l'émergence d'une forme de travail indépendant dans lequel l'individu, sans se trouver dans une relation subordonnée, est plus ou moins *économiquement* dépendant de l'entreprise pour ses moyens d'existence. (Cette dernière catégorie n'a rien à voir avec le "faux travail indépendant" - une forme d'emploi qui au plan juridique se présente clairement comme une relation de salarié à employeur, mais dans laquelle le salarié se voit dénier ce statut par des employeurs sans scrupules qui tentent d'échapper à leurs responsabilités.)

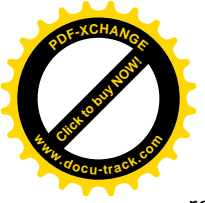
L'OIT s'est également saisie de ce débat, avec la présentation d'un rapport à la Conférence internationale du travail 2003, dans lequel figurait l'observation suivante : "La situation des travailleurs dépendants qui en fait ne bénéficient pas de l'application de la législation sur la relation de travail en raison de leur statut déguisé ou ambigu est un problème de portée mondiale et qui se situe au cœur du droit du travail car l'efficacité de la législation du travail, nationale et internationale, en dépend."¹⁰

Certains ont avancé qu'il serait nécessaire d'inclure une troisième catégorie dans le droit européen, à mi-chemin entre l'emploi salarié et l'emploi indépendant, qui permettrait de prendre en compte les travailleurs économiquement dépendants. Cette approche a d'ailleurs été appliquée en Italie, où la législation reconnaît les formes d'emploi "quasi-subordonnées" depuis plus de trente ans. Depuis quelques années, le modèle a acquis une certaine notoriété, surtout depuis 1998, lorsque les trois principales confédérations syndicales italiennes ont réagi à l'expansion des nouvelles formes d'emploi atypiques par la création de nouvelles structures syndicales pour les travailleurs visés. En Autriche également, le travail économiquement dépendant (*abhängige Selbständigkeit*) fait l'objet d'un débat politique animé.

Toutefois, la propagation à vaste échelle d'une telle approche en Europe ne va pas sans poser des problèmes considérables, notamment le risque de remplacer la zone grise par deux zones grises. Le

⁹ Alain Supiot, Transformations du travail et devenir du droit du travail: une prospective européenne, Revue Internationale du Travail, vol. 138 (1999) n° 21, pp. 31-46

¹⁰ <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb/docs/gb280/pdf/gb-2.pdf>



rapport Perulli déconseille cette approche, appelant en lieu et place à l'extension de la protection des droits sociaux fondamentaux à tous les types d'emploi.

Les syndicats ne peuvent qu'applaudir à l'argument selon lequel tous les travailleurs, quel que soit leur statut juridique, ont besoin d'être protégés par les droits sociaux et le droit du travail. Il est par ailleurs utile de rappeler que les travailleurs indépendants peuvent se trouver dans une situation d'impuissance relative et de dépendance économique vis-à-vis des entreprises pour lesquelles ils travaillent. Mais d'un autre côté, il ne serait pas souhaitable que le mouvement syndical cristallise son attention sur "les travailleurs économiquement dépendants" ou s'appuie excessivement sur des arguments juridiques relatifs à la nature de la relation de travail. En lieu et place, le présent rapport va tenter de montrer qu'il incombe aux syndicats le droit et le devoir d'axer leur action sur le recrutement et l'organisation d'un ensemble de personnes qui répondent à une définition beaucoup plus vaste du travailleur indépendant.

L'expérience des syndicats dans le recrutement des indépendants

La syndicalisation des travailleurs indépendants n'est pas une idée nouvelle. Dans bien des pays, les syndicats détiennent déjà une longue expérience du recrutement et de l'organisation de travailleurs qui, d'une manière ou d'une autre, travaillent à leur compte.

Dans le secteur des médias et du spectacle en particulier, les travailleurs indépendants constituent une très forte proportion des effectifs syndicaux. Dans de nombreux pays, les techniciens du cinéma sont indépendants, ce qui n'empêche pas dans ce secteur des taux parfois élevés de syndicalisation : selon UNI MEI, le taux de syndicalisation atteint presque les 100 % dans le secteur du cinéma aux Etats-Unis, et est également élevé au Royaume-Uni de même que dans les pays nordiques. Dans plusieurs pays, les indépendants sont non seulement organisés en syndicats mais sont également couverts par les conventions collectives. Dans un sens, les syndicats de ce secteur continuent à ressembler aux guildes et confréries d'artisans sur lesquelles s'est bâti le syndicalisme industriel du XIXe siècle.

Depuis quelques années, les syndicats qui organisent dans d'autres secteurs portent de plus en plus d'attention aux besoins des indépendants. Dans certains cas, cette approche est le résultat de décisions officielles. En Suède par exemple, le SIF a conduit un débat sur ce point en 1996 et a décidé de modifier ses statuts afin de syndiquer des travailleurs indépendants.¹¹ De même aux Pays-Bas en 1999, la Fédération syndicale nationale, FNV, a créé un syndicat autonome regroupant des indépendants, dénommé FNV Zelfstandige Bondgenoten.¹²

¹¹ EIRO Trade unions open doors to the self-employed, issue 5/99

¹² EIRO Self-employed people without employees seek place in consultation, EIRO Observer, issue 5/99



En Autriche, la principale fédération syndicale, l'ÖGB, coordonne une initiative de vaste portée intitulée "Flexpower", qui est centrée sur le travail indépendant et l'expansion de nouvelles formes d'emploi "quasi subordonné". Flexpower, créé conjointement en 2001 par plusieurs syndicats autrichiens, offre des services de conseil et d'appui aux travailleurs indépendants ou free lance, et notamment une aide initiale accessible à tous les indépendants même non syndiqués. Flexpower a également entrepris des travaux de recherche sur les nouvelles "formes atypiques de travail". En Allemagne, l'Institut d'éducation du DGB de NordRhein-Westfalen a récemment entrepris une étude détaillée sur les stratégies syndicales de recrutement des indépendants.¹³

Si les syndicats ont porté un tel intérêt à ce phénomène nouveau, c'est qu'ils entendaient retenir dans leurs rangs ceux de leurs adhérents qui étaient devenus indépendants, en particulier après des restructurations d'entreprises et des mesures d'externalisation. Parfois, les motifs qui ont poussé les syndicats à organiser les indépendants venaient des adhérents eux-mêmes lorsqu'ils étaient sur le point de changer de statut.

Dès l'an 2000, UNI avait déjà inscrit le recrutement des travailleurs indépendants au nombre de ses priorités, ainsi que l'avait déclaré Philip Jennings, Secrétaire général d'UNI, au cours de la première année d'existence de l'organisation¹⁴. Le Congrès mondial d'UNI à Chicago, ce mois d'août, a également adopté un plan d'action qui (dans le contexte des travailleurs de la culture) lance l'appel suivant : *Recruter, recruter, recruter - en particulier chez les travailleurs et travailleuses indépendants, dont la proportion est en augmentation*¹⁵.

Les aspects pratiques que les syndicats doivent aborder

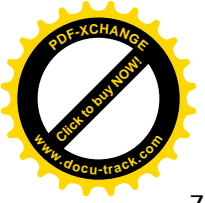
Les syndicats doivent s'interroger sur la manière dont il convient de traiter les adhérents indépendants - de la même façon que les salariés ? Ou faut-il leur offrir d'autres services et droits (en leur reconnaissant par exemple un statut plus ou moins autonome) ? Une autre question serait de savoir si le mouvement syndical doit ou non encourager les indépendants à créer leur propre syndicat, totalement autonome, dans le cadre de la famille syndicale élargie.

Comme nous l'avons vu, les approches divergent selon les pays. Aux Pays-Bas, le FNV Bondgenoten (le principal affilié de la Fédération Centrale FNV) a facilité la création du syndicat des indépendants (FNV

¹³ Unterstützungsangebote für E-Lancer in Italien, Schweiz, Österreich und der Niederlanden, Hae-Lin Choi, Forschungsbericht für das DGB Bildungswerk NRW

¹⁴ Philip Jennings, Secrétaire général d'UNI, discours à la conférence sur le recrutement dans la Netéconomie, Edimbourg, 18 juillet 2000.

¹⁵ Motion 6, La culture et les travailleurs et travailleuses de la culture à l'ère de la mondialisation



Zelfstandige Bondgenoten), en prenant la nouvelle organisation sous son aile dès le départ et durant ses premières années d'existence. A présent, le FNV Zelfstandige Bondgenoten est une organisation autonome du point de vue de ses statuts et de ses finances. Depuis sa constitution en 1999, il a vu son effectif croître jusqu'à 6750 adhérents selon une estimation, et poursuit son expansion au rythme de 1500 nouveaux adhérents par année.

Toujours aux Pays-Bas, un autre affilié de la FNV lui a emboîté le pas, le syndicat du secteur du bâtiment FNV Bouw, qui a prêté son concours à la création du FNV Zelfstandige Bouw pour les travailleurs indépendants du secteur de la construction. Ce nouveau syndicat compte à présent près de 5500 adhérents.

En Italie, les trois principales centrales syndicales (CGIL, CISL et UIL) ont créé des structures spéciales pour représenter les intérêts des travailleurs indépendants (ou plus spécifiquement, ceux qui tombent dans la catégorie visée par une notion juridique particulière à l'Italie, celle du travailleur économiquement dépendant ou quasi subordonné). Ces nouveaux syndicats portent les dénominations suivantes: NIDIL-CGIL, ALAI-CISL et CPO-UIL. Le ALAI-CISL compte un effectif estimé à 30.000 adhérents, qu'il aide de différentes manières, par exemple en mettant à leur disposition des services de comptabilité d'entreprise et des salles de réunion gratuites. Les trois syndicats ont commencé à négocier collectivement en faveur de leurs adhérents.

Toutefois, d'autres syndicats ont choisi d'intégrer les indépendants dans leurs structures existantes. C'est par exemple la voie suivie par le SIF de Suède, qui compte maintenant près de 3000 adhérents indépendants dans ses rangs. En Allemagne, le syndicat ver.di a opté pour la même méthode et déclare compter environ 30 000 indépendants dans ses effectifs (dont une majorité travaillant dans les médias et appartenant à l'un des cinq syndicats qui ont fusionné pour donner naissance à ver.di, IG Medien).

Mais si les effectifs d'indépendants de ver.di sont relativement impressionnants en termes numériques, ils ne constituent qu'une infime proportion de la masse globale des adhérents. C'est également le cas (en dehors du contexte particulier des syndicats des médias et du spectacle) pour d'autres syndicats d'Europe, ainsi qu'il ressort du tableau¹⁶ ci-après. (Toutefois, ces chiffres pourraient être plus ou moins sous-estimés. En effet, on ne connaît pas le nombre exact d'indépendants qui sont repris dans les données statistiques d'effectifs des affiliés.)

¹⁶ Données provenant : des réponses au questionnaire du Réseau d'indépendants d'UNI, rempli par les syndicats mi-2005 (hormis FNV et HK), des informations fournies lors des réunions 2002 et 2004 du Réseau d'indépendants d'UNI, ou tirées des sites Internet des syndicats ou encore, des communications personnelles à l'auteur.



Quelques exemples montrant les effectifs d'indépendants dans les syndicats européens

<i>Syndicat</i>	<i>Pays</i>	<i>Secteur(s)</i>	<i>Adhérents indépendants</i>	<i>Effectif total</i>	<i>Montant de la cotisation^b</i>
GPA	Autriche	Services généraux	1.500	300.000	€100
HK	Danemark	Services généraux	2500	370.000	Voir ^c
IDA	Danemark	Ingénieurs	300-800	41.000	€600
ERTO	Finlande	Services/ Bureaux	300-400	30.000	€300 ^d
ver.di	Allemagne	Services généraux	29.100	2.400.000	Voir ^{ef}
ALAI-CISL	Italie	Indépendants	30.000	30.000	€50
FNV Z B	Pays-Bas	Indépendants	6.750	6.750	€180 ^g
UNIE	Pays-Bas	Cadres	150?	97.000	€168
CF	Suède	Ingénieurs	3.500	100.000+	€386
SIF	Suède	Services généraux	3.000	360.000	€360 ^h
SSFV	Suisse	Film & video	300	325	€270
Amicus	Royaume-Uni/Irlande	Tous secteurs	250 ⁱ	1.200.000	€160

^b Conversion approximative en euros lorsqu'approprié

^c Entre 1% et 2% du salaire

^d Ou 1,35% du salaire

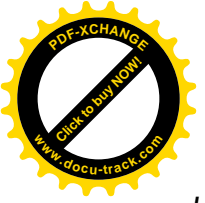
^e 1% du salaire avant impôt ou 0,75% du chiffre d'affaires

^f Peut être déduite de l'impôt sur le revenu des entreprises

^g Peut être déduite de l'impôt sur le revenu des entreprises

^h Après dégrèvement fiscal

ⁱ Ce chiffre, indiqué dans le questionnaire d'UNI, paraît faible et pourrait être erroné



Le recrutement des indépendants

Les statistiques ci-dessus incluent des travailleurs indépendants exerçant les métiers les plus divers, y compris diverses formes de consultance. Le HK (Danemark) déclare compter parmi ses adhérents indépendants des spécialistes de TI, des traducteurs, des travailleurs des médias, des comptables, des spécialistes du marketing, des créateurs graphistes et des formateurs, entre autres. Le syndicat CFDT-Cadres (France) présente une liste semblable reflétant son réseau de professionnels autonomes, à savoir: consultants, formateurs, informaticiens, journalistes, photographes, traducteurs, graphistes et illustrateurs. Quant au SIF (Suède), les consultants de TI constituent la catégorie la plus importante d'adhérents, suivie du groupe des agents et représentants commerciaux, de taille également significative. Le syndicat ver.di (Allemagne) a porté son attention sur ces "nouveaux secteurs", et notamment les TI, les médias, la logistique et la formation. ALAI-CISL (Italie) note que ses effectifs sont issus de multiples secteurs, et notamment la chimie, le tourisme et le commerce.

Dans certains cas, les syndicats recrutent des indépendants dans des segments du marché du travail qui à première vue semblent assez éloignés du syndicalisme. Le FNV Zelfstandige Bondgenoten (Pays-Bas) souligne que, outre les spécialistes de TI, les interprètes, les consultants, les coursiers, les chauffeurs de taxi et les spécialistes de la finance, il a également accueilli dans ses rangs des danseurs de ballet, des accordateurs de piano et un producteur de farine organique (qui se montre extrêmement actif).

Il est évidemment plus facile aux syndicats de recruter et organiser les salariés qui travaillent dans des bureaux et autres lieux de travail conventionnels. En revanche, la tâche risque d'être plus épineuse lorsqu'il s'agit de recruter des indépendants. Néanmoins, certains syndicats ont fait preuve de beaucoup d'imagination pour y parvenir. Le SIF (Suède) s'est par exemple inspiré des techniques de marketing pour mener une campagne de recrutement des indépendants en 2002-2003 sous forme de démarchage téléphonique de milliers d'indépendants, les invitant à envisager d'adhérer au syndicat. Sur les milliers de personnes contactées, près de 5 à 8 % d'entre elles ont décidé d'adhérer - un taux remarquable dans ce type de campagne publicitaire.

Le FNV Zelfstandige Bondgenoten (Pays-Bas) a tenté une approche semblable et à cet effet, a acquis des fichiers de listes de micro entreprises avec lesquelles il a pris contact. Dans son approche, il avait prévu un publipostage initial (envoyé à près de 15 000 adresses sur une période de six mois), suivi d'un appel téléphonique effectué à partir d'un centre d'appel. Selon le syndicat, cette technique s'est avérée très efficace et s'est traduite par un taux de conversion de 7,5 % à 10 % de personnes qui ont adhéré. Le coût du recrutement a été estimé à environ € 85-€ 100 par adhérent.



Le FNV Zelfstandige Bondgenoten estime à environ 125 000-140 000 le nombre total d'indépendants qui seraient susceptibles de se syndiquer. Le syndicat espère arriver à recruter 20 pour cent de ce groupe cible, équivalant à peu près au taux de syndicalisation aux Pays-Bas, qui est de 25 à 30 %. La dernière phase de cette campagne publicitaire a commencé en octobre 2005 et à cette occasion, le syndicat prévoit d'affilier 750 adhérents supplémentaires.

Une autre manière d'inciter les indépendants à envisager de se syndiquer est d'offrir de l'aide et des conseils à tous ceux qui en font la demande, sans nécessité d'adhésion préalable. Comme on l'a dit, c'est l'approche adoptée en Autriche par l'ÖGB dans le cadre du projet *Flexpower*.

Au vu de l'expérience du secteur du spectacle et des médias, il semble que les syndicats réussissant à se faire reconnaître comme organisation représentative des professionnels de leur secteur peuvent plus facilement attirer les travailleurs indépendants. Ceux-ci s'intéressent alors à la syndicalisation comme moyen de valider leur identité professionnelle et d'accéder à du travail. Ainsi que le souligne le Manuel de recrutement d'UNI " C'est particulièrement le cas chez les jeunes arrivants qui souhaitent adhérer avant même de gagner suffisamment pour payer les cotisations minimales obligatoires. ¹⁷

La communication avec les adhérents indépendants

Toutefois, il ne suffit pas de recruter des indépendants, encore faut-il entretenir les contacts avec eux en permanence. Et la tâche est sans doute plus difficile que d'entretenir les contacts avec des salariés qui sont concentrés dans un même établissement et peuvent être joints facilement via les structures syndicales traditionnelles.

La plupart des syndicats exploitent à fond les possibilités offertes par les nouvelles technologies. De nombreux syndicats proposent sur leur site Internet des pages spécialement réservées aux adhérents, leur donnant accès à des informations, des conseils et des forums de discussion informelle.

Certains syndicats ont créé des sites Internet destinés spécifiquement aux indépendants. Au Danemark, le HK a établi le site www.freelancer.dk. Ce site comprend un espace privé réservé aux adhérents et une vaste partie destinée au public, où tout indépendant peut par exemple publier des offres de service qui sont stockées dans une base de données. Plusieurs milliers de personnes ont mis cette offre à profit. Le HK explique que ce service a l'avantage de faciliter le repérage et l'affiliation potentielle de nouveaux adhérents.

¹⁷ Manuel d'UNI sur le recrutement, 2005



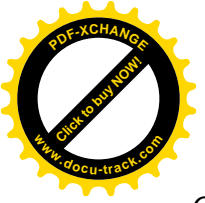
En France, la CFDT-Cadres a créé le site Internet www.professionnels-autonomes.net, dans le cadre de son projet de réseau de professionnels autonomes.

En Allemagne, ver.di a recours à des sites Internet spécifiques, assortis de services rattachés à un centre d'appel, par exemple pour les services aux travailleurs indépendants, www.mediafon.net. Ce site contient une vaste base de données d'information publiquement accessible, conçue pour offrir des renseignements utiles aux indépendants. Les personnes souhaitant une aide supplémentaire peuvent également téléphoner aux centres d'appels associés au site, du lundi au vendredi six heures par jour, ou peuvent aussi adresser leurs questions par courrier électronique. Le centre d'appel est en mesure d'orienter les appels exigeant des connaissances plus spécialisées, par exemple en matière juridique ou fiscale, vers des conseillers possédant les compétences requises.

Le site Mediafon peut aussi être utilisé par des personnes qui ne sont pas membres de ver.di. Le syndicat estime que cette formule constitue un outil de recrutement utile (près de 15 % des non adhérents qui l'ont utilisé ont ensuite adhéré à ver.di). Il fonctionne aussi de manière comparable à un système d'alerte précoce pour le syndicat, en ce sens qu'il peut signaler l'émergence de problèmes et soucis nouveaux auxquels le syndicat pourra réagir rapidement.

En Autriche, le GPA a trouvé un moyen astucieux d'utiliser l'Internet. En arrivant sur le site www.interesse.at, les visiteurs adhérents et non adhérents peuvent s'inscrire pour participer à un ou plusieurs groupes d'intérêts spécifiques, notamment work@flex, destiné aux travailleurs exerçant des formes d'emploi souples, dont les indépendants. Il existe également des groupes destinés aux travailleurs des TI - work@IT - et des groupes destinés aux professionnels et au personnel d'encadrement - work@professional. Le GPA voit dans ces groupes spécifiques une troisième dimension, nouvelle, de l'activité démocratique interne du syndicat, venant compléter ses structures régionales et sectorielles traditionnelles.

Work@flex a organisé l'année dernière au mois d'octobre une action intitulée "Flex in the city". À cette occasion, des stands, des concours et des activités ont été organisés dans le centre-ville de Vienne. Ces activités étaient à la fois destinées à attirer les travailleurs indépendants et à les rendre attentifs aux activités de work@flex.



Offrir des services répondant aux besoins des indépendants

Les adhérents indépendants n'ont pas les mêmes besoins que les salariés en matière de services syndicaux, et les différences sont parfois considérables.

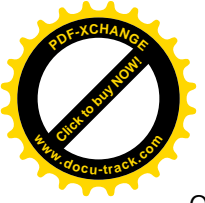
Par exemple, les indépendants sont plus souvent que les autres confrontés à des problèmes individuels qui appellent un règlement personnalisé, au contraire des salariés qui partagent des problèmes communs pouvant être réglés par les mécanismes traditionnels de négociation collective.

Au nombre des difficultés que rencontrent les professionnels et les entrepreneurs, celles qui pourraient les amener à demander de l'aide au syndicat sont notamment celles-ci (la liste n'est nullement exhaustive):

- Négocier avec des clients
- Recevoir des conseils sur les contrats passés avec les clients
- Régler des problèmes de non-paiement et autres difficultés liées au contrat de travail
- Obtenir un conseil juridique
- Trouver du travail
- Progresser dans la profession (évolution de carrière, accès à la formation etc.)
- Obtenir des conseils en comptabilité
- Conseils en matière de fiscalité (y compris la TVA)
- Accès à la retraite
- Accès à l'assurance maladie et autres formes de protection sociale
- Accès à d'autres catégories d'assurances
- Conseils à caractère général relatifs aux petites entreprises
- Accès aux services interentreprises (par exemple une salle de réunion pour une brève durée)
- Conseil en matière de santé physique et psychologique
- Défense des droits de propriété intellectuelle
- Possibilités de travail en réseau; activités sociales

Sur la liste des services offerts par les syndicats aux indépendants viennent prioritairement le conseil juridique, la formation et les assurances, ainsi qu'il ressort du tableau suivant ¹⁸:

¹⁸ Données provenant des réponses au questionnaire du Réseau d'indépendants d'UNI, mi-2005



Quelques exemples des services offerts par les syndicats aux indépendants

<i>Syndicat</i>	<i>Pays</i>	<i>Conseil Juridique</i>	<i>Assurances</i>	<i>Formation</i>	<i>Prêts</i>
GPA	Autriche	X	X	X	
IDA	Danemark	X	X	X	
ERTO	Finlande	X	X (partiellement)	X	
ver.di	Allemagne	X	X	X	
ALAI-CISL	Italie	X	X	X	X (par les banques)
FNV Z B	Pays-Bas	X	X (indirectement)	X	
UNIE	Pays-Bas	X	X (indirectement)	X	
OGB-L	Luxembourg	X			
CF	Suède	X	X	X	
SIF	Suède	X	X	X	
SSFV	Suisse	X	X		
Amicus	Royaume- Uni/Irlande	X	X	X	

Les négociations collectives jouent probablement un rôle beaucoup plus restreint dans le travail des syndicats pour les indépendants. Toutefois, on aurait tort de penser qu'il n'existe aucun aspect se prêtant à la négociation collective dans ce groupe.

Le secteur du spectacle et des médias de certains pays détient une vaste expérience en matière d'initiatives collectives réussies. Ainsi que l'explique le Manuel de recrutement d'UNI, " La négociation collective a été utilisée avec succès bien que sous des formes différentes de celles des secteurs traditionnels. Parfois elle se fait par le biais de représentants des métiers qui négocient avec les associations d'employeurs habituels du secteur. Parfois les syndicats ou associations de ces métiers n'ont personne avec qui négocier directement, mais ils établissent des normes minimales ou des modèles d'accord qu'ils essaient ensuite de faire entrer en vigueur comme s'ils avaient été acceptés par les employeurs. Même si ce secteur peut paraître "à part", de telles solutions pourraient bien être appliquées à d'autres groupes de nouveaux travailleurs en cette ère de l'information qui commence"¹⁹.

¹⁹ Manuel de recrutement d'UNI, 2005



Les syndicats d'autres secteurs s'efforcent eux aussi de mobiliser la force collective des travailleurs indépendants syndiqués. Le GPA (Autriche) par exemple a expliqué comment il s'était efforcé de créer un comité d'entreprise pour les coursiers à bicyclette.

Toutefois, il existe dans ce contexte une difficulté dont les syndicats doivent avoir conscience. Comme on l'a dit au début du rapport, la relation entre l'indépendant et les personnes à qui il fournit son travail est en principe régie par le droit des contrats plutôt que par le droit du travail. Par le passé, des initiatives ont occasionnellement été prises dans un certain nombre de pays pour faire valoir que toute tentative d'organisation collective de la part des indépendants en vue d'établir des conditions de travail minimales constituait une infraction à la législation antitrust /cartels. UNI MEI signale par exemple un cas en Espagne, dans lequel des scénaristes sont engagés ou réengagés pour des périodes régulières qui expirent juste avant le délai légal à partir duquel ces travailleurs auraient droit au statut de salarié. Ayant approché la direction de la chaîne publique de télédiffusion en vue de conclure une convention collective, les scénaristes ont été menacés d'une action en justice pour tentative d'entrave au commerce. D'autres problèmes de ce type ont été signalés en Irlande et au Royaume-Uni. Les syndicats d'autres pays, notamment le Danemark et les Pays-Bas, ont constaté que leur marge de manœuvre dans l'action collective en faveur des indépendants était restreinte par la législation sur la concurrence.

On notera que le procédé existe depuis les débuts du syndicalisme et qu'il a été utilisé dans certains pays pour empêcher les syndicats de conclure des conventions collectives en faveur des *salariés non manuels*. Or, si ce problème devait prendre de l'ampleur, sachant que les syndicats redoublent d'efforts pour organiser les indépendants, il serait souhaitable de lancer une campagne internationale (en particulier dans le cadre de l'OIT et de l'UE) pour faire modifier la législation. Il est inadmissible que des travailleurs indépendants individuels, ne disposant que d'un pouvoir de négociation limité, soient ainsi spoliés de leurs droits à la liberté d'association et de représentation à cause d'une législation destinée à lutter contre les pratiques commerciales monopolistiques.

Quelques aspects du recrutement des travailleurs indépendants

Si certains syndicats, on l'a dit, possèdent de longues années d'expérience du recrutement des indépendants, cela ne signifie pas pour autant que l'ensemble du mouvement syndical accepte nécessairement le principe d'ouvrir les portes des syndicats aux indépendants. Certains estiment que les syndicats ne devraient rien faire pour encourager l'expansion de certains modèles de relations du travail qui existent en dehors du droit du travail en vigueur. Certains se demandent si les travailleurs indépendants sont réellement capables d'intégrer les traditions de solidarité et d'action collective du mouvement syndical, alors qu'ils vivent souvent de manière très individualiste. D'autres remettent en question le rôle de la



syndicalisation pour ceux qui, dans les faits, sont des chefs d'entreprise - même s'il s'agit de micro entreprises.

Il est donc justifié de poser la question suivante : pourquoi les syndicats devraient-ils organiser les travailleurs indépendants ?

On répondra: pour de multiples raisons et notamment au motif que les adhérents actuels souhaitent maintenir leurs liens avec le syndicat s'ils devaient eux-mêmes devenir indépendants. En outre, le travail étant de plus en plus externalisé, beaucoup de salariés se retrouvent sur le marché du travail comme indépendants sous contrat atypique. Une autre raison est que si les travailleurs indépendants ne sont pas organisés, ils risquent de faire baisser les salaires des salariés. Enfin, si les syndicats n'organisent pas les indépendants, d'autres (notamment des entités commerciales aux antipodes des syndicats) pourraient tenter d'exploiter ce créneau.

Mais par-dessus tout, il faut sans doute organiser les indépendants car ils ont réellement *besoin* de syndicats forts pour défendre leurs intérêts et leurs droits.

Dès lors qu'ils acceptent ces arguments, les syndicats doivent pousser plus loin leur réflexion et s'interroger sur d'autres aspects.

Il s'agit notamment de savoir si le statut de travailleur indépendant devrait être considéré comme intrinsèquement moins souhaitable que celui de salarié - en d'autres termes, il faut savoir si les syndicats doivent s'opposer chaque fois que possible au travail indépendant.

Ce serait très certainement une erreur, selon l'argumentation développée dans le présent rapport, et même une erreur capitale, ne fût-ce que pour avoir manqué d'écouter le point de vue des indépendants eux-mêmes. Bon nombre d'entre eux, y compris ceux qui sont déjà membres de syndicats, sont manifestement satisfaits de leur statut et de leur style de vie, et entendent bien résister à toute tentative qui viserait à les reclasser parmi les salariés. Il serait contre-productif, pour les syndicats, d'adopter une position simpliste contre le travail indépendant en soi.

La solution est d'adopter une approche plus subtile, qui prenne en compte l'immense diversité des activités regroupées sous l'appellation générale de travail indépendant et qui recouvre ces "mondes séparés" dont parle le Professeur Perulli.



Dans le cas du pseudo travail indépendant, dans lequel il existe en réalité un lien d'emploi effectif, il est évidemment du devoir des syndicats de s'opposer aux entreprises qui tentent de se soustraire à leurs responsabilités et d'exiger que ces travailleurs reçoivent le statut qui leur revient.

Les syndicats devraient également se méfier des programmes contre le chômage, qui invitent avec un empressement excessif les demandeurs d'emploi à s'orienter vers le travail indépendant.

Lorsque, face à des mesures d'externalisation d'une entreprise par exemple, certains salariés rêvent de se faire plaisir en devenant consultants indépendants, il est du devoir des syndicats d'informer chaque travailleur avec précision quant aux avantages *et* aux inconvénients du travail indépendant. Car il y a un revers de la médaille, que certains risquent d'ignorer dans leur euphorie initiale à l'idée de devenir "leur propre patron". De fait, le travail indépendant comporte plus d'un inconvénient et notamment : l'insécurité du travail, le manque à gagner en cas de maladie ou d'accident, la perte de la protection sociale, la perte des droits à la retraite et la perte des possibilités de formation et d'évolution de carrière. Tout le monde n'a pas forcément la capacité de gérer sa propre entreprise et d'assumer les responsabilités qui s'y rattachent.

S'agissant de personnes qui sont satisfaites de leur statut d'indépendants, et notamment ceux qui effectuent un travail spécialisé, créatif ou hautement qualifié, la tâche des syndicats sera probablement assez différente. Il convient d'abord de leur rappeler qu'ils doivent fixer le prix de leurs services à un niveau suffisamment élevé pour être en mesure de couvrir non seulement leurs frais d'exploitation mais aussi pour compenser les mesures de protection sociale auxquelles les salariés ont droit automatiquement. Autrement dit, les tarifs pratiqués par les travailleurs indépendants devront être considérablement plus élevés que les taux comparables payés aux salariés - en général dans des proportions de 50% à 100%. En rappelant à leurs adhérents indépendants combien il est important de facturer pleinement les coûts réels de leur statut d'indépendant, les syndicats contribuent aussi à éviter aux indépendants d'être exploités par des entreprises qui cherchent à saper la situation des salariés.

Le principe est facile à énoncer : si dans certaines circonstances, on peut concéder que les entreprises recherchent une flexibilité de la main-d'œuvre en recourant à des travailleurs indépendants externes, il est inadmissible que leur principale motivation soit celle de réduire les coûts de main-d'œuvre.

Le mouvement syndical doit fermement déclarer que les travailleurs indépendants, au même titre que les salariés, doivent pouvoir exercer leur droit à la liberté d'association et à la représentation. Les syndicats pourraient rappeler aux travailleurs indépendants que - quelle que soit l'interprétation du droit des contrats - ils ne négocient pas sur un pied d'égalité avec leurs gros clients et que, pour protéger leurs intérêts, une action collective avec d'autres indépendants dans la même situation serait à la fois justifiée et nécessaire.



Si les syndicats ouvrent tout grand leurs portes aux indépendants, ainsi que le recommande le présent rapport, se pose alors la question de savoir si les indépendants qui emploient eux-mêmes des salariés doivent aussi être accueillis dans la grande famille syndicale. On peut dans un sens estimer qu'il existe une différence fondamentale entre les indépendants qui travaillent à leur compte et ceux qui ont créé une entreprise, emploient des salariés et deviennent des employeurs.

C'est du reste la position adoptée par certains syndicats, dont le SIF (Suède) qui dans sa documentation d'information, précise bien clairement que "l'adhésion au SIF est ouverte aux indépendants, à condition qu'ils n'emploient pas de salariés.²⁰ Le GPA (Autriche) et le HK (Danemark) pratiquent une approche à peu près semblable. Mais cette formule est loin d'être universelle. Le syndicat danois des ingénieurs IDA se réjouit d'accueillir tous les ingénieurs, qu'ils emploient ou non du personnel. Toutefois, l'IDA a soin de souligner qu'il n'aidera pas un adhérent souhaitant obtenir des conseils ou un appui dans son rôle d'employeur.

Dans la pratique, même les syndicats ayant manifestement adopté une ligne de conduite ferme contre l'adhésion d'indépendants "employeurs", peuvent parfois adopter une approche pragmatique dans des circonstances particulières. Les syndicats savent que certains de leurs adhérents emploient occasionnellement du personnel d'appoint pour l'exécution de certaines activités professionnelles. Pour reprendre la formule d'un syndicat nordique, pourquoi rejeter des sympathisants au seul motif qu'ils emploient quelqu'un durant une courte période ?

Autrement dit, la différence qui paraissait claire initialement se révèle beaucoup plus complexe dans la pratique. Certains syndicats appliquant strictement la règle "pas d'indépendant employeur" commencent déjà à réévaluer leurs conditions d'admission. En revanche, il est un principe que les syndicats approuvent à l'unanimité - celui de l'approche pratiquée par l'IDA: il n'est pas question que les syndicats offrent à leurs adhérents indépendants des services de conseil portant sur leur rôle d'employeur.

Quant aux formes d'organisation collective, les syndicats devraient aussi reconnaître que les organisations représentatives de travailleurs indépendants ne ressemblent pas à première vue à celles des syndicats traditionnels. UNI MEI dit travailler dans certaines parties du monde avec des guildes ou des associations semi-organisées qui peuvent choisir de ne pas se prénommer "syndicat" mais qui dans les faits, assument effectivement les fonctions d'un syndicat.²¹ Ces organisations devraient être reconnues comme faisant

²⁰ Brochure du SIF, le principal syndicat de travailleurs non manuels de Suède.

²¹ L'auteur remercie Jim Wilson d'UNI MEI pour ses précieux commentaires, qui ont été utilisés dans cette partie du rapport.



partie du Mouvement. Elles peuvent même avoir un avantage sur les autres organisations - celui d'une structure plus légère et plus souple, mieux à même de surmonter les périodes difficiles. Les organisations de travailleurs free lance et indépendants peuvent continuer à exister même avec un niveau d'activité et d'effectifs très inférieur à celui que requiert un syndicat traditionnel.

Certes, pour offrir des services aux travailleurs indépendants, il s'agira d'appliquer des techniques et des méthodes de travail différentes de celles qui ont été jugées efficaces pour les salariés concentrés dans des lieux de travail traditionnels. Quant aux syndicats souhaitant recruter des indépendants dans le but de renforcer leurs effectifs, ils pourraient rencontrer des problèmes de personnel et de ressources. En effet, les travailleurs indépendants, comme on l'a dit, ont généralement des besoins auxquels les syndicats devront répondre sur une base individuelle plutôt que collective - et cette approche au cas par cas pourrait accroître considérablement la charge de travail des responsables syndicaux qui devront s'en occuper.

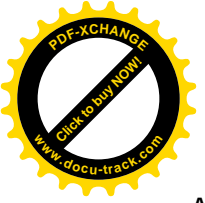
Les syndicats prêts à revoir leurs structures et se lancer dans de nouvelles formes d'activités sont néanmoins en mesure de relever ces défis. Mais dans bien des cas, ils devront se doter de services spécialisés (en matière juridique, fiscale ou d'assurances) et avoir recours à des prestataires externes au lieu d'affecter du personnel interne à ces tâches. En Allemagne par exemple, ver.di fait appel à des conseillers indépendants pour assurer la prestation de services à ses adhérents indépendants.

Quelques conclusions

- UNI et ses affiliés disposent déjà d'une expérience considérable dans le recrutement des travailleurs indépendants. Cette expérience doit être plus largement divulguée.
- Il y a lieu d'encourager les indépendants à prendre la place qui leur revient dans les syndicats. La protection de leurs droits et de leurs conditions d'existence contribue indirectement à la protection des droits des salariés et des niveaux de salaire; il existe une communauté d'intérêts fondamentale entre les deux groupes de travailleurs.
- Les syndicats ont fait la preuve qu'ils pouvaient aisément organiser les cadres. Le recrutement des indépendants pourrait être considéré comme un processus comparable. Mais cela seulement jusqu'au point où les travailleurs indépendants commencent à employer des salariés - c'est à partir de là que pourraient apparaître d'éventuels conflits d'intérêts.



- UNI et ses affiliés doivent participer au débat européen sur l'évolution du droit du travail et présenter leurs commentaires sur le Livre vert qui doit sortir l'année prochaine. Pour les syndicats, il s'agit de commencer par exiger que tous les travailleurs, quel que soit leur statut professionnel ou juridique, puissent exercer leurs droits fondamentaux au travail - y compris la liberté syndicale. Les travailleurs indépendants doivent pouvoir exercer leur droit de constituer des associations et de conduire des négociations collectives. Ces associations au plan formel ne doivent pas nécessairement ressembler à des syndicats traditionnels mais devraient néanmoins être bien accueillies dans la famille syndicale.
- Le travail indépendant n'est pas en soi "une bonne" ou "une mauvaise" chose. Dans certaines circonstances, il prospère sur l'exploitation des travailleurs et doit alors être rejeté. Dans d'autres circonstances, il devrait être bien accueilli. C'est pourquoi il n'est pas toujours opportun de vouloir reclasser les indépendants en salariés, et il faut écouter le point de vue exprimé par les indépendants eux-mêmes.



Annexe

Travailleurs indépendants en % de l'emploi total

	2004
Union Européenne (25)	15.9
Union Européenne (15)	14.9
Belgique	16.3
République tchèque	18.8
Danemark	7.0
Allemagne	10.9
Estonie	9.6
Grèce	40.2
Espagne	14.8
France	8.8
Irlande	17.4
Italie	25.2
Chypre	24.0
Lettonie	13.3
Lituanie	18.4
Luxembourg	6.7
Hongrie	14.2
Malte	8.7
Pays-Bas	14.1
Autriche	18.9
Pologne	29.0
Portugal	24.1
Slovénie	16.7
Slovaquie	12.3
Finlande	11.5
Suède	4.9
Royaume-Uni	12.8

Source:

Eurostat²²

²² Statistiques fournies à l'auteur par Eurostat, septembre 2005



Travailleurs indépendants en % de l'emploi total dans l'industrie et les services

2004

Union Européenne (25)	10%
Union Européenne (15)	10%
Belgique	9%
République tchèque	13%
Danemark	5%
Allemagne	8%
Estonie	7%
Grèce	19%
Espagne	13%
France	6%
Irlande	10%
Italie	20%
Chypre	15%
Lettonie	4%
Lituanie	5%
Luxembourg	5%
Hongrie	10%
Malte	12%
Pays-Bas	6%
Autriche	7%
Pologne	9%
Portugal	13%
Slovénie	6%
Slovaquie	10%
Finlande	7%
Suède	7%
Royaume-Uni	9%

Source: Eurostat
