



Chronique Internationale de l'IRES

n° 175 ■ septembre 2021

Allemagne

Entraves aux élections de conseil d'établissement :
le législateur à la rescousse ?

Grèce

Pandémie de Covid-19 et mobilisation syndicale
des professionnels du spectacle :
l'initiative Support Art Workers

Japon

Frontière juridique entre salariés et indépendants :
l'état des débats

International

Articulation entre modes d'accueil des jeunes
enfants et congés parentaux : un facteur d'inégalité
dans la prise en charge des enfants

Chronique internationale de l'IRES

Publication trimestrielle

Directeur de la publication : Éric PERES, *Président de l'IRES*

Rédactrice en chef de la *Chronique internationale de l'IRES* : Catherine SAUVIAT

Secrétariat de rédaction : Julie BAUDRILLARD

Maquette et réalisation : Lyubica CURICH

Comité de lecture

Équipe de recherche

Lucy apROBERTS • Odile CHAGNY • Pierre CONCIALDI • Noélie DELAHAIE
Jeanne FAGNANI • Anne FRETTEL • Jacques FREYSSINET • Renaud GAY
Solveig GRIMAULT • Kevin GUILLAS-CAVAN • Odile JOIN-LAMBERT
Annie JOLIVET • Marcus KAHMANN • Yves LOCHARD • Axel MAGNAN
Antoine MATH • Christèle MEILLAND • Cristina NIZZOLI • Jean-Marie PERNOT
Udo REHFELDT • Catherine SAUVIAT • Claude SERFATI • Michèle TALLARD
Arnaud TRENTA • Catherine VINCENT

Conseillers techniques

Louis DELBOS (*CFE-CGC*) • Sophie GAUDEUL (*CFDT*) • Élise GUILLAUME (*CFTC*)
Philippe GUIMARD (*CGT-FO*) • Benoît KERMOAL (*UNSA-Éducation*) • Fabrice PRUVOST (*CGT*)

Directeur général de l'IRES : Frédéric LERAIS

Directeur adjoint, documentation et communication : Benoît ROBIN

Directeur adjoint, administration et finances : Bruno ROUQUET

Administration : Caroline AUJOLET, Nadège MOUSSET

Documentation : Guillaume HEINTZ

Les numéros de la *Chronique internationale de l'IRES* sont en accès libre sur le site de l'IRES (www.ires.fr).
Les numéros depuis 2016 sont en accès libre sur le portail www.cairn.info.

© IRES, Noisy-le-Grand, 2021 • Tactic Impressions - Gonesse • Dépôt légal : septembre 2021 -
n° ISSN 1285-087X • Prix du numéro : 13 €

La loi du 11 mars 1957 n'autorisant, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (alinéa 1^{er} de l'article 40).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal.

Chronique internationale de l'IRES

n° 175 • septembre 2021

Allemagne

Entraves aux élections de conseil d'établissement : le législateur à la rescousse ? 3
Marcus KAHMANN

Grèce

Pandémie de Covid-19 et mobilisation syndicale des professionnels du spectacle : l'initiative Support Art Workers 16
Christina KARAKIOULAFIS

Japon

Frontière juridique entre salariés et indépendants : l'état des débats 28
Hirosasa SUZUKI

International

Articulation entre modes d'accueil des jeunes enfants et congés parentaux : un facteur d'inégalité dans la prise en charge des enfants 38
Catherine COLLOMBET

Résumés des articles - English Abstracts 50

Allemagne

Entraves aux élections de conseil d'établissement : le législateur à la rescousse ?

Marcus KAHMANN¹

Le conseil d'établissement (CE ; *Betriebsrat*) occupe une place centrale dans le système allemand de codétermination (*Mitbestimmung*), soit l'ensemble des institutions permettant la participation des travailleurs et travailleuses au monde du travail et de l'entreprise². Il bénéficie d'une légitimité sociale forte et ancienne. En 2013, presque 70 % des actifs avaient une vision positive du « *Betriebsrat* » selon les sondages d'opinion (Nienhüser *et al.*, 2016). Le taux de participation moyen aux élections de CE reste en outre à un niveau stable et élevé avec 75,5 % en 2018 (Demir *et al.*, 2018). Depuis les années 1990, on assiste à une perte d'influence des CE. En Allemagne de l'Est, ils n'ont jamais atteint la même densité qu'à l'Ouest. Et dans les anciens *Länder*, le taux de couverture des salariés par un CE a régressé de 10 points de pourcentage depuis 1996, n'atteignant plus désormais que 41 %. C'est dans les bastions industriels que les CE restent les mieux implantés, bien qu'ils connaissent une évolution paradoxale. D'un côté, les

directions cherchent à les intégrer plus qu'auparavant dans les processus de décision des entreprises ; de l'autre, leur autonomie régresse avec la multiplication des restructurations et les chantages à l'emploi. En conséquence, les CE ont accepté de multiples concessions, d'où le risque de perte de légitimité aux yeux des salariés et la montée de conflits internes au CE et entre salariés (Rehder, 2006). Depuis peu, des signes d'un regain d'initiative des CE ont toutefois été enregistrés à l'Est, le marché du travail étant devenu plus favorable (Röbenack, Artus, 2015).

L'affaiblissement des CE préoccupe le mouvement syndical qui cherche à les revitaliser (Haipeter, 2021). Largement tenus à l'écart des lieux de travail, les syndicats dépendent des CE pour mobiliser les salariés lors des conflits sociaux autour de la négociation collective, pour recruter des adhérents/militants et pour veiller à l'application et l'adaptation des normes conventionnelles dans un contexte marqué par la décentralisation

1. Chercheur à l'IRES.

2. Lois sur le CE dans le secteur privé et leur pendant dans le secteur public (*Personalvertretungen*), représentation dans les conseils de surveillance (*Unternehmensmitbestimmung*), négociation collective.

de la négociation collective vers les entreprises à travers la prolifération des clauses d'ouverture dans les conventions de branche. Selon des juristes proches du mouvement syndical, les CE seraient « en crise » du fait de l'inadaptation de la législation aux transformations du travail, mais aussi de leur rejet fréquent par les directions pour entrave à la compétitivité (Absenger, Priebe, 2016). C'est la raison pour laquelle les syndicats demandent depuis un moment l'obligation légale d'organiser les élections de CE, l'amélioration de la protection des salariés à l'initiative d'une telle élection, l'élargissement du champ d'application de la procédure électorale dite simplifiée et le renforcement de l'arsenal pénal contre les entraves à l'élection (*ibid.*). La « loi sur la modernisation des conseils d'établissement » adoptée en mai 2021 répond à quelques-unes de ces demandes syndicales, qui rencontrent l'opposition patronale.

L'article s'intéresse en priorité au volet de cette nouvelle loi qui vise à « promouvoir et à faciliter la création et l'élection des conseils d'établissement et, en même temps, à réduire le nombre de cas d'obstruction d'élections de CE »³. Que disent les recherches empiriques sur la spécificité et la diffusion des entraves aux élections de CE en Allemagne ? Comment se présente l'ambition du législateur à la lumière de ces recherches ? Le texte commence par rappeler les caractéristiques institutionnelles du CE et par s'interroger sur l'état de sa couverture. Il rend compte ensuite des pratiques managériales anti-CE et de leur importance relative. Enfin, il analyse le contenu de la loi et sa réception par les acteurs sociaux.

Conseils d'établissement : caractéristiques et couverture

Le conseil d'établissement est la (seule) forme juridiquement légitimée de la représentation des salariés face aux directions d'établissement et contribue à la régulation des relations sociales. Toutefois, la couverture par un CE n'a jamais concerné la majorité des établissements allemands. Elle prévaut dans certains secteurs et types d'établissement et la densité du réseau tend même à diminuer depuis les années 1990.

Un cadre institutionnel stable

La loi sur les conseils d'établissement (Betriebsverfassungsgesetz ; BetrVG) définit le CE comme organe de représentation des salariés des établissements du secteur privé de plus de 5 salariés. Il est élu par l'ensemble du personnel de l'établissement (salariés, apprentis, intérimaires, à condition qu'ils travaillent dans l'établissement depuis plus de trois mois). L'employeur n'y est pas représenté. La nouvelle loi sur la modernisation des CE abaisse le seuil d'âge du droit de vote de 18 à 16 ans. Sont éligibles les salariés ayant le droit de vote et six mois d'ancienneté au sein de l'entreprise ou du groupe. Le nombre de membres du CE est fonction de l'effectif de l'entreprise. Le législateur insiste sur la représentation des groupes socioprofessionnels et des sexes au sein de l'organe. Après son élection, le CE est tenu d'agir en tant que représentant de l'ensemble du personnel.

Les droits et devoirs, définis dans la quatrième partie de la BetrVG, sont essentiels pour le travail de représentation. Généralement, on distingue entre : 1) les droits d'information et de consultation

3. <https://bit.ly/3n2238W>.

(*Informations-, Anhörungs- & Beratungsrecht*) ; 2) les droits d'opposition (*Widerspruchsrecht*) ; 3) les droits de codétermination (*Mitbestimmungsrecht*). Ces derniers sont les plus substantiels. Ils s'appliquent à l'organisation du temps de travail et du travail, aux principes de recrutement de personnel, à la formation professionnelle ainsi qu'à la mise en place des plans de sauvegarde de l'emploi. Sur ces thématiques, l'employeur ne peut pas se passer de l'accord du CE.

Le travail de représentation du CE est soumis à l'obligation de paix sociale absolue, les conflits sont réglés exclusivement par des arrangements procéduraux. Par exemple, pour régler des contentieux dans le domaine des droits de codétermination, les parties prenantes peuvent en dernier recours faire appel à la commission de conciliation (*Einigungsstelle*), présidée par une personnalité tierce neutre. Son avis se substitue à l'accord entre les parties, mais les cas d'appel sont rares. Lorsque l'établissement est intégré dans une entreprise ou un groupe, un CE central est créé (*Gesamt-*, voire *Konzernbetriebsrat*).

La structure de base du cadre légal des CE est marquée par la continuité (Trinczek, 2013). La BetrVG, adoptée en 1952, reprend à son compte l'idée, contenue déjà dans la première loi sur les conseils d'établissement (*Betriebsrätegesetz*) de 1920, du CE comme « tampon » entre direction et salariés afin d'assurer le bien-être de l'établissement (Müller-Jentsch, 2008:118). Dans sa forme actuelle, la loi existe depuis la (dernière) grande réforme de 1972, instaurant entre autres le droit d'accès des syndicats aux entreprises et aux CE. Depuis, la BetrVG n'a été modifiée qu'à la marge (2001 ; 2006). Trois caractéristiques structurelles

témoignent de la continuité des CE comme institution (Trinczek, 2013) :

- **autonomie importante du CE à l'égard des syndicats.** La BetrVG n'accorde que peu de droits aux organisations syndicales au niveau de l'établissement, si ce n'est en matière d'initiation et de contrôle de l'élection du CE. L'élection fournit au CE une légitimité qui le rend indépendant des syndicats, y compris au plan formel. Cela n'exclut pas l'existence de rapports d'interdépendance mutuelle. Environ deux tiers des élus sont en effet syndiqués malgré l'absence d'un monopole syndical de constitution des listes, mais les pouvoirs des syndicats d'agir sur « leurs » CE restent limités ;

- **limitation des moyens de régulation de la conflictualité sociale à la coopération et la conciliation.** À la « pacification » des relations sociales d'entreprise par l'obligation de paix, instaurée dès 1920, correspond le rôle accordé par la loi aux organisations syndicales et patronales dans la négociation de branche ; dans ce cadre, seules ces dernières sont autorisées à recourir à la grève et aux *lock-out* ;

- **rôle subsidiaire du niveau de l'établissement à l'égard des conventions collectives.** La BetrVG établit la supériorité des normes conventionnelles (*Tarifvorrang*) sur celles négociées au niveau de l'établissement. Les salaires et conditions de travail fixées de fait ou habituellement par une convention collective ne peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise (*Betriebsvereinbarung*). Toutefois, 1) la convention peut permettre expressément la négociation d'accords supplémentaires (« clauses d'ouverture ») ; 2) l'accord d'entreprise prime s'il établit des conditions de travail plus favorables que les conditions minimales contenues dans la convention.

Une présence et une couverture en déclin

Les enquêtes annuelles sur les CE de l'Institut fédéral de recherche sur le marché du travail et la formation professionnelle (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, IAB), menées depuis 1993 dans les anciens *Länder* et depuis 1996 dans les nouveaux, sont la source principale sur leur diffusion et leur évolution. Ses séries historiques rendent compte d'un déclin du taux de couverture des salariés et des établissements. Tandis qu'au début des années 2000, 12 % des établissements du secteur privé (comptant 5 salariés ou plus) disposaient encore d'un CE, ils n'étaient plus que 9 % dans ce cas au milieu des années 2010. Depuis, aucune tendance claire ne se dégage. Ce taux globalement faible est déterminé par le très grand nombre de TPE dans lesquelles la représentation par un CE est restée plutôt l'exception. La tendance au déclin est plus tangible si l'on considère la couverture des salariés. En 2019, 41 % d'entre eux dans les anciens *Länder* (36 % dans l'Est) étaient couverts par un CE, contre 51 % en 1996 (43 % dans l'Est). Ce taux a augmenté à l'Est depuis 2017 (33 %), mais il reste

à voir si cette tendance au rapprochement avec l'Ouest se vérifie dans le futur (Ellguth, Kohaut, 2020:282).

L'enquête de l'IAB montre que la taille des établissements et leur secteur d'appartenance interviennent comme facteurs de différenciation dans la diffusion des CE. Dans les établissements entre 5 et 50 salariés, le taux de couverture des salariés est resté assez stable depuis le début des années 2000. Il oscille autour de 9 % dans l'Ouest et 10 % dans l'Est (Ellguth, Kohaut 2020:282). Cela permet d'affirmer que la réforme de la BetrVG de 2001, qui avait introduit la procédure électorale « simplifiée » (voir *infra*, encadré 1) afin de promouvoir la création de CE dans les TPE, n'a pas atteint son objectif. Mais le scénario alternatif d'un net recul de la densité des CE due à la progression des TPE ne s'est pas produit non plus (Artus, 2011). Le constat d'une stabilité relative s'impose aussi pour les très grands établissements, de plus de 500 salariés. C'est dans cette dernière catégorie que le CE reste difficilement contournable avec 90 % des salariés et 86 % des établissements couverts (tableau 1). Depuis la fin des années 1990, ce taux n'a que légèrement diminué.

Tableau 1. Diffusion des conseils d'établissement en fonction de la taille de l'établissement en 2019

En %

| | Taille de l'établissement | | | | | |
|-----------------------------------|---------------------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|-------|
| | 5-50 salariés | 51-100 salariés | 101-199 salariés | 200-500 salariés | 501 salariés et plus | Total |
| Établissements couverts par un CE | 6 | 31 | 50 | 70 | 86 | 9 |
| Salariés couverts par un CE | 9 | 32 | 52 | 72 | 90 | 40 |

Lecture : 6 % des établissements de 5 à 50 salariés sont couverts par un CE.
Source : Ellguth, Kohaut (2020:283).

Le déclin du taux global de couverture est dû avant tout aux évolutions constatées dans les établissements de taille intermédiaire (ETI) (51 à 500 salariés). La présence d'un CE n'y est en effet ni l'exception, ni la règle. Dans les anciens *Länder*, la couverture a diminué de presque 20 points de pourcentage depuis 1996 (plus de 10 points de pourcentage dans l'Est) (Ellguth, Kohaut, 2020:283). La décomposition des ETI révèle la persistance d'importants écarts. Avec un taux de 31 %, les établissements de 51 à 100 salariés sont beaucoup moins couverts que ceux de 101 à 199 salariés (50 %), et que ceux de 200 à 500 salariés (70 %) (tableau 1).

L'enquête de l'IAB montre aussi que la couverture (salariés et établissements) reste la plus importante dans les bastions traditionnels du système de relations professionnelles, à savoir les secteurs de l'énergie et de l'eau, des services financiers et d'assurance, de l'industrie manufacturière, de la santé ainsi que de l'éducation (privées). En bas de l'échelle se trouvent les services dominés par les TPE (y compris l'hôtellerie) ainsi que le BTP (Ellguth, Kohaut, 2020:284).

Deux constats principaux se dégagent de cette enquête. Premièrement, l'existence d'un CE dans un établissement est clairement – et a probablement toujours été – un phénomène minoritaire. Cela met à mal l'idée, trop focalisée sur les institutions des relations professionnelles, de l'existence d'un (seul) « modèle » de régulation des relations sociales d'entreprise (Kahmann, 2019). L'absence

de CE n'est toutefois pas synonyme d'absence de représentation, qui peut être de nature informelle (Artus *et al.*, 2016) ou passer par un organe participatif « alternatif », souvent créé par l'employeur. Ces derniers se trouvent en priorité dans des entreprises de services, hautement comme peu qualifiés, de plus petite taille, le plus souvent dépourvus de CE (Hertwig, 2011). Le deuxième constat est que le déclin du taux de couverture des CE est à nuancer, compte tenu des tendances différenciées selon la taille de l'établissement. Comparé à l'évolution du taux de couverture de la négociation collective⁴, ce recul est moins important. Dans cette perspective, il paraît plutôt comme un facteur de stabilisation du système de relations professionnelles.

Entraaves managériales à la création des CE : l'état des savoirs

L'absence de CE ne signifie pas forcément qu'il y ait une résistance ou une manipulation de la part de la direction. Sa mise en place est d'abord un processus social très exigeant qui a pour condition la cristallisation de divergences entre management et salariés autour d'enjeux plus au moins spécifiques, la croyance de ces derniers en l'efficacité supérieure de la forme CE à l'expression individuelle ainsi que leur mobilisation en sa faveur (Artus *et al.*, 2016). C'est dans cette dernière phase que les risques professionnels pour les salariés engagés dans une démarche d'élection de CE s'accroissent.

4. L'évolution du taux de couverture par des conventions collectives (établissements et salariés) permet de mettre en évidence une nette tendance au déclin depuis 1996 (secteurs privé et public confondus). Quant aux salariés couverts, dans les anciens *Länder*, le taux a diminué de 24 points de pourcentage (-22 à l'Est), atteignant 46 % (34 % à l'Est) en 2019. En 2019, 73 % des établissements dans l'Ouest n'étaient pas couverts par une convention collective (80 % à l'Est). La « double couverture » (CE plus convention collective) ne s'applique que pour un quart (Ouest) voire un septième (Est) des salariés allemands (Ellguth, Kohaut, 2020).

Alors que les études qualitatives permettent de dégager des typologies d'entraves managériales aux élections de CE, l'état des connaissances sur leur importance et leurs conséquences reste fragile.

**Des pratiques anti-CE
d'intensité variable**

Dans la foulée de la médiatisation des cas d'entrave spectaculaires à l'élection et au fonctionnement des CE en Allemagne (Lidl Schlecker, SAP...) et des recherches internationales sur la montée d'un « anti-syndicalisme mondialisé » (Gall, Dundon, 2013), des chercheurs allemands ont commencé à s'intéresser de plus près à ce phénomène. Ces travaux utilisent une définition de l'entrave plus vaste que celles liées à l'élection du CE.

Rügemer et Wigand (2014) associent les entraves anti-CE et antisyndicales aux stratégies d'*union busting*, terme provenant des États-Unis où la résistance des entreprises à l'implantation syndicale est systématique. Sans prétendre à une équivalence des formes et de l'intensité de l'opposition managériale entre les deux pays, leur étude exploratoire met en évidence une professionnalisation de pratiques anti-CE depuis les années 2000 en Allemagne. Ils observent l'émergence d'un nouveau domaine d'affaires auquel participe un réseau d'acteurs spécialisés (cabinets d'avocats, universitaires, agences de relations publiques, détectives...) qui proposent leurs services aux entreprises.

L'enquête de Thünken *et alii* (2020) sur les pratiques d'entraves et de réponses syndicales dans 28 établissements concernés identifie deux idéaltypes d'obstruction managériale. Ils se distinguent à la fois par l'attitude vis-à-vis du CE, les types d'entraves, les ressources mobilisées ainsi que l'importance de l'aspect

stratégique. Le premier type d'entrave est « l'entrave de situation », typique des directions non opposées au CE par principe mais qui l'estiment « embêtant », « dysfonctionnel », « dépassé », etc. Parfois, ce sont uniquement certaines prérogatives qui sont jugées « inefficaces » dans la mesure où elles limitent le droit des directions. Dans ce cas de figure, les pratiques destinées à obstruer le fonctionnement du CE sont le plus souvent latentes (privation d'informations, commentaires négatifs) mais rarement articulées à un projet anti-CE explicite. C'est la raison pour laquelle les ressources déployées restent limitées. Malgré leur intensité plus faible, les auteurs de l'étude observent que ces pratiques ont la plupart du temps des effets tangibles : elles intimident élus et salariés, suggèrent l'illégitimité de l'organe et distraient du travail de représentation.

Le deuxième type d'entrave relève de « l'entrave stratégique ». Il est le fait d'employeurs résolument opposés à toute forme de participation institutionnalisée des salariés, que ce soit à travers les syndicats, le CE ou la négociation collective. Cette attitude est connue depuis longtemps des études sociologiques sur les CE (Kotthoff, 1981 ; Bosch *et al.*, 1999). Elle tranche avec la représentation, prégnante à ce jour, selon laquelle les relations sociales d'entreprises allemandes sont marquées par un ample consensus entre CE et management, l'acceptation mutuelle des deux parties et une régulation coopérative des conflits d'intérêts. Selon ces dirigeants, le CE est, au choix, « inefficace », « illégitime » ou « trop coûteux ». Derrière ces arguments se cachent souvent des motifs économiques simples, le CE empêchant la réduction des coûts et la flexibilisation du travail. Par conséquent, si un CE n'existe pas

encore, il s'agit d'empêcher ou de manipuler son élection. S'il existe, il faut le dissoudre ou, au moins, le subordonner. Pour y parvenir, les directions agissent d'une façon plutôt stratégique et systématique, souvent en ayant recours à des acteurs extérieurs spécialisés décrits aussi par Rügemer et Wigand (2014). Les pratiques d'entrave sont intenses et variées. Elles peuvent être d'ordre social (menaces, mutations, harcèlement moral, isolement) ou destinées à nuire au fonctionnement du CE (non-respect des droits de codétermination). Elles peuvent aussi passer par la mise en place d'un organe de participation alternatif ou encore par la constitution d'une liste électorale avec des membres proches de la direction. Les auteurs mettent aussi en évidence l'importance de techniques peu documentées jusqu'alors, à savoir les entraves de nature juridique (licenciement d'élus ou d'activistes, mise en accusation du CE, contestation des résultats électoraux devant les tribunaux) et économique (menace d'externalisation d'activités, fermeture de sites). Les moyens financiers dédiés aux stratégies anti-CE (frais d'avocats et de procès) comme les moyens en personnel mobilisé peuvent être très importants.

Les cas d'entrave aux élections du CE

Les travaux qualitatifs suggèrent que les pratiques anti-CE ont gagné en importance. Toutefois, les données restent rares et fragiles. L'enquête du Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut (WSI) de la fondation syndicale Hans Böckler

représente la source la plus importante sur les pratiques anti-CE (Behrens, Dribbusch, 2014, 2020). Depuis 2012, elle interroge des permanents syndicaux locaux au sujet des entraves dont ils ont eu connaissance⁵. Les personnes interrogées sont issues de trois organisations syndicales appartenant à la confédération Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB, 5,9 millions adhérents), dont les deux premières couvrent la quasi-totalité du secteur manufacturier : IG Metall (métallurgie et sidérurgie ; 2 262 571 adhérents), IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE : mines, chimie, énergie ; 618 321 adhérents) et Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG : gastronomie, alimentation ; 197 791 adhérents). Le questionnaire du WSI distingue deux types d'entrave : celles visant à empêcher la mise en place d'un CE et celles visant à nuire au (bon) fonctionnement d'un CE existant, voire à le dissoudre. Pour des raisons liées à l'objet de ce texte, nous focalisons l'analyse sur le premier volet de l'enquête.

Sa dernière mouture (2018-2019) révèle que, dans leurs périmètres de responsabilité respectifs, 42 % des permanents syndicaux interrogés ont eu connaissance de tentatives d'empêchement de la tenue d'élections du CE dans 185 établissements au total. Tandis que 33 % des permanents de l'IG BCE disent avoir pris connaissance d'une ou plusieurs entraves, ce taux atteint 44 % pour les responsables d'IG Metall et 52 % pour les responsables du NGG. Le score relativement élevé parmi les syndicalistes issus

5. L'échelon inférieur de ces trois organisations syndicales (nommés respectivement Geschäftsstelle, Bezirk, Region) couvre des territoires de taille et d'importance très différentes. Le raisonnement derrière cette méthodologie indirecte est que ces permanents ont une connaissance plus au moins précise des cas puisque : 1) ils ont été sollicités par des élus ou des salariés à l'initiative d'une élection au sujet de l'obstruction ; 2) ils suivent le fonctionnement du CE ou ont été à l'initiative de sa mise en place.

ALLEMAGNE

de la chimie et de la métallurgie confirme l'idée selon laquelle les entraves ne s'arrêtent pas aux bastions traditionnels de la codétermination. Ces pratiques s'avèrent d'ailleurs plutôt efficaces. Dans 28 % des établissements signalés, la direction a réussi à faire avorter le processus électoral (IG BCE : 28 % ; IG Metall : 25 % ; NGG : 39 %).

Par rapport au nombre total d'élections de CE effectuées sur la période (11 364 établissements) dans le domaine de trois syndicats, le nombre de signalements pour entrave est très faible (185). Mais ce taux (1,6 %) est probablement sous-estimé, car tous les cas ne sont pas rapportés aux permanents syndicaux. Afin de tester la validité de ces données, le WSI a intégré en 2018 dans son enquête représentative parmi les CE (WSI-Betriebsrätebefragung, effectuée dans les établissements de 20 salariés et plus avec CE) une question concernant l'obstruction du scrutin. 4,2 % des CE interrogés disent avoir été entravés dans l'organisation du scrutin durant le cycle électoral de 2018. Autre constat significatif de l'enquête WSI parmi les syndicalistes : les entraves aux élections se concentrent dans les établissements où c'est la première élection de CE (Behrens, Dribbusch, 2020:289). Il semble qu'une fois le CE élu, les directions trouvent moins de raisons de s'y opposer.

Le tableau 2 renseigne sur les différentes formes d'entrave au scrutin et leur importance relative. Soulignons

que toutes ces formes sont illégales du point de vue de la BetrVG, mais que le nombre d'employeurs condamnés est minime ⁶. La pratique la plus récurrente – dans 69 % des cas d'entrave relayés – est celle de l'intimidation des candidats, suivie de près par l'empêchement de la mise en place du comité électoral du CE (*Wahlvorstand*) (66 %). Cela montre qu'en s'opposant à la mise en place du comité électoral, les directions interviennent très tôt dans le processus de mobilisation des salariés puisque son élection représente une condition légale de l'organisation du scrutin. Le refus par la direction de fournir la liste du personnel (14 % des entraves signalées) appartient aussi au registre d'entrave formelle, comme celle du refus de l'employeur d'accorder au syndicat l'accès à l'établissement (12 %).

Dans 43 % des cas d'entrave, l'employeur tente de manipuler l'élection en soutenant des candidats qui lui sont proches. Sans surprise, cette tactique coïncide le plus souvent avec l'aboutissement de l'élection du CE. On peut penser qu'il s'agit souvent d'un « deuxième choix » : puisque l'employeur ne peut pas empêcher l'élection, il tente de « récupérer » les élus du CE. Des tactiques plus agressives sont aussi observées par l'enquête : licenciement des candidats à l'élection (17 %) ou des membres du comité électoral (9 %). Celle – drastique – de réorganisation ou de scission de l'établissement (8 %) est plus rare.

6. La BetrVG dispose : « Personne ne doit empêcher l'élection du conseil d'établissement. » Aussi, « personne n'est autorisé à impacter l'élection, soit en désavantageant ou en menaçant de désavantages, soit en avantageant ou en promettant des avantages. » Si des atteintes à ces règles doivent entraîner des conséquences pénales pour les employeurs, ils peuvent se considérer relativement protégés à cause d'une zone grise légale autour de la mise en place et l'élection d'un CE (Behrens, Dribbusch, 2014).

Tableau 2. Part des établissements ayant recours à des actions destinées à empêcher l'élection du conseil d'établissement *

En %

| Actions contre la tenue d'élections du CE | Part des établissements ayant recours à ces actions |
|--|---|
| Intimidation des candidats | 69 |
| Empêchement de mise en place du comité électoral du CE | 66 |
| Soutien aux candidats proches de la direction | 43 |
| « Achat » des candidats | 19 |
| Licenciement des candidats | 17 |
| Refus de fournir la liste du personnel | 14 |
| Empêchement du syndicat d'accéder à l'établissement | 12 |
| Licenciement des membres du comité électoral | 9 |
| Réorganisation/scission ciblée | 8 |
| Délocalisation ; externalisation ; fermeture de l'établissement concerné | 1 |
| Autres | 17 |

* Ces chiffres ne concernent que les établissements identifiés comme ayant eu recours à ces mesures ; indications provenant d'IG BCE, d'IG Metall et du NGG ; plusieurs réponses possibles. N=152.

Lecture : parmi les établissements ayant mené des actions visant à empêcher l'élection du CE, celles relevant d'intimidations des candidats sont mobilisées dans 69 % des cas.

Source : Behrens, Dribbusch (2020).

La loi sur la modernisation des CE : une réforme a minima

Le 25 mai 2021, le Bundestag adopte la « loi portant sur la modernisation des CE ». Il s'agit d'une loi de « dernière minute », avant la trêve estivale et l'échéance des élections fédérales au mois de septembre. Elle traduit un engagement du gouvernement lors de sa formation en 2018, impulsé par les sociaux-démocrates.

Un contenu peu ambitieux

Par rapport à l'intention principale du projet de loi – faciliter et sécuriser l'élection du CE –, la loi contient les dispositions suivantes :

- *élargissement du champ d'application de la procédure électorale simplifiée (encadré 1)*. Depuis 2001, celle-ci a

été limitée aux établissements comptant entre 5 et 50 salariés ; dans les établissements de 51 à 100 salariés, l'employeur et le comité électoral pouvaient se mettre d'accord sur une dérogation à la procédure ordinaire. Conformément aux engagements gouvernementaux pris dans l'accord de coalition, la nouvelle loi élargit le champ d'application de la procédure simplifiée aux établissements comptant entre 5 et 100 salariés (avec accord dérogatoire : entre 101 et 200 salariés) ;

- *assouplissement des conditions des signatures de soutien aux candidats*. Désormais les signatures de soutien de candidature, destinées à éviter des candidatures peu sérieuses aux élections de CE, ne sont plus nécessaires dans les établissements comptant jusqu'à 20 salariés. Dans les établissements de 21 à 100 salariés éligibles, le nombre

Encadré 1

Deux procédures d'élection de CE

L'élection d'un CE selon la BetrVG est un processus très formalisé. Des erreurs procédurales peuvent conduire à l'annulation de l'élection. Il existe deux procédures électorales : la procédure ordinaire et la procédure simplifiée. La dernière a été introduite en 2001, avec déjà pour objectif de faciliter la création des CE dans les PME. Depuis, elle a été relativement bien accueillie dans les établissements dans lesquels elle a été rendue facultative (51 à 100 salariés). En 2018, parmi ces établissements ayant élu un CE, 33,2 % l'ont préféré à la procédure ordinaire (Demir *et al.*, 2018).

La différence fondamentale entre procédures simplifiée et ordinaire est que la première repose sur un scrutin nominatif (majoritaire) et la deuxième sur un scrutin de liste (proportionnel). D'un point de vue procédural, les deux suivent essentiellement la même trame, mais les délais sont réduits dans la procédure simplifiée (2 contre au moins 6 semaines). Ainsi, dans les deux cas, l'organisation et le contrôle du scrutin sont effectués par le comité électoral. S'il n'existe pas de CE ou de CE central (*Konzern-* ou *Gesamtbetriebsrat*) pouvant le nommer, trois salariés éligibles ou un syndicat représenté dans l'entreprise peuvent convoquer une assemblée d'établissement afin de l'élire. Cette règle s'applique aux deux procédures ; toutefois, dans la procédure simplifiée, l'assemblée élit non seulement le comité électoral (procédure ordinaire), mais constitue également la liste électorale, édite l'annonce électorale (*Wahl ausschreiben*) et enregistre les propositions de candidats.

de signatures requises est réduit à deux, contre trois antérieurement. Lorsque les candidats se présentent à l'assemblée électorale, la désignation à main levée remplace la signature ;

- **renforcement de la protection contre le licenciement des initiateurs d'une élection de CE.** La loi de protection contre les licenciements accorde désormais aux salariés à l'initiative de l'élection une protection contre un licenciement pour motif personnel (*personen- ou verhaltensbedingte Kündigung*), à condition qu'ils puissent prouver leur intention dans une déclaration notariale préalable et démontrer qu'ils ont entrepris des actions préparatoires correspondantes. Aussi, le nombre de membres du comité électoral protégés contre un

licenciement passe de trois à six, afin de garantir la continuité de la procédure d'élection en cas d'absence d'un membre.

Un accueil mitigé

La réception de la loi par les principaux intéressés, dont le mouvement syndical, est mitigée. Les partis de l'opposition parlementaire en pointent les manquements et oublis. Pour les Verts, elle pêche surtout par l'absence de dispositions visant à contrer l'érosion du deuxième étage du système de codétermination dans les entreprises, la participation de représentants des salariés au conseil de surveillance. La critique du parti Die Linke est plus fondamentale : il y voit une occasion manquée d'adapter la « vieille » BetrVG aux mutations du monde du

travail et d'élargir substantiellement les droits de codétermination. Afin de mieux sécuriser les élections de CE, le parti propose entre autres une obligation faite aux employeurs d'organiser une réunion d'information annuelle dans les établissements dépourvus de CE, avec possibilité de constituer un comité électoral immédiatement.

Du côté du DGB, confédération syndicale dominante et proche du ministre du Travail social-démocrate Hubertus Heil, la réaction est plus policée. Les commentaires s'accordent sur le fait qu'il s'agit d'un « premier pas dans la bonne direction ». En effet, le texte de loi reprend à son compte un certain nombre de

revendications syndicales (augmentation du seuil d'application de la procédure simplifiée, protection juridique des initiateurs d'élection ; droit de codétermination en matière de télétravail ; facilitation d'accès à l'expertise en cas d'introduction d'intelligence artificielle) (encadré 2). Mais la centrale et ses fédérations déplorent que la protection des initiateurs d'élections de CE soit restée fragmentaire par rapport au projet de loi initial. Après l'intervention des parlementaires chrétien-démocrates proches des milieux patronaux dans le processus législatif, l'interdiction de licenciement des salariés à l'initiative de l'élection pour motif exceptionnel (*fristlose Kündigung*) a en

Encadré 2

Autres dispositions contenues dans la loi sur la modernisation des CE

- Élargissement du champ d'application de la procédure électorale de CE simplifiée au conseil de représentation des jeunes et des apprentis (*Jugend- und Auszubildendenvertretung*), instance au sens du droit du travail dans les entreprises disposant d'un CE. Aussi, le seuil d'âge pour être éligible à cette instance (25 ans) est abandonné au bénéfice du statut d'apprenti ;
- pérennisation de la possibilité de tenir des réunions de CE à distance (par conférence téléphonique ou visio), à condition qu'un quart des élus ne s'y oppose pas (§30). Leur caractère privé persiste et leur enregistrement est interdit. Les réunions présentes du CE sont toutefois définies comme étant la règle ;
- création d'un droit de codétermination du CE en matière d'organisation du télétravail. Il exclut explicitement la décision d'introduire le télétravail et l'employeur reste l'unique décisionnaire en la matière ;
- renforcement du droit du CE en matière de formation professionnelle, lui permettant de faire appel à la commission de conciliation si les deux partis ne se mettent pas d'accord sur les mesures à adopter ;
- renforcement des droits d'information et de consultation concernant l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans l'organisation du travail dans l'établissement. Le CE peut désormais accéder plus facilement à une expertise externe pour évaluer l'impact de l'IA sur l'organisation du travail. Le CE doit aussi consentir aux critères de recrutement s'ils ont été définis par l'IA.

effet été supprimée du projet de loi du ministère du Travail. Plus généralement, les syndicats regrettent que le législateur n'ait pas pris la mesure de la profondeur des mutations du travail et de l'emploi à l'heure de la digitalisation. Des nouveaux droits de participation du CE en matière de réorganisation technique et de travail numérique auraient été nécessaires.

Conclusion

La plupart des commentateurs conviennent que la loi sur la modernisation des CE n'est qu'une « petite réforme » d'un vaste chantier pour faciliter et améliorer la représentation des salariés dans l'entreprise. Projet d'une coalition gouvernementale à bout de course, elle est restée en dessous du niveau d'ambition d'autres lois récentes du ministère du Travail, notamment celles sur la sous-traitance dans l'industrie de la viande et la responsabilité sociale et environnementale des donneurs d'ordre dans les chaînes mondiales d'approvisionnement. Cela explique probablement aussi la faible mobilisation des milieux patronaux à son égard, connus pourtant pour leurs réactions virulentes à chaque fois qu'il est question de toucher à la loi sur les conseils d'établissement. Le risque lié à la stabilité de ce cadre est que le décalage entre les règles de la codétermination et leur mise en pratique s'accroisse du fait de leur inadaptation aux transformations du travail en cours. Le nouveau droit de codétermination sur la mise en place du télétravail représente de ce point de vue l'innovation principale de la loi, même si elle est très loin d'épuiser les enjeux de mise en place des technologies digitales et la gestion de leurs effets dans les entreprises, pour n'évoquer que ce défi.

Quant à la principale raison d'être de cette loi, la sécurisation et la facilitation des élections de CE, il a été montré qu'elle peut s'appuyer sur deux constats scientifiques. D'une part, il y a celui, bien étayé par les séries longues, d'un déclin – concentré dans les établissements de taille intermédiaire et les services non financiers – de la couverture des établissements et des salariés par les CE. En élargissant le champ d'application de la procédure électorale simplifiée aux établissements comptant jusqu'à 200 salariés, le législateur tente de trouver une parade à cette problématique spécifique. D'autre part, il y a le constat d'une persistance des entraves aux élections de CE et de leur concentration dans les établissements qui en sont dépourvus. La loi se concentre sur ce cas de figure et renforce la protection des initiateurs d'élection, tout en laissant une porte ouverte aux abus de l'employeur.

Il est difficile d'anticiper les effets des mesures de sécurisation du processus électoral sur la création de CE, puisque l'ampleur du phénomène d'entrave reste incertaine et que les directions sont capables de s'adapter aux nouvelles contraintes. Si la protection de l'engagement des salariés est nécessaire pour garantir les droits démocratiques dans des environnements hostiles à la codétermination, les constats établis par les travaux de recherche permettent de penser que l'enjeu fondamental de l'implantation reste inchangé : convaincre les salariés dépourvus de CE que la représentation par cet organe est plus efficace que d'autres formes de représentation en entreprise. Les CE et les organisations syndicales ont toute leur place dans cette exigence.

Sources :

- Absenger N., Priebe A. (2016), « Das Betriebsverfassungsgesetz im Jahr 2016 – Mitbestimmungslücken und Reformbedarfe », *WSI-Mitteilungen*, n° 3/2016, p. 192-200, <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2016-3-192>.
- Artus I. (2011), « Les salariés précaires et la codétermination en Allemagne – La représentation collective au-delà des normes », *La Revue de l'IRES*, n° 68, p. 109-140, <https://bit.ly/2XWmqyq>.
- Artus I., Kraetsch C., Röbenack S. (2016), « Betriebsratsgründungen. Typische Phasen, Varianten und Probleme », *WSI-Mitteilungen*, n° 3/2016, p. 183-191, <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2016-3-183>.
- Behrens M., Dribbusch H. (2014), « Arbeitgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung », *WSI-Mitteilungen*, n° 2/2014, p. 140-148, <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2014-2-140>.
- Behrens M., Dribbusch H. (2020), « Umkämpfte Mitbestimmung: Ergebnisse der dritten WSI-Befragung zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen », *WSI Mitteilungen*, n° 4/2020, p. 286-294, <https://bit.ly/3zJBj0w>.
- Bosch A., Ellguth P., Schmidt R., Trinczek R. (1999), *Betriebliches Interessenhandeln. Band 1: Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie*, Wiesbaden, VS Verlag, <https://doi.org/10.1007/978-3-663-09391-6>.
- Demir N., Funder M., Greifenstein R., Kißler L., Maschke M. (2018), « Trendreport Betriebsratswahlen 2018 », *Mitbestimmung Report*, n° 45, 10.2018, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung, Düsseldorf, <https://bit.ly/3mYLpa6>.
- Ellguth P., Kohaut S. (2020), « Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019 », *WSI-Mitteilungen*, n° 4/2020, p. 278-285, <https://bit.ly/38Cw8n5>.
- Gall G., Dundon T. (eds.) (2013), *Global Anti-Unionism. Nature, Dynamics, Trajectories and Outcomes*, London, Palgrave Macmillan, <https://doi.org/10.1057/9781137319067>.
- Haipeter T. (2021), « Between industry and Establishment: Recent Developments in German Collective Bargaining and Codetermination », *Labour & Industry*, p. 1-13, <https://doi.org/10.1080/10301763.2021.1901333>.
- Hertwig M. (2011), « Patterns, ideologies and strategies of non-statutory employee representation in German private sector companies », *Industrial Relations Journal*, vol. 42, n° 6, p. 530-546, <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2011.00645.x>.
- Kahmann M. (2019), « Allemagne : partenariat sans conflit ? Conflit sans partenariat ? Un débat sur l'état des relations professionnelles », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 165, mars, p. 19-33, <http://bit.ly/2OH8bEC>.
- Kotthoff H. (1981), *Betriebsräte und betriebliche Herrschaft: Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb*, New York, Campus.
- Müller-Jentsch W. (2008), *Arbeit und Bürgertatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie*, Wiesbaden, VS Verlag, <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91790-0>.
- Nienhüser W., Glück E., Hoßfeld H. (2016), « Einstellungen zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer – Welchen Einfluss haben Mitbestimmungserfahrungen? », *WSI-Mitteilungen*, n° 3/2016, p. 161-171, <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2016-3-161>.
- Rehder B. (2006), « Legitimitätsdefizite des Co-Managements: Betriebliche Bündnisse für Arbeit als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblicher Interessenvertretung », *Zeitschrift für Soziologie*, vol. 35, n° 3, p. 227-242, <http://www.jstor.org/stable/23773585>.
- Röbenack S., Artus I. (2015), « Betriebsräte im Aufbruch? Vitalisierung betrieblicher Mitbestimmung in Ostdeutschland », *OBS-Arbeitsheft*, n° 82, Otto-Brenner-Stiftung, Frankfurt am Main, <https://bit.ly/2VbFVxi>.
- Rügemer W., Wigand E. (2014), « Union-Busting in Deutschland. Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung », *OBS-Arbeitsheft*, n° 77, Otto-Brenner-Stiftung, Frankfurt am Main, <https://bit.ly/3tbcJmR>.
- Thünken O., Morgenroth S., Hertwig M., Fischer A. (2020), *Kampf um Mitbestimmung: Antworten auf "Union Busting" und die Behinderung von Betriebsräten*, Bielefeld, Transcript.
- Trinczek R. (2013), « Betriebsrat », in Hirsch-Kreinsen H., Minssen H. (eds.), *Lexikon der Arbeits- und Industrie-soziologie*, Berlin, Sigma, p. 146-152, <https://www.nomos-elibrary.de/index.php?doi=10.5771/9783845276021-95>.

Grèce

Pandémie de Covid-19 et mobilisation syndicale des professionnels du spectacle : l'initiative Support Art Workers

*Christina KARAKIOULAFIS*¹

Bien que la nature précaire du travail culturel soit largement reconnue dans la littérature académique, elle est souvent restée invisible aux yeux des décideurs politiques et peu de mesures ont été prises pour protéger les travailleurs de ces secteurs mis à l'arrêt par la pandémie de Covid-19. Très souvent, les gouvernements n'ont pas pris en compte les spécificités du travail des professionnels du spectacle et n'ont rien fait pour combler les lacunes des systèmes de soutien existants (Tsioulakis, FitzGibbon, 2020).

C'est particulièrement le cas en Grèce où la pandémie de Covid-19 a mis au jour la très grande vulnérabilité des travailleurs de la culture et du spectacle en particulier, la précarité de leurs conditions de travail et l'inadéquation des mesures de soutien public à leur situation. Toutefois, malgré les difficultés de la syndicalisation dans ces secteurs et les restrictions liées aux mesures de confinement et de distanciation sociale, des mobilisations syndicales et des mouvements spontanés

ont émergé (IDEA Consult *et al.*, 2021), de nouveaux collectifs ont vu le jour, témoignant d'un renouveau de l'engagement collectif.

Dans le secteur du théâtre en Grèce, les comédiens ont en effet joué un rôle prépondérant dans les mobilisations des professionnels du spectacle. Cet article s'intéresse aux facteurs qui ont déclenché la mobilisation des comédiens et au rôle de l'initiative Support Art Workers (SAW). Il met en évidence la façon dont la crise sanitaire a révélé la vulnérabilité des conditions de travail des professionnels du spectacle et souligne l'inadaptation des systèmes de soutien public. Il analyse les impacts d'un cadre conventionnel de branche particulièrement défaillant avant de montrer comment la crise sanitaire a favorisé l'apparition de nouvelles mobilisations collectives. L'article est principalement fondé sur des entretiens réalisés durant la période de la pandémie (voir *infra*, encadré 2).

1. Professeure associée, Département de sociologie, Université de Crète, Grèce. E-mail : karakichr@uoc.gr.

**La vulnérabilité des professionnels
du spectacle révélée
par la pandémie de Covid-19**

En Grèce, comme ailleurs, le secteur culturel est l'un des plus touchés par la crise sanitaire, qui exacerbe les problèmes structurels auxquels il est particulièrement confronté (travail non déclaré, marchés du travail peu réglementés, modèles d'emploi différenciés), en révélant la vulnérabilité des professionnels du spectacle (Comunian, England, 2020 ; OECD, 2020).

L'une des conséquences économiques directes de la crise sanitaire est la perte d'opportunités de revenus, qui n'est toutefois pas la même pour tous les secteurs culturels. Les arts du spectacle vivant, par exemple, sont parmi les plus touchés par les mesures de confinement, à cause des fermetures de salles, et ils « se figent dans une attitude d'attente » (Pulignano *et al.*, 2021:10). La suspension des activités culturelles, ainsi que l'annulation ou le report d'événements, de spectacles et de festivals, ont une série d'effets négatifs difficiles à compenser, même lorsque les espaces culturels peuvent rouvrir et que des événements peuvent être organisés, avec une capacité limitée d'accueil des spectateurs. Et tout cela dans un contexte d'incertitude permanente, puisque les mesures de confinement sont perpétuellement révisées (IDEA Consult *et al.*, 2021).

Même si les professionnels du spectacle sont coutumiers de parcours professionnels irréguliers où se succèdent périodes de travail intense et périodes sans travail (« du festin à la famine ») (Pulignano *et al.*, 2021:10), la pandémie de Covid-19 provoque une perturbation beaucoup plus importante que d'habitude de leur carrière. Les professionnels

du spectacle perdent non seulement leur travail immédiat, mais ils ne peuvent bénéficier que d'une faible protection contractuelle pour les annulations à venir. Cumulant les contrats, ils voient également se tarir les diverses sources de revenus sur lesquelles ils pouvaient compter (Tsioulakis, FitzGibbon, 2020). Pulignano *et alii* (2021) et IDEA Consult *et alii* (2021) soulignent en outre d'autres impacts négatifs de la pandémie sur les professionnels du spectacle, non évidents à première vue : la perte de prévisibilité et de contrôle sur leur travail et leur carrière ; la perte d'opportunités de mise en réseau et donc de revenus ; une employabilité entravée ; des parcours professionnels interrompus.

**Des systèmes
de soutien public inadaptés**

La crise sanitaire rend de nombreux travailleurs culturels dépendants du soutien de l'État, ce qui conduit les gouvernements nationaux à introduire des mesures générales pour améliorer leur protection. Dans certains cas, une aide plus ciblée est apportée, tandis que dans d'autres, les mesures ne tiennent pas compte des particularités du travail des professionnels du spectacle (Betzler *et al.*, 2020). Néanmoins, dans la plupart des États membres, les systèmes d'aide publique (encadré 1) s'avèrent, de manière générale, inadaptés aux modèles d'emploi des secteurs culturels et de nombreux professionnels du spectacle « passent entre les mailles du filet en termes de soutien public » (OECD, 2020:10).

L'emploi dans le secteur culturel est marqué par le nombre important de travailleurs solo-indépendants, soit, selon la définition qu'en donnent Pulignano *et alii* (2021), de personnes qui travaillent

entièrement à leur compte, sans avoir de salariés, sur la base de projets ou tâches à durée déterminée. D'après Murgia et Pulignano (2019), il s'agit d'une catégorie hybride du travail indépendant qui se trouve dans la « zone grise » entre travail salarié et indépendant, brouillant la frontière entre ces deux formes de travail. Pendant la crise sanitaire, de nombreux solo-indépendants du secteur culturel sortent du champ d'application des mesures en raison de leur statut juridique ambigu ² – ainsi que de la complexité des procédures administratives de demande d'aide (Pulignano *et al.*, 2021). De surcroît, leur embauche étant souvent informelle (voire basée sur un accord oral), beaucoup de professionnels du spectacle rencontrent des difficultés à prouver qu'ils ont travaillé et, par conséquent, qu'ils ont droit à des allocations (EENCA, 2021 ; Pulignano *et al.*, 2021).

En Grèce, ils ne peuvent donc pas compter sur le dispositif de chômage saisonnier temporaire ³ dont l'indemnité, d'un montant annuel de 508 euros, est versée en une seule fois ou sur d'autres compensations en cas d'annulation d'un spectacle. De même, ils sont privés d'accès aux allocations de chômage ordinaires (360 euros par mois), qui exigent d'avoir travaillé au moins 125 jours au cours des 14 mois précédant l'interruption de travail ou au moins 200 jours au cours des deux années précédant cette interruption. En conséquence, ils finissent par se retrouver en grande difficulté financière.

Lors du premier confinement en mars 2020, les professionnels du spectacle bénéficient des mêmes aides que l'ensemble des travailleurs indépendants ou des salariés : une aide *ad hoc* de 800 euros couvrant la période de mi-mars à fin avril, le report de paiement des cotisations sociales pour les salariés dont les contrats de travail ont été suspendus, le report de paiement des impôts et cotisations sociales pour les entreprises dont le fonctionnement a été suspendu du fait de la pandémie. À la suite de protestations syndicales contre l'inadéquation des critères d'éligibilité en ce qui concerne les travailleurs du secteur culturel ⁴, des mesures supplémentaires sont prises : le périmètre des bénéficiaires et les critères pour bénéficier de ces aides sont élargis. En mai 2020, le ministère de la Culture met également en place un Registre ⁵ pour recenser les professionnels du secteur, géré par le ministère du Travail. Pour déterminer s'ils sont éligibles à l'aide spéciale de 534 euros par mois, les comédiens doivent s'y inscrire.

Les mesures introduites provoquent confusion et insécurité parmi les professionnels du spectacle, car les critères d'éligibilité ne sont pas toujours clairs et ne tiennent absolument pas compte des conditions de travail complexes et précaires dans leurs secteurs respectifs. La fixation de délais stricts pour s'inscrire au Registre, l'absence, au sein de ce Registre, de certaines catégories professionnelles (alors que d'autres, pourtant obsolètes, comme la profession de perruquier,

2. Comme le démontrent Pulignano *et al.* (2021), en raison de ce statut ambigu, et parce qu'ils effectuent leur travail sur la base de différents statuts d'emploi et disposent de plusieurs sources de revenus, de nombreux professionnels du spectacle ne peuvent bénéficier ni des aides spécifiques aux salariés, ni des aides spécifiques aux indépendants, souvent à cause de détails techniques contenus dans les dispositifs d'aide.

3. Pour percevoir cette allocation temporaire, il faut avoir cotisé entre 50 et 210 jours l'année précédente.

4. <https://bit.ly/3gU2VbP>.

5. artandcultureprofessionals.services.gov.gr.

Encadré 1

Mesures de soutien exceptionnelles pour les secteurs de la culture et de la création (SCC) dans les États membres de l'UE pendant la pandémie de Covid-19

- Mesures de soutien génératrices de revenus : revenus (temporaires) à travers des mesures génériques relatives aux revenus des travailleurs et des indépendants qui ne sont pas spécifiques à la culture, par exemple dans les États membres où les artistes n'ont pas de statut particulier ; mesures en matière de revenu pour les travailleurs culturels ; prêts et garanties (pour fournir les moyens de continuer à investir dans la production de contenus culturels qui, à leur tour, peuvent générer des revenus et des bénéfices) ; mesures de relance génératrices de revenus (commandes passées aux professionnels du spectacle et aux institutions culturelles pour produire du contenu culturel, etc.) ;
- réduction des coûts, modifications du cadre juridique et du statut de l'artiste : mesures génériques (exonération dégressive du montant des cotisations, report du paiement des cotisations, allègement fiscal pour les travailleurs indépendants, etc.) ; aide spécifique aux artistes (suspension des cotisations de retraite et d'assurance maladie, mesures de soutien aux travailleurs intermittents, programmes de soutien ciblés pour les professionnels du spectacle ayant des sources de revenus combinées, etc.) ;
- soutien à l'innovation : innovation numérique (appel à projets utilisant des plateformes multimédias, projets numériques visant à l'accès à distance à la culture, etc.) ; innovation dans le domaine de l'éducation (appel à projets Erasmus+ spécifiques pour le SCC, etc.) ;
- mesures de soutien renforçant la cohésion sociale : mise à disposition de plateformes numériques afin d'assurer l'accès à la culture, mesures de renforcement des capacités (*capacity building*) (offres de formation, etc.).

Source : IDEA Consult *et al.* (2021:55-76).

y figurent), et l'impossibilité de renseigner plus d'une spécialisation par personne amplifient le mécontentement. De manière générale, la mise en place du Registre est accueillie avec une grande méfiance, malgré les incitations répétées des syndicats à

s'y inscrire, dans un contexte de discrédit de la ministre de la Culture, Lina Mendoni, et d'appels récurrents à sa démission. Certaines de ses déclarations au sujet des professionnels du spectacle ne font qu'amplifier ce discrédit ⁶.

6. Par exemple, en septembre 2020, elle déclare que de nombreux artistes ne peuvent pas être subventionnés car ils « travaillent en grande partie dans le domaine de l'« économie souterraine », l'activité artistique n'est pas visible, ils ne semblent être enregistrés nulle part ». Sa déclaration provoque d'intenses réactions, car d'aucuns considèrent qu'elle renvoie la responsabilité du travail non déclaré aux travailleurs, et qu'elle laisse accroire que le secteur culturel est le seul où le travail non déclaré existe : <https://bit.ly/38yzB61>.

Des conditions de travail précaires et des relations professionnelles défaillantes

Le nombre exact de comédiens en activité est difficile à déterminer. Selon les données fournies par le Syndicat des comédiens grecs (SEI), 7 700 personnes sont inscrites à la Caisse unifiée de sécurité sociale, l'EFKA, en tant que comédiens/réalisateurs en 2017 ⁷. Néanmoins, ce chiffre n'est pas exhaustif vu qu'il s'agit d'une profession dont l'accès est peu réglementé, et où la multi-activité et le travail non déclaré sont fréquents.

Avant même la crise financière de 2008, leur marché du travail est peu réglementé et précaire (Karakioulafis, 2012, 2015). Comme c'est le cas pour les musiciens (Tsioulakis, 2020), la crise est en quelque sorte à la fois nouvelle et familière pour les comédiens, puisqu'ils « la vivent comme une intensification de la précarité à laquelle ils ont été confrontés toute leur vie » ⁸.

Pourtant, les problèmes s'aggravent depuis 2012, date de signature de la dernière convention collective de branche entre le SEI et l'Association panhellénique des théâtres privés (PEETH) ⁹. En outre, la suppression du mécanisme d'extension des conventions collectives par une loi de 2011 laisse sans protection les comédiens qui travaillent dans les théâtres non membres de la PEETH. Dans la période qui suit, les négociations collectives (2014-2015), de même que la procédure de médiation menée

par l'Organisme de médiation et d'arbitrage (OMED) (2016) échouent. En raison de l'autodissolution de la PEETH en mars 2016, le SEI n'a plus d'interlocuteurs patronaux. Désormais, seules trois conventions collectives d'entreprise sont encore en vigueur : deux concernent les théâtres nationaux (qui sont des organismes publics) et la troisième, le Théâtre municipal de Patras ¹⁰.

Après 2012, on assiste en conséquence à l'expansion des accords individuels, des contrats de travail journaliers par spectacle ou, au mieux, d'une durée de trois mois ; à la généralisation du travail non déclaré et des répétitions non rémunérées ; à la diminution des rémunérations ; au paiement au pourcentage sur le nombre de billets de spectacle vendus. Tout cela, dans un contexte de chômage croissant dans la profession. Face à cette situation, de nombreuses petites compagnies de théâtre privé à but non lucratif voient le jour et reçoivent de petites subventions du ministère de la Culture. Cependant, en raison de leur faible budget, elles ne sont pas en capacité de payer décemment les travailleurs, et contribuent en quelque sorte à amplifier le problème du travail peu ou non rémunéré.

Le premier confinement en mars 2020 met en évidence ces problèmes, mais son impact n'est pas homogène. Notre enquête durant cette période (encadré 2) montre que de nombreux comédiens ne peuvent avoir accès aux mesures de soutien spécifiques, faute de pouvoir prouver qu'ils travaillaient à ce moment-là (soit

7. Le chiffre total des travailleurs dans les secteurs des activités créatives, artistiques et du spectacle était en 2017 de 12 100 personnes, tandis que 124 400 personnes travaillaient dans le secteur culturel en général : <https://bit.ly/3mVVWysi>.

8. <https://bit.ly/2V4OIXg>.

9. Elle prévoit un salaire minimum de 1 236 euros par mois pendant une période minimum de quatre mois (trois mois de spectacle et un mois de répétitions).

10. La signature de la convention collective du théâtre municipal de Patras résulte des choix politiques du maire communiste, en responsabilité depuis 2014.

Encadré 2

Méthodologie de l'enquête

L'enquête est fondée sur 37 entretiens semi-directifs avec des comédiens et des représentants d'associations et de collectivités (le SEI, SAW, la Fédération hellénique du spectacle – POTHA) menés entre septembre et novembre 2020. À l'exception des présidents du SEI et de la POTHA que nous avons interrogés sur leur rôle institutionnel, l'âge des 35 interviewés restants varie : 23 ont entre 20 et 30 ans, sept entre 40 et 45 ans, cinq ont plus de 50 ans. Parmi eux, 15 sont des femmes et 20 des hommes ; sept sont membres du bureau syndical du SEI (quatre d'entre eux sont également membres du comité de coordination de SAW) ; sept sont membres du comité de coordination de SAW. 29 personnes interrogées sur 35 sont principalement des comédiens de théâtre. En raison des mesures de confinement, seuls six entretiens ont été menés en face-à-face, les autres ont été réalisés en ligne (Skype, Zoom) et ont duré au moins une heure. Les entretiens couvrent la période de la crise financière jusqu'au deuxième confinement de novembre 2020. Le retour à la crise de 2008 était nécessaire pour comprendre les conditions de travail des comédiens avant la crise sanitaire. Une analyse thématique basée sur le guide d'entretien et les questions de recherche a été utilisée pour analyser les entretiens retranscrits. Notre intérêt pour ce secteur particulier découle d'une précédente recherche qualitative sur les conditions d'emploi des comédiens en Grèce, menée avant l'éclatement de la crise financière. Deux faits nous ont motivés à mener une nouvelle recherche dans ce secteur : premièrement, les revendications publiquement exprimées par les comédiens pour devenir visibles en tant que travailleurs ; deuxièmement, la forte implication des jeunes comédiens dans la création de l'initiative SAW.

parce qu'ils étaient en répétition, soit parce qu'ils n'avaient pas encore signé de contrat, etc.) ; par ailleurs, ils sont peu nombreux à remplir les conditions nécessaires pour accéder aux prestations régulières de l'assurance chômage (voir *supra*).

D'autres comédiens bénéficient d'une aide grâce à une activité professionnelle non artistique. Le plus chanceux sont ceux qui ont signé un contrat de cinq mois avec l'un des théâtres nationaux. Bien qu'ils doivent annuler des représentations, ces théâtres ne suspendent pas leur fonctionnement pendant le confinement : tous leurs employés (y compris les

comédiens) continuent alors à percevoir leur salaire.

Outre les pertes économiques immédiates, toutes les personnes rencontrées soulignent les pertes indirectes dues à l'annulation ou au report d'opportunités d'emploi futurs. Certains ont également perdu la possibilité d'exercer un second travail et ont dû compter sur le soutien financier de leur famille. Tous sont profondément anxieux face à un avenir incertain, se demandant s'ils pourront trouver un emploi après le confinement, s'il y aura suffisamment de travail pour tous, si les petits théâtres pourront rouvrir, etc. Certains interviewés envisagent la possibilité de se reconvertir

professionnellement. Le sentiment de frustration est plus profond chez les jeunes qui sont entrés sur le marché du travail pendant la crise financière. Même si la période de crise a été très difficile en termes de conditions d'emploi, ils espèrent qu'avec beaucoup de travail et de sacrifices, les choses finiraient par s'améliorer. Aujourd'hui, ils ne ressentent que déception et découragement.

Un renouveau de l'engagement collectif dans le secteur du théâtre privé

Même si les syndicats, séparément ou sous l'égide de la POTHΑ, s'opposent fréquemment au ministère, réclamant la reconnaissance des professionnels du spectacle comme travailleurs et revendiquant les spécificités de leurs conditions de travail, ils sont devenus de moins en moins attractifs durant la dernière décennie. La crise sanitaire a cependant rebattu les cartes. Elle a non seulement incité les professionnels du spectacle à adhérer et à militer plus activement au sein de leurs syndicats mais a donné lieu aussi à la création de nouvelles organisations syndicales ¹¹. Elle a surtout favorisé l'apparition de nouvelles mobilisations collectives à l'instar de l'initiative Support Art Workers (SAW).

De la « désaffiliation » au retour au syndicat

Les conditions de travail pré-Covid dans le secteur du théâtre privé sont essentielles pour comprendre les relations que les comédiens entretiennent

avec leur organisation syndicale et leur changement d'attitude à l'occasion de la crise sanitaire. Plusieurs de nos interviewés appartiennent à la génération de la crise financière et sont entrés sur le marché du travail après 2010. Bien que la plupart d'entre eux soient devenus membres du SEI après la fin de leurs études, ils n'étaient pas ou peu actifs (certains votaient aux élections) et se sont rarement tournés vers leur syndicat pour dénoncer l'arbitraire patronal. Cette attitude résulte tant de facteurs structurels qu'idéologiques.

Une des raisons avancées du frein à la syndicalisation est la forte identité partisane du conseil d'administration du SEI ¹² qui, aux yeux des personnes que nous avons rencontrées, fait primer les intérêts du parti (communiste) sur ceux des travailleurs du secteur. Le SEI est perçu comme un syndicat obsolète, dirigé par des personnes inactives incapables de saisir la réalité des conditions de travail, notamment des jeunes acteurs. Pour certains, l'arrêt de l'application de la convention collective de branche des théâtres privés après 2012 signifie également l'incapacité de leur syndicat d'intervenir dans ce secteur, laissant les travailleurs sans protection. En outre, la plupart de nos enquêtés soulignent l'absence de conscience collective du travail et la prédominance d'un ethos individualiste, où le parcours professionnel est façonné en termes individuels plutôt que collectifs ; les comédiens ne se reconnaissent pas tous comme des travailleurs. À ceci s'ajoute une grande hétérogénéité en termes de revenus, de statuts

11. Tel est le cas de l'initiative pour la création d'un syndicat des professionnels travaillant « derrière » la scène » (dramaturges, costumiers, metteurs en scène, scénographes, compositeurs, éclairagistes, chorégraphes, etc.) qui a émergé en juin 2020 (leur syndicat vient d'être créé en juin 2021).

12. L'Unité démocratique des acteurs (DEI), proche du Parti communiste (KKE), est à la tête du syndicat.

professionnels et d'ambitions artistiques qui entravent l'identification des intérêts collectifs (Ertan *et al.*, 2021 ; Gherardini, 2017). Enfin, la plupart des interviewés décrivent des journées de travail au rythme extrêmement intensif et à l'activité fragmentée, se traduisant par un manque de temps libre pour s'engager dans des revendications collectives.

À partir du premier confinement en mars 2020 cependant, un « retour au sein » du SEI peut être observé, comme en témoigne le triplement du nombre de votants aux élections professionnelles de juin 2020 (de 500 à environ 1 500 membres¹³). Ceci est dû à plusieurs facteurs, la pandémie jouant un rôle de catalyseur.

Tous nos enquêtés reconnaissent que la crise sanitaire a révélé les pathologies de leur secteur et leur a en quelque sorte « mis une claque ». Les défaillances du système de subventions pour les comédiens au début du premier confinement et l'incapacité de beaucoup d'entre eux à recevoir les allocations qui leur sont spécifiquement dédiées dans les mois qui ont suivi ont provoqué un sentiment de frustration et d'inégalité de traitement. Ces problèmes sont d'après eux restés invisibles aux yeux du gouvernement et du ministère de la Culture.

La prise de conscience de leur précarité et de leur vulnérabilité a aussi joué un rôle déterminant. Contrairement à l'ethos individualiste qui, avant la pandémie, constituait un obstacle à l'engagement syndical, l'ampleur des problèmes de travail apparus lors de la pandémie a mis en évidence la nécessité d'une action collective. Il semblerait que les conditions d'emploi précaires, qui avaient rendu difficile cet engagement syndical dans les

années précédentes, encouragent désormais la demande de protection (Dean, 2010 ; Heery, Abbott, 2000).

Certaines des personnes rencontrées, qui ont participé pour la première fois aux élections syndicales en juin 2020, avouent qu'elles ne se sont pas mobilisées par goût du syndicalisme en soi, mais parce que c'était l'occasion pour leur génération de changer les conditions de travail dans leur secteur.

Paradoxalement, au-delà de ses effets négatifs, l'« inactivité imposée » – par opposition aux rythmes de travail intensifiés avant la pandémie – a signifié à la fois une libération du temps et ce que McAdam (1986) a appelé une « disponibilité biographique » (Pinckney, Rivers, 2020). Ainsi s'est constitué un terrain fertile pour le développement de discussions et l'amorce d'un processus d'engagement collectif.

L'émergence de la mobilisation SAW sur Facebook

C'est dans ce contexte que l'initiative SAW a vu le jour sur Facebook en avril 2020. SAW a été lancé par des comédiens et s'est ensuite étendu à tous les travailleurs artistiques. En plus d'être une communauté Facebook, SAW a créé diverses structures de solidarité (soins médicaux gratuits, services aux personnes âgées ainsi qu'aux personnes ayant des problèmes de mobilité, aide à la comptabilité, soutien psychologique) et a lancé des campagnes thématiques (par exemple, Respect Art Workers pour lutter contre les violences sexistes et le harcèlement dans le secteur artistique).

L'initiative a été appréciée par la plupart de nos enquêtés et semble avoir eu un effet déclencheur à plusieurs égards : en

13. D'après le SEI, le nombre de ses membres est estimé à plus de 3000 personnes.

premier lieu, elle a rendu visibles les problèmes de travail des comédiens aux yeux des autorités et du public ; ensuite, elle a donné une « voix », notamment à ceux qui n'étaient pas membres de syndicats ou qui en étaient « éloignés » ; enfin, elle a eu un effet de rassemblement, contribuant à la formation d'un « espace » où les jeunes comédiens, entre autres, pouvaient s'exprimer. Selon les initiateurs et les membres du comité de coordination de SAW, l'initiative est apparue comme une nécessité dans les secteurs où soit il n'y avait pas de syndicats, soit les travailleurs en étaient éloignés. Cela explique le nombre important de comédiens dans la composition initiale de SAW. Cependant, cette nouvelle forme d'activisme numérique a pu être considérée par certains interviewés comme du simple « slacktivisme », un type d'action numérique sans coût et inefficace qui crée l'illusion d'un activisme politique (Pasquier, Wood, 2018 ; Wood, 2015).

SAW démontre comment les réseaux sociaux peuvent contribuer à redynamiser l'action collective, forger des identités collectives et déclencher des processus collectifs en dehors des lieux de travail. Cette expérience a en effet contribué à surmonter les stéréotypes négatifs sur les syndicats ; à mobiliser la génération de jeunes travailleurs ou plus généralement de personnes réticentes à adhérer à des syndicats ; à augmenter la densité de la communication et les niveaux de participation ; et à faciliter l'organisation et la diffusion d'actions « en essaim » (Pasquier, Wood, 2018 ; Saundry *et al.*, 2006 ; Wood, 2015).

En même temps, le fait que SAW ait été en mesure d'encadrer les revendications

des comédiens avec un discours informé et « légaliste »¹⁴ qui reconnaît ces derniers avant tout comme des travailleurs dotés de droits a été important. La capacité de décomposer les arguments du ministère en termes juridiques, ce qui n'est pas courant chez les professionnels du spectacle, a été très appréciée par ceux en faveur de l'initiative. Les membres du groupe de coordination de SAW ont également souligné son rôle extra-institutionnel. SAW a pu en effet adopter des formes de militantisme plus innovantes que les syndicats, contraints par leurs limites institutionnelles (Pasquier, Wood, 2018). Mais leur absence de « visage institutionnel », contrairement aux syndicats, de même que les limites de leurs revendications en termes formels (Bellini, Lucciarini, 2019 ; Saundry *et al.*, 2007) ont incité certains d'entre eux à se présenter aux élections du SEI de juin 2020.

Lors de ces élections, des personnes ne militant pas au sein du Parti communiste se sont portées candidates au bureau syndical, et la plupart d'entre elles ont mis en avant une identité non partisane. Ainsi, des comédiens qui, les années précédentes, s'étaient abstenus en partie à cause de la relation étroite du bureau avec le Parti communiste, se sont rapprochés du syndicat. La présence de « sang neuf » au sein du bureau du syndicat et la décision de jeunes comédiens, avec qui nos interviewés estiment partager des expériences professionnelles communes, de se présenter aux élections semblent avoir joué un rôle crucial.

Même s'ils n'avaient aucune expérience syndicale, les membres du bureau syndical issus de SAW s'y sont forgé un capital de connaissances : SAW a agi

14. Ceci est dû au fait que certains des comédiens à l'origine de SAW sont en même temps juristes.

pour eux comme une sorte d'« entraînement au syndicalisme ». Leur entrée dans le SEI annonce aussi le transfert d'une ressource organisationnelle exploitée dans le cadre de SAW : un langage plus « légaliste » et un discours plus informé. La plupart de nos interviewés semblent apprécier cette logique. Néanmoins, tous ne partagent pas la même opinion. Les entretiens avec les membres ou les partisans de l'Assemblée des acteurs en lutte (SAI), orientée vers la gauche radicale, ou du DEI communiste montrent une préférence pour des formes d'action plus conflictuelles.

Quelle que soit la logique dominante, les mobilisations sont au cœur de l'activité du SEI. La participation aux mobilisations, à partir de mars 2020, doit tenir compte de deux facteurs. Premièrement, contrairement aux actions syndicales traditionnelles – qui visent un lieu de travail ou un employeur spécifique –, les mobilisations ont lieu dans des lieux de travail fermés, et les revendications sont adressées à l'État (et non à un employeur). Deuxièmement, les mobilisations ont lieu dans les limites imposées par le confinement et avec la peur liée au risque de l'infection (Pinckney, Rivers, 2020).

Après la première et très massive mobilisation pan-culturelle du 7 mai 2020¹⁵, la participation à celles qui suivent est inégale selon nos interviewés ; elle apparaît en tous les cas d'une ampleur moindre que la protestation sur les

réseaux sociaux. Mais certaines de ces personnes rencontrées sont plutôt satisfaites, eu égard à la prédominance d'un ethos individualiste et à la faible mobilisation caractéristique des années de pré-pandémie.

Conclusion

Dans cet article, nous avons mis au jour les conséquences de la crise de la pandémie de Covid-19 sur les conditions d'emploi et de subsistance des comédiens en Grèce, ainsi que les facteurs qui ont déclenché leur mobilisation en dehors et au sein de leur syndicat pendant cette période. Comme dans d'autres pays, la pandémie de Covid-19 a en quelque sorte exposé la vulnérabilité des travailleurs culturels, et mis en évidence les problèmes structurels des marchés du travail particulièrement peu réglementés des professionnels du spectacle en Grèce. En outre, dans ce pays qui a également subi pendant près d'une décennie des politiques d'austérité à la suite de la crise financière de la fin des années 2000, les travailleurs artistiques semblent vivre dans un état de crise permanente.

Paradoxalement, la pandémie a fourni un terrain fertile pour une mobilisation des professionnels du spectacle. Dans le cas des comédiens elle a, au départ, eu lieu principalement en dehors de leur syndicat, le SEI. Malgré les contraintes imposées par les mesures de confinement

15. Cette mobilisation est organisée le 4 mai 2020, juste après la fin du premier confinement en Grèce, à l'initiative de la POTHΑ, des syndicats des secteurs du spectacle vivant (comédiens, chanteurs, musiciens) et des syndicats représentant les artistes visuels et les créateurs-compositeurs. L'appel à participation à cette « Journée d'action et de réaction culturelle » a été aussi adressé aux travailleurs d'autres secteurs culturels (écrivains, danseurs, chorégraphes, marionnettistes, techniciens, etc.). L'initiative SAW y a joué un rôle prépondérant en organisant en même temps une journée des événements culturels. Selon des estimations, quelques milliers de travailleurs dans les secteurs de la culture ont participé à la mobilisation devant le Parlement à Athènes, tandis que des mobilisations ont été aussi organisées dans d'autres grandes villes.

et de distanciation sociale, l'inactivité forcée et l'exposition de leur vulnérabilité ont suscité des discussions et des processus collectifs, en raison de la libération du temps, mais surtout de la prise de conscience de la précarité de leurs conditions de travail. En outre, leur invisibilité aux yeux de l'État et les lacunes des mesures de soutien ont provoqué un sentiment de mécontentement généralisé et d'injustice.

À ce moment critique, il semble que l'initiative Support Art Workers (SAW) ait joué un rôle de catalyseur, à la fois parce qu'il a servi de « canal d'expression » du mécontentement et parce qu'il a rendu les comédiens visibles en tant que travailleurs. Ainsi, dans la lignée des recherches sur le renouveau syndical, le cas de SAW montre comment les processus de collectivisation extra-syndicale peuvent renforcer et revitaliser les structures syndicales existantes.

La revitalisation du Syndicat des comédiens grecs (SEI), caractérisée par l'augmentation des inscriptions depuis le mois de juin (surtout de jeunes comédiens) et la présence de « sang neuf » dans son administration, contribue au renouveau syndical. En outre, si nous comprenons le renouveau syndical en termes de processus, le SEI fait l'expérience de différentes manières d'agir et de revendiquer. Il est prématuré d'évaluer les effets à long terme des changements en cours, en termes de pouvoir syndical et de capacité de négociation et/ou d'efficacité des mobilisations. À l'heure actuelle, bien que le rétablissement de la convention collective de branche soit une priorité, la situation extraordinaire liée à la pandémie, ainsi que la vague de plaintes pour violence

sexuelle, verbale et physique dans le secteur du théâtre ont quelque peu modifié les priorités du SEI. Cependant, on ne peut que considérer positivement le fait que les comédiens se tournent désormais vers leur syndicat pour déposer plainte.

Enfin, la situation extraordinaire liée à la pandémie de Covid-19, malgré ses conséquences négatives indiscutables sur les conditions d'emploi, pourrait également se révéler comme un levier pour réguler les marchés du travail des professionnels du spectacle¹⁶. Il convient en effet de mentionner que les propriétaires de théâtres privés en Grèce ont récemment décidé de remettre en place une organisation d'employeurs et d'entamer des négociations pour une nouvelle convention collective avec le SEI. Cette évolution ne peut toutefois être considérée indépendamment du fait que, pour bénéficier de mesures de soutien public, les théâtres privés doivent être en mesure de prouver qu'ils emploient officiellement des travailleurs.

Sources :

Bellini A., Lucciarini S. (2019), « Not only riders. The uncertain boundaries of digital creative work as a frontier for emerging actors in interest representation [Data set] », *Partecipazione e conflitto*, vol. 12, n° 3, p. 845-870, <https://doi.org/10.1285/i20356609V12i3P845>.

Betzler D., Loots E., Prokúpek M., Marques L., Grafenauer P. (2020), « COVID-19 and the arts and cultural sectors: Investigating countries' contextual factors and early policy measures », *International Journal of Cultural Policy*, p. 1-19, <https://doi.org/10.1080/10286632.2020.1842383>.

Comunian R., England L. (2020), « Creative and cultural work without filters: Covid-19 and exposed precarity in the creative economy », *Cultural Trends*, vol. 29, n° 2, p. 112-128, <https://doi.org/10.1080/09548963.2020.1770577>.

16. L'annonce récente de la mise en place d'un revenu minimum pour les travailleurs culturels en Irlande peut être considérée comme allant dans ce sens.

- Dean D. (2010), « Contingent power in contingent work: Must the show go on? », Paper to the 28th Annual International Labour Process Conference, Rutgers University, March 15, <https://bit.ly/38uw7RY>.
- EENCA (2021), *The Status and Working Conditions of Artists and Cultural and Creative Professionals*, European Expert Network on Culture and Audiovisual, <https://bit.ly/3gNq6w>.
- Ertan G., Siciliano M.D., McGrath E.C., McGrath M. (2021), « Social networks and strike participation: A dynamic analysis of the Hollywood writers strike », *British Journal of Industrial Relations*, p. 1-6, <https://doi.org/10.1111/bjir.12584>.
- Gherardini A. (2017), *So many, So Different! Industrial Relations in Creative Sectors*, IR-CREA – Strategic but Vulnerable. Industrial Relations and Creative Workers, <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.22248.42246>.
- Heery E., Abbott B. (2000), « Trade unions and the insecure workforce », in Heery E., Salmon J. (eds.), *The Insecure Workforce*, London, Routledge, p. 155-180.
- IDEA Consult, Goethe-Institut, Amann S., Heinsius J. (2021), *Cultural and Creative Sectors in Post-COVID-19 Europe: Crisis Effects and Policy Recommendations*, Study requested by the CULT Committee, European Parliament Policy Department for Structural and Cohesion Policies, Brussels, <https://bit.ly/2WHpOrC>.
- Karakoulafis C. (2012), « Είναι και τέχνη και επάγγελμα»: Προσλήψεις της καλλιτεχνικής εργασίας—Το παράδειγμα των ηθοποιών στην Ελλάδα », Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, n° 137-138, p. 113-140, <https://doi.org/10.12681/grsr.19>.
- Karakoulafis C. (2015), « Être acteur professionnel en Grèce : un travail de passion ou un emploi comme les autres ? », in Leroux N., Loriot M. (dir.), *Le travail passionné. L'engagement artistique, sportif ou politique*, Toulouse, Érès, p. 89-115, <https://doi.org/10.3917/eres.lorio.2015.01.0089>.
- McAdam D. (1986), « Recruitment to high-risk activism: The case of freedom summer », *American Journal of Sociology*, vol. 92, n° 1, p. 64-90, <https://www.jstor.org/stable/2779717>.
- Murgia A., Pulignano V. (2019), « Neither precarious nor entrepreneur: The subjective experience of hybrid self-employed workers », *Economic and Industrial Democracy*, p. 1-27, <https://doi.org/10.1177/0143831X19873966>.
- OECD (2020), *Culture Shock: COVID-19 and the Cultural and Creative Sectors*, September 7, <https://bit.ly/3zDjFQN>.
- Pasquier V., Wood A.J. (2018), « The power of social media as a labour campaigning tool: Lessons from OUR Walmart and the Fight for 15 », *ETUI Policy Brief*, n° 10/2018, <https://bit.ly/3yuA1Fa>.
- Pinckney J., Rivers M. (2020), « Sickness or silence: Social movement adaptation to COVID-19 », *Journal of International Affairs*, vol. 73, n° 2, p. 23-42, <https://www.jstor.org/stable/26939964>.
- Pulignano V., Domecka M., Muszyński K., Vermeerbergen L., Riemann M.-L. (2021), « Creative labour in the era of COVID-19: The case of freelancers », *Working Paper*, n° 2021.02, ETUI, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3832553>.
- Saundry R., Stuart M., Antcliff V. (2006), « "It's more than who you know"? Networks and trade unions in the audio-visual industries », *Human Resource Management Journal*, vol. 16, n° 4, p. 376-392, <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2006.00026.x>.
- Saundry R., Stuart M., Antcliff V. (2007), « Broadcasting discontent – Freelancers, trade unions and the Internet », *New Technology, Work and Employment*, vol. 22, n° 2, p. 178-191, <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2007.00192.x>.
- Tsioulakis I. (2020), « How Greek musicians weathered an economic crisis could help UK performers handle COVID fall-out », *The Conversation*, December 16, <https://bit.ly/3DBgC9c>.
- Tsioulakis I., FitzGibbon A. (2020), « Performing artists in the age of COVID-19: A moment of urgent action and potential change », *Queen's Policy Engagement*, April 9, <http://qpol.qub.ac.uk/performing-artists-in-the-age-of-covid-19/>.
- Wood A. J. (2015), « Networks of injustice and worker mobilisation at Walmart », *Industrial Relations Journal*, vol. 46, n° 4, p. 259-274, <https://doi.org/10.1111/irj.12103>.

Japon

Frontière juridique entre salariés et indépendants : l'état des débats

Hiromasa SUZUKI¹

Comme dans nombre de pays avancés, la prolifération des pratiques de sous-traitance et l'apparition de nouveaux emplois liés aux plateformes numériques brouillent la frontière entre travailleurs salariés et indépendants au Japon. Or, cette distinction est fondamentale dans la mesure où les travailleurs indépendants ne bénéficient pas du droit du travail protecteur et leur système de protection sociale est nettement moins favorable que celui des salariés. La définition du salarié, qui délimite le champ d'application du droit, est contenue au Japon dans deux lois fondamentales : la loi sur les normes de travail de 1947 et celle sur les syndicats de 1949. Ces lois n'ont pas été modifiées depuis leur adoption, et la jurisprudence, notamment celle concernant les normes de travail, a très peu évolué. Or, depuis 20 ans, avec le développement du secteur des services liés souvent aux nouvelles technologies, des *freelances* et de faux ou vrais indépendants économiquement dépendants d'un ou de quelques donneurs d'ordre se multiplient sur le marché du travail et occupent une zone grise en

marge de la masse des travailleurs salariés. Si la question de la requalification des faux indépendants n'est pas nouvelle, celle de la frontière entre salariés et travailleurs indépendants est revenue sur le devant de la scène en raison de la progression du nombre de ces travailleurs de zone grise (Azaïs *et al.*, 2017). Depuis quelques années, les juristes du travail et certains milieux professionnels se mobilisent pour modifier l'interprétation de la définition du salarié afin d'élargir le champ d'application du droit du travail, voire créer une nouvelle catégorie de travailleurs alors que d'autres courants de juristes préconisent une réécriture de la définition du salarié dans la loi. C'est dans ce contexte que le ministère de la Santé, du Travail et du Bien-être (MSTB) a réuni deux groupes d'experts pour faire le point sur cette question et préparer les réformes en vue d'améliorer la protection des travailleurs indépendants.

La première partie de l'article présente les estimations et les caractéristiques de la population de travailleurs indépendants qui émergent de données

1. Professeur émérite, université de Waseda, chercheur associé à l'IDHE-ENS-Paris-Saclay. L'auteur tient à remercier les professeurs Y. Shimada (Université de Waseda) et R. Hosokawa (Aoyama Gakuin) pour leurs remarques et observations précieuses.

disparates, encore très lacunaires. Référence est ici faite aux travailleurs de plateformes dont le contour reste toutefois très flou. Est ensuite examinée la définition du travailleur salarié dans la législation et la jurisprudence pour mieux comprendre les débats actuels sur la question de la frontière entre les salariés et les travailleurs indépendants. La troisième partie rend compte d'une manière synthétique des travaux des deux groupes d'experts réunis au sein du MSBT et de leurs enjeux.

Caractéristiques des travailleurs indépendants

Contrairement aux salariés, les travailleurs indépendants sont très mal cernés par les appareils statistiques et les enquêtes, qui permettent d'élaborer différentes estimations et donnent à voir une diversité de situations d'emploi. Elles renseignent en outre particulièrement peu sur les travailleurs des plateformes.

Une population aux contours flous

Si les travailleurs indépendants représentent globalement environ 7 % de la population active (hors agriculture), soit un peu plus de 5 millions de personnes en 2017 selon les enquêtes de force de travail, on connaît mal leur répartition au sein de cette catégorie hétérogène. Pour cerner de plus près le contour des travailleurs indépendants, les difficultés sont multiples. Dans les statistiques officielles, les travailleurs actifs sont classés soit comme salariés ou chômeurs, soit

comme indépendants ou travailleurs familiaux ; les travailleurs indépendants sont répartis en deux catégories : ceux qui travaillent seuls ou ceux qui emploient des salariés. Avec cette construction, il n'est pas possible de savoir si le travailleur indépendant travaille pour un donneur d'ordre ou directement pour les consommateurs, ni si son travail est réalisé de manière régulière ou occasionnelle. En outre, dans le langage courant, des néologismes remplacent de plus en plus souvent le terme traditionnel : les travailleurs indépendants sont désignés, par exemple, par les termes « *freelance* », « *crowd workers* ² », etc.

Différents organismes s'efforcent cependant d'estimer le nombre de travailleurs indépendants à l'aide d'enquêtes en ligne (en général, en donnant certaines spécifications aux sociétés de *monitoring* ³ qui possèdent une liste de volontaires préétablie). Ainsi, plusieurs enquêtes de ce type ont été récemment réalisées pour estimer le nombre de *freelances* au sens très large, c'est-à-dire, des personnes qui travaillent à leur compte à plein temps ou à temps partiel (hors agriculture et commerce de détail). Ces estimations varient entre 3,4 millions (Secrétariat du gouvernement, 2019), 3,7 millions (JILPT, 2019), 4,6 millions (Secrétariat du gouvernement, 2020) et 4,7 millions (Agence des moyennes et petites entreprises, 2019) ⁴. Une autre enquête en ligne du Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) de 2019 commissionnée par le MSTB permet de mieux cerner la taille de

2. Le *crowdsourcing* ou *crowdworking* est une activité exécutée par un grand nombre de personnes à travers une plateforme internet.

3. Soit des sociétés de communication qui ont une liste de volontaires à disposition, prêts à répondre en permanence aux enquêtes en ligne moyennant une petite compensation financière. Le nombre des volontaires inscrits peut dépasser 1 million, ce qui facilite le profilage des personnes ciblées.

4. Chiffres cités p. 4, dans *furi-ransu hakusho* 2020 (Livre blanc, 2020, association des *freelances*).

cette population, puisqu'elle est conçue spécialement pour fournir des données chiffrées sur les profils des travailleurs indépendants et les problèmes qu'ils rencontrent⁵ et qu'elle est basée sur un échantillon important (10 000 travailleurs indépendants et autant de salariés). À partir de ces données, le JILPT estime le nombre total de travailleurs indépendants (agriculture et commerce inclus) à 5,4 millions, dont 2,3 millions travaillant habituellement seuls sur demande d'une entreprise (1,7 million) ou d'un client (0,6 million).

Une diversité des situations d'emploi

Une précédente enquête en ligne du JILPT sur les travailleurs indépendants effectuée en 2017 montre une extrême diversité d'emplois et de situations (JILPT, 2019). Réalisée sur un échantillon de 8 256 travailleurs indépendants mais sans être représentative de toute la population active, elle recense une grande variété de filières professionnelles : emplois professionnels comme consultants (3 266 personnes), emplois de bureau (1 560), emplois sur des chantiers (1 253), services à la personne (741), emplois dans l'audiovisuel (731) et informaticiens (705). Selon cette enquête, une moitié des travailleurs indépendants travaille à plein temps tandis que l'autre moitié réalise un travail d'appoint, notamment dans les emplois de bureau et de services à la personne. Les hommes sont nettement majoritaires dans les travaux de chantier et dans l'informatique, alors que les femmes sont majoritaires dans les travaux de traitement informatique. La majorité de ces travailleurs gagne moins de 2 millions de yen par an (environ 17 000 euros), ce qui ne permet pas de

vivre sans autres sources de revenu, d'où le recours fréquent à un second emploi. Les travailleurs indépendants travaillent généralement pour plusieurs donneurs d'ordre (de 1 à 4) et lorsqu'il s'agit de traitement informatique, une majorité d'entre eux travaillent en général par l'intermédiaire de plateformes.

L'enquête du JILPT de 2019 précitée révèle également certains profils de travailleurs de zone grise ; les travailleurs de sexe masculin de 60 ans et plus sont les plus nombreux parmi les travailleurs indépendants à plein temps, alors que les femmes d'âges divers sont majoritaires dans le travail d'appoint. Les métiers de ces travailleurs sont très hétérogènes ; les métiers sur les chantiers sont les plus nombreux, suivis de divers services, traitements informatiques et produits manufacturés. Quant au travail d'appoint, on y trouve les professeurs et animateurs (*coachs* et assimilés) et ceux qui font de la saisie de données informatiques. La plupart de ces travailleurs répondent qu'ils ont choisi de devenir indépendants parce qu'ils peuvent organiser librement leur temps de travail. Enfin, un certain nombre de répondants signalent des problèmes liés au paiement de leur rémunération (délais et déductions diverses) et à son faible niveau ainsi qu'à la précarité de leur situation.

Ces différentes enquêtes examinées renseignent en revanche très peu sur le nombre et les caractéristiques des travailleurs des plateformes à proprement parler. À cet égard, il convient de signaler que les plateformes sont nettement moins visibles pour le grand public et dans les médias au Japon qu'en Europe. Il existe bien sûr de grands groupes tels

5. Rapport du JILPT sur l'enquête sur les travailleurs assimilables aux salariés, résultats rapides, présenté à la 9^e séance du groupe d'experts, séance du 12 avril 2019.

que Rakuten (concurrent d'Amazon) ou NTT (télécommunications) mais les utilisateurs de travailleurs précaires comme Uber n'exercent pas de position dominante sur un marché en émergence. C'est probablement la raison pour laquelle le MSTB a chargé les groupes d'experts d'examiner l'ensemble des travailleurs indépendants, et pas seulement ceux travaillant pour les plateformes.

La définition du salarié dans le droit du travail japonais

Comme dans nombre de pays, le droit du travail japonais s'applique uniquement aux travailleurs salariés, excluant les travailleurs indépendants qui sont régis par un régime juridique issu des lois commerciales (la loi relative à la sous-traitance dans les moyennes et petites entreprises et la loi anti-monopole) et plus généralement par le Code civil. La caisse de retraite et l'assurance maladie de ces travailleurs sont distinctes de celles des salariés et elles sont moins avantageuses. Toutefois, la frontière entre travail salarié et indépendant n'est pas étanche et de nombreux litiges judiciaires pour la requalification attestent de la porosité de cette frontière.

Les deux lois fondamentales de définition du travailleur salarié

Les deux lois fondamentales du travail définissent le travailleur salarié en des termes légèrement différents. La loi sur les normes de travail (1947), qui s'applique à la relation individuelle de travail, définit le travailleur salarié comme celui qui travaille pour un employeur en contrepartie d'une rémunération. Cette loi fixe les normes minimales obligatoires en matière de durée de travail, de congés payés, de salaire minimum, de conditions

d'emploi, d'hygiène et sécurité au travail. Le second texte, la loi sur les syndicats de 1949, régit les relations collectives de travail. Cette loi dispose dans son article 3 que le travailleur salarié est celui qui perçoit un salaire, un émolument ou son équivalent, indépendamment de sa profession. Cette légère différence de texte a produit des débats considérables entre ceux qui pensent que la définition du travailleur salarié devrait être la même dans les deux lois et ceux qui arguent que la loi sur les syndicats devrait inclure les chômeurs et une partie des indépendants, au prétexte qu'elle ne se réfère pas au fait de travailler sous la direction d'un employeur. Ces deux interprétations ont été longtemps un sujet de discussion jusqu'à ce que la Cour suprême tranche en faveur d'une interprétation large en matière de droit d'association (voir *infra*).

En revanche, la jurisprudence issue de la loi sur les normes de travail est stabilisée. La définition du travailleur salarié est fondée sur la notion de subordination à l'employeur, à savoir, un travail exécuté selon des directives et sous le contrôle d'un employeur. L'état de subordination est apprécié au cas par cas sur la base d'indices comme le lieu et la durée de travail ou l'incorporation dans une organisation. Dans les années 1970, les tribunaux de première instance ont souvent interprété d'une manière extensive certains indices comme l'incorporation dans une organisation. Afin d'harmoniser l'interprétation de la définition du travailleur salarié au sens de la loi sur les normes de travail, le MSTB (alors ministère du Travail) a mandaté un groupe d'experts de haut niveau pour faire une recommandation sur les critères et les faisceaux d'indices qui délimitent la frontière entre le travailleur salarié et indépendant sur la base de la jurisprudence accumulée. Cette

recommandation publiée en 1985 retient deux critères généraux pour qualifier le travail subordonné : 1) celui-ci est exécuté selon des directives et sous le contrôle d'un employeur ; 2) la rémunération est la contrepartie du travail fourni. Pour caractériser le premier critère, plusieurs indices sont énumérés comme les ordres concrets donnés pour l'exécution du travail, la possibilité de refuser le travail, le degré de contrôle dans le processus de fabrication, le degré de contrainte et la possibilité de remplacement par autrui. Depuis la publication de la recommandation du groupe d'experts, les décisions de différents tribunaux semblent utiliser les critères et indices de ce rapport. En 1996, la Cour suprême a confirmé ces critères dans une décision concernant un transporteur, qui a fait jurisprudence ⁶.

L'évolution de la jurisprudence en matière de requalification du contrat de travail

Depuis 2000 cependant, les recours demandant la requalification du contrat de travail connaissent une hausse dans les tribunaux, reflétant la progression des pratiques de sous-traitance et des nouveaux types d'emplois. Une juriste du travail (Hashimoto, 2017) a examiné toutes les décisions des cours (cours de première instance, cours d'appel et Cour suprême) portant sur la requalification de contrats de travail entre 2006 et 2016, soit 102 décisions au total dont 17 provenant des cours d'appel et une seule de la Cour suprême. Divers métiers y sont représentés

comme les transporteurs, les artisans du bâtiment, les artistes ou les mandataires sous contrat de franchise. Les motifs de litiges varient : les demandes d'annulation de contrat sont fréquemment invoquées tout comme le paiement d'une majoration des salaires ou la reconnaissance des accidents du travail. Les cas de plaignants requalifiés en salariés représentent la moitié des cas examinés. Plusieurs tendances se dégagent : 1) dans le bâtiment, les artisans indépendants ont des difficultés à être requalifiés au titre d'un accident de travail ; 2) les transporteurs qui ne possèdent pas leur propre camion ont plus de chances d'être requalifiés ; 3) le personnel commercial sous contrat peut avoir plus de chances d'être requalifié s'il accomplit d'autres tâches que la vente dans l'entreprise ; 4) les journalistes ont peu de chances d'être requalifiés ; 5) si le plaignant indépendant possède en même temps la qualité de personne morale (pour des raisons fiscales), il a moins de chances d'être requalifié. La juriste observe en outre que dans certains cas, les décisions peuvent être divergentes en fonction des juges alors que les donneurs d'ordre fournissent en pratique les mêmes instructions aux exécutants et contrôlent les résultats ; un plaignant est généralement reconnu comme un travailleur indépendant quand les juges estiment que les instructions données (par exemple, le lieu et le délai de livraison ou les spécifications du produit) sont des pratiques courantes dans la

6. Il s'agit d'un transporteur possédant son camion qui travaillait essentiellement pour une grande entreprise. Ayant été blessé pendant le chargement, le plaignant a voulu être indemnisé par l'assurance des accidents du travail, laquelle a refusé de recevoir sa demande au motif que le plaignant était un indépendant, et non pas un salarié. Il n'était pas salarié de l'entreprise et sa rémunération était fonction du résultat. Si son travail était en pratique déterminé par la demande de l'entreprise, il ne recevait pas d'instructions précises quant à l'organisation de son travail. La Cour suprême a cassé la décision de la cour d'appel en précisant que différents indices démontraient qu'il était un indépendant, non un salarié. Cas du directeur du service d'inspection du travail de Minami-Yokohara (Asahi shigyo), 28 novembre 1996.

profession ; au contraire, quand ils considèrent ces instructions comme des ordres qui impliquent un contrôle effectif du travail, le plaignant est requalifié comme un salarié. La juriste souligne toutefois que la prévisibilité de l'issue d'un procès pour requalification reste très réduite et préconise une meilleure clarification de la définition du salarié à l'avenir.

En 2012, la Cour suprême a cassé deux décisions de la cour d'appel et s'est prononcée en faveur d'une définition large du travailleur salarié au sens de la loi sur les syndicats. Le premier cas concerne un musicien choriste sous contrat de représentation dans un chœur de l'opéra⁷. Son contrat avait été renouvelé à plusieurs reprises quand la direction y a mis fin au motif que son niveau artistique était insuffisant. Il était affilié au syndicat du personnel musicien de l'opéra. Le syndicat a demandé : 1) l'annulation de la résiliation du contrat ; 2) l'ouverture de négociations au sujet du statut des contractuels. La direction a rejeté ces deux demandes au motif que le choriste était *freelance* et en conséquence, ne faisait pas partie du personnel de l'opéra. Cette affaire est allée des commissions du travail et des tribunaux de première instance à la cour d'appel puis à la Cour suprême qui a accepté l'ouverture de négociations sur les statuts des contractuels sans se prononcer sur le cas individuel. Le deuxième cas concerne un groupe de techniciens et d'ingénieurs d'entretien recrutés comme contractuels pour réaliser des tâches déterminées⁸. Ces travailleurs ont formé un syndicat et demandé l'ouverture de négociations collectives. L'entreprise a refusé au motif qu'ils étaient des contractuels régis par la loi commerciale et non des travailleurs salariés au

sens de la loi sur les syndicats. Dans cette affaire, la Cour suprême a cassé la décision de la cour d'appel en indiquant que, malgré l'intitulé du contrat, les techniciens et ingénieurs étaient, de fait, incorporés dans l'organisation de l'entreprise et en conséquence, relevaient du statut de salarié au sens du droit du travail.

À la suite de ces décisions, le groupe d'experts mandaté par le MSTB a dressé une liste des critères du travailleur salarié au sens de la loi sur les syndicats. Les trois critères principaux sont : 1) l'incorporation dans l'organisation managériale ; 2) le type de contrat ; 3) une rémunération en contrepartie du travail fourni. Ces critères sont complétés par d'autres sous-critères renforçant ou affaiblissant la présomption de travail salarié (MSTB, 2011).

On voit ainsi qu'en introduisant l'idée d'une incorporation dans une organisation managériale et d'un contrat de type standardisé, la définition du travailleur salarié au sens de la négociation collective est aujourd'hui beaucoup plus large que celle issue de la loi sur les normes de travail. C'est sur cette base que certains juristes universitaires réclament l'élargissement de la définition du travailleur dans les relations individuelles de travail à l'instar de la loi sur les syndicats qui introduit le critère de l'incorporation dans l'organisation managériale. Ils soulignent le fait que dans les nouveaux types d'emplois, il est de plus en plus difficile d'identifier l'employeur.

Comment protéger les travailleurs indépendants selon les experts ?

Face à la montée des débats ces dernières années autour des *freelances*, des

7. Cour suprême, cas de l'opéra national, 12 avril 2012.

8. Cour suprême, cas d'INAX maintenance, 12 avril 2012.

franchisés et des travailleurs des plateformes, le MSTB a voulu faire le point sur la frontière entre travailleurs salariés et indépendants afin de préparer le terrain pour de futures actions dans ce domaine. Le MSTB s'occupe traditionnellement des emplois salariés et des chômeurs (conditions de travail, santé, hygiène et sécurité) mais très rarement des travailleurs indépendants (excepté la protection sociale). En voulant examiner les problèmes des travailleurs indépendants, l'administration du travail s'aventure donc sur un territoire nouveau. C'est probablement pour cela qu'elle a procédé en deux étapes : à savoir la constitution d'un premier groupe d'experts, composé de juristes du travail, de civilistes spécialisés et de quelques professionnels indépendants pour défricher la question ; puis, celle d'un second groupe composé cette fois de juristes du travail de haut niveau, de civilistes renommés ainsi que de deux économistes et d'une représentante des professions indépendantes.

Le déroulement des travaux des deux groupes d'experts

Le premier groupe d'experts a dressé, au printemps 2018, une liste de points sur lesquels des actions gouvernementales sont attendues dans ce domaine (MSTB, 2018). Le second groupe a tenu une vingtaine de séances entre 2018 et 2020, une longueur inhabituelle dans ce type de consultation. Il a procédé à des auditions de représentants des travailleurs indépendants et de spécialistes sur les expériences comparables dans les autres pays développés. Il a également bénéficié d'explications détaillées des représentants de l'administration sur les lois s'appliquant particulièrement aux travailleurs indépendants comme la loi sur les petites et moyennes entreprises ainsi que d'une riche documentation s'y rapportant

(MSTB, 2020). Au bout de dix séances, un rapport intermédiaire a été rédigé en 2019 pour faire le tri entre les questions de court terme et celles de plus long terme. Ce rapport a retenu quatre points techniques à discuter prioritairement par le groupe, à savoir : 1) les règles régissant le contrat (forme et contenu du contrat, renouvellement et fin de contrat) ; 2) la garantie de paiement et de rémunération équitable ; 3) les conditions de travail et 4) la création d'un service de médiation en cas de conflits entre les travailleurs indépendants et les donneurs d'ordre. Il a ensuite été soumis aux observations des représentants d'employeurs et d'un syndicat national, Rengo (encadré). La deuxième partie des travaux du groupe a été consacrée à l'examen des quatre points notés dans le rapport intermédiaire. Le rapport final, très synthétique, a été adopté en décembre 2020.

Dans l'ensemble, les délibérations du groupe ont été largement dominées par un dialogue entre d'une part les juristes du travail et d'autre part les civilistes et les spécialistes de droit commercial ; les premiers voulaient s'assurer du degré de protection dont bénéficient actuellement les travailleurs indépendants. On a ainsi appris que la loi sur les petites et moyennes entreprises disposait d'une obligation de passer un contrat écrit et prévoyait une certaine protection contre l'abus de pouvoir dans les transactions mais qu'elle ne s'appliquait qu'aux relations commerciales entre deux personnes morales, excluant les cas où le contrat est passé entre une entreprise et un travailleur indépendant. Ou bien encore que la loi anti-monopole prévoyait des sanctions au cas où les donneurs d'ordre abuse-raient de leur position dominante, mais que de fait, l'investigation du service chargé de son application était très rare

Encadré

Rengo et les syndicats au Japon

Rengo (la confédération des syndicats de travailleurs japonais) est la principale organisation faitière des syndicats au Japon. Elle compte au total 6,9 millions de membres, soit 68 % des travailleurs syndiqués. Elle ne participe pas aux négociations collectives, qui sont le domaine réservé des syndicats d'entreprise. En tant que confédération nationale, elle donne l'orientation politique pour le mouvement syndical et ses représentants siègent dans les instances nationales et internationales (Organisation internationale du travail – OIT, OCDE). De tendance modérée, elle est affiliée à la Confédération syndicale internationale (CSI). Elle regroupe uniquement des fédérations par secteur, dont les plus importantes sont la UA Zensen, 1,7 million d'affiliés (industrie textile, commerces et services) et Jidousha Soren, 0,7 million d'affiliés (industrie automobile). Ces fédérations industrielles ont souvent peu de pouvoir et fonctionnent comme des organes de concertation entre les grands syndicats d'entreprise. Financièrement indépendants (ils versent un petit pourcentage à la fédération industrielle à laquelle ils sont affiliés), les syndicats d'entreprise sont autonomes pour la conduite des négociations collectives.

Toutefois, comme le taux de syndicalisation a beaucoup baissé depuis 40 ans (moins de 17 % de travailleurs syndiqués aujourd'hui), les négociations collectives ne couvrent en pratique que les moyennes et grandes entreprises dans le secteur manufacturier, les institutions financières et la fonction publique. Les syndicats d'entreprise organisent souvent les travailleurs permanents mais excluent les travailleurs à temps partiel, les intérimaires, les CDD et les saisonniers.

et qu'elle était en pratique limitée aux entreprises de grande taille. On voit ainsi apparaître un fossé entre d'une part, les salariés protégés par le droit du travail et, d'autre part, les travailleurs indépendants régis par les lois du marché.

Les recommandations du second groupe d'experts

Le second groupe d'experts s'est d'abord attaché à clarifier la catégorie de travailleurs indépendants que les réformes devraient cibler. Après bien des discussions, le groupe s'est mis d'accord sur le fait que la cible principale devait être un travailleur indépendant exécutant à titre individuel des tâches qu'il a contractées auprès d'un donneur d'ordre

en contrepartie d'une rémunération, soit 1,7 million de personnes, selon l'estimation du JILPT (voir *supra*). Ainsi, les travailleurs indépendants qui emploient des collaborateurs disparaissent du champ, de même que ceux dont les clients sont des consommateurs anonymes. Ne sont retenus que ceux qui sont dans une possible situation de dépendance économique par rapport à un ou plusieurs donneurs d'ordre.

Ensuite, le groupe s'est penché sur les méthodes pour mettre en place les réformes envisagées. Le rapport intermédiaire notait trois possibilités : 1) modifier la définition du travailleur salarié dans les lois pour y inclure une partie

des travailleurs indépendants ; 2) créer une nouvelle catégorie de travailleurs, à l'instar des « *workers* » au Royaume-Uni (Freyssinet, 2019) ; 3) modifier les diverses lois existantes pour élargir leur champ d'application à une partie des travailleurs indépendants, chaque fois que leur besoin de protection est établi. C'est la troisième approche qui semble avoir été privilégiée, c'est-à-dire la modification des lois du travail existantes pour inclure certains travailleurs indépendants dans leur champ d'application, comme c'est aujourd'hui le cas avec l'assurance-accident du travail qui permet aux artisans du bâtiment d'y adhérer à titre individuel.

Parmi les différents points inscrits à l'agenda du groupe d'experts (contrat, rémunération, conditions de travail, médiation), celui de la détermination du niveau de rémunération a donné lieu à des passes d'armes entre économistes et juristes. Les discussions ont aussi tourné autour de la faisabilité d'une régulation du contrat alors qu'il est d'usage qu'il soit oral dans certaines professions. En outre, certains membres ont souligné la difficulté de rédiger un contrat formel pour le travail occasionnel comme le *crowdsourcing* (voir note 2, p. 29). En revanche, la création d'un service de médiation pour les travailleurs indépendants est très consensuelle, même si ses modalités de fonctionnement restent à déterminer. Le rapport final recommande, en termes sibyllins, que les pouvoirs publics agissent sur tous les points de l'agenda, sans préciser leurs modalités de mise en place. En fait, les travaux de ce groupe d'experts se sont bornés à fournir au MSTB une feuille de route, l'administration disposant d'un éventail de voies d'action possibles, qui vont d'un simple code de conduite non contraignant comme c'est actuellement

le cas pour le télétravail à une réglementation législative.

Conclusion

La question de la frontière entre salariés et travailleurs indépendants est depuis plusieurs années débattue au Japon en raison de la prolifération de nouvelles pratiques commerciales et managériales et des nouveaux emplois liés aux plateformes. Cependant, en matière de réformes juridiques, les gouvernements japonais se montrent toujours très prudents et pragmatiques en privilégiant la stabilité juridique et institutionnelle. Les récents débats des deux groupes d'experts au sein du MSTB sur les travailleurs indépendants illustrent cette approche. En même temps, leurs travaux montrent l'étendue et la complexité des réformes à envisager.

Deux acquis de ces travaux sont à souligner. Premièrement, les mesures de protection des travailleurs indépendants doivent cibler ceux qui exécutent individuellement des tâches reçues d'un donneur d'ordre, soit 1,7 million d'entre eux, selon le JILPT. La raison invoquée pour leur protection est qu'il peut exister un rapport de dépendance vis-à-vis des donneurs d'ordre sans lien formel de subordination comme pour les salariés. Deuxièmement, ces travaux ont tracé une feuille de route pour les actions publiques dans ce domaine. Il est usuel que le MSTB se saisisse des rapports de groupes d'experts pour mener des actions en consultation avec les partenaires sociaux. L'administration devrait ainsi se saisir rapidement des points sur lesquels un consensus existe, ou du moins, peu d'objections ont été émises par le groupe, comme la création d'un service de médiation et l'obligation d'un contrat

écrit entre les travailleurs indépendants et leurs donneurs d'ordre.

En revanche, l'éventuelle réécriture de la définition du salarié paraît un objectif lointain, difficilement envisageable à court ou à moyen terme. Enfin, les problèmes des travailleurs des plateformes ne sont pas posés en tant que tels, même si ces questions agitent certains milieux syndicaux et les juristes. Au Japon où les plateformes sont nettement moins visibles qu'en Europe, ces travailleurs n'y attirent pas autant l'attention des médias et des chercheurs. C'est probablement la raison pour laquelle le MSTB et les groupes d'experts se sont penchés sur la question des travailleurs indépendants dans leur ensemble, et non pas sur ceux des plateformes en particulier.

Sources :

Azaïs C., Dieuaide P., Kesselman D. (2017), « Zone grise d'emploi, pouvoir de l'employeur et espace public : une illustration à partir du cas Uber », *Relations Industrielles/Industrial*

Relations, vol. 72, n° 3, p. 433-456, <https://doi.org/10.7202/1041092ar>.

Freyssinet J. (2019), « Les syndicats et les plateformes », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 165, mars, p. 34-46, <http://bit.ly/2tXVJWG>.

Hashimoto Y. (2017), « Kojin ukeoi gyosha no genjo to kadai: rodoshasei wo chushinto-shite » (« La situation actuelle des travailleurs indépendants sous contrat d'exécution des tâches : autour de la question du statut du salarié », in Rengo Soken, *Hatarakikata no tayōka to hoteki hogo no arikata (La diversification des façons de travailler et les problèmes de protection juridique)*, p. 81-128.

JILPT (2019), *Chosa shiri-zu* (série enquêtes), n° 187.

MSTB (2011), *Hokokusho: Rodokumiaiho jo no rodoshasei no handankiju (Rapport du groupe d'experts concernant les critères de jugement au sens de la loi sur les syndicats)*.

MSTB (2018), *Hokokusho/ Koyo ruiji no hatarakikata (Rapport sur le travail qui est proche du celui des salariés)*, mars.

MSTB (2020), *Hokokusho, Koyo ruiji no hatarakikata ni kakaru rontenseiri no kenkyukai (Rapport sur le travail proche de celui des salariés, problématiques et points de discussions)*, décembre.

International

Articulation entre modes d'accueil des jeunes enfants et congés parentaux : un facteur d'inégalité dans la prise en charge des enfants

Catherine COLLOMBET¹

Les inégalités d'accès aux modes d'accueil de la petite enfance, de la naissance à 3 ans, sont une des pierres d'achoppement de la politique d'accueil du jeune enfant : alors que ce sont les enfants défavorisés qui tirent le plus de bénéfices des modes d'accueil formels de qualité, ce sont eux qui y accèdent le moins. Ce degré d'inégalités, très variable selon les pays, est particulièrement élevé en France (Carbuccia *et al.*, 2020).

La littérature permet d'identifier un certain nombre de causes des inégalités sociales d'accès : reste à charge, manque d'information, préférences culturelles, accessibilité géographique... (encadré). Pourtant ces facteurs peinent à expliquer la spécificité française, soit parce qu'ils sont communs à tous les pays, soit parce qu'ils sont relativement peu présents en France (notamment pour le reste à charge de l'accueil collectif).

L'article analyse comment l'articulation des deux modes de prise en charge des enfants que sont les congés parentaux

et les modes d'accueil externes peut contribuer à expliquer le niveau des inégalités d'accès aux modes d'accueil. Ces deux possibilités de prise en charge de l'enfant sont présentes dans tous les pays en proportion variable et ne s'y combinent pas de la même manière selon les âges. On peut parler de schéma national d'articulation pour décrire leur mode de combinaison, qui est propre à chaque pays (Collombet, Math, 2020). Dans certains cas, un choix existe entre les deux solutions à tout âge jusqu'à l'entrée dans le système scolaire (schéma alternatif), tandis que dans d'autres, seule la garde parentale est possible pour les âges les plus jeunes (schéma successif et normatif).

Le schéma successif et normatif, dans lequel l'ensemble (ou une grande partie) des jeunes enfants traverse les mêmes expériences (d'abord tous en garde parentale, puis tous en accueil externe) est intrinsèquement égalitaire. Lorsque la période de garde parentale n'est pas

1. Sous-directrice au sein de la Mission des relations européennes, internationales et de la coopération de la Caisse nationale des allocations familiales, Paris 75014, et conseillère scientifique auprès du Haut conseil à la famille, à l'enfance et à l'âge (HCFEA).

Encadré

Les facteurs explicatifs identifiés dans la littérature

Pour classer les différents facteurs explicatifs des inégalités d'accès aux modes d'accueil, plusieurs typologies ont été proposées dans la littérature. Elles ne rendent compte qu'en partie de l'ampleur des écarts observés entre pays.

S'agissant de ce que Vandembroeck et Lazzari (2014) qualifient de « disponibilité » des modes d'accueil, on s'attendrait à ce que le niveau d'inégalité d'accès décroisse avec le taux de couverture, la présence d'un plus grand nombre de places permettant aux familles défavorisées de mieux y accéder. S'agissant de l'accessibilité financière ou « abordabilité », on s'attendrait à ce que les inégalités croissent avec le reste à charge, seules les familles aisées pouvant supporter des restes à charge importants. Pourtant, on observe une absence de corrélation significative entre ces variables et le niveau d'inégalité, mesuré par le ratio des taux de couverture entre les ménages appartenant au premier et au dernier quintile de la distribution des revenus, à savoir les 20 % des ménages les plus défavorisés, et les 20 % les plus aisés (Collombet, 2018).

De leur côté, Van Lancker et Ghysels (2016) observent des corrélations significatives entre le niveau d'inégalités et les variables suivantes : l'existence d'un droit opposable à l'accès aux modes d'accueil ; l'ampleur de l'offre publique ou subventionnée ; la perception de la qualité des modes d'accueil ; la durée du congé parental, en ce sens que plus celle-ci s'éloigne d'une durée de référence de 9 mois à un taux de remplacement de 60 % du niveau antérieur, plus les inégalités sont importantes.

trop longue, ce schéma permet en outre à l'ensemble des enfants de bénéficier des avantages associés à l'accès aux modes d'accueil (Carbuccioni *et al.*, 2020). Le schéma alternatif, dans lequel un choix est ouvert à tout âge entre la garde parentale et l'accueil externe, n'est pas en lui-même inégalitaire : on peut concevoir que les différentes catégories sociales se répartissent de manière homogène entre les deux options. Mais il peut être inégalitaire si les conditions de cette répartition homogène ne sont pas remplies et si les déterminants du choix parental entre les deux options ne jouent pas de la même manière chez les familles de niveaux de revenu différents.

L'article mène une analyse sur trois pays, dont deux disposent de schémas d'articulation très différents de celui de la France, à savoir la Suède et l'Allemagne. La comparaison permet d'éclairer les conséquences sur les inégalités d'accès aux modes d'accueil du schéma qui prévaut en France. Dans la première partie, l'article revient sur la manière dont les trois pays se situent au sein de l'OCDE en termes d'inégalités. Dans les parties suivantes, il montre comment les pays à schémas successifs et normatifs, la Suède et l'Allemagne, laissent relativement peu de place aux inégalités, alors qu'un pays à schéma alternatif comme la France est susceptible d'en connaître davantage.

L'article se concentre sur les inégalités sociales dans les modes de prise en charge de la petite enfance, la question des inégalités de genre dans la garde parentale et des conséquences sur l'accès des mères au marché du travail n'étant pas traitée en tant que telle.

Des inégalités d'accès aux modes d'accueil contrastés

Le constat des inégalités d'accès aux modes d'accueil est largement répandu dans les pays développés, que l'on se fonde sur les revenus du ménage ou sur le niveau d'éducation de la mère. En

moyenne au sein de l'OCDE, l'écart de taux de participation (c'est-à-dire la proportion d'enfants de 0 à 2 ans inclus pris en charge dans un mode d'accueil formel) entre les ménages du 1^{er} et du dernier (3^e) tercile ² en termes de revenus est de 16,3 points (tableau 1) ³. L'amplitude d'inégalités est moindre pour celles relatives au niveau d'éducation maternel que pour celles relatives au niveau de revenu, sans doute en raison du caractère binaire de la variable retenue par l'OCDE (niveau d'éducation supérieur ou inférieur au niveau tertiaire ⁴). Elle reste néanmoins significative avec 11 points d'écart en moyenne OCDE.

Tableau 1. Participation aux modes d'accueil et d'éducation du jeune enfant de moins de 3 ans en fonction du niveau de vie et d'éducation en 2017

En %

| | Taux de participation en fonction du niveau de vie | | | | | Taux de participation en fonction du niveau d'éducation | | |
|--------------|--|---------------------------------------|------------------------|--|-----------------------|---|------------------------------|-----------------------|
| | Ensemble | 1 ^{er} tercile (le plus bas) | 2 ^e tercile | 3 ^e tercile (le plus élevé) | Écart de taux d'accès | Niveau d'éducation inférieur au niveau tertiaire | Niveau d'éducation tertiaire | Écart de taux d'accès |
| Suède | 54 | 48 | 57 | 58 | 10 | 57 | 53 | -4 |
| Allemagne | 46 | 42 | 50 | 45 | 3 | 42 | 51 | 9 |
| France | 56 | 31 | 61 | 76 | 45 | 41 | 70 | 29 |
| Moyenne OCDE | 38 | 30 | 39 | 46 | 16 | 33 | 44 | 11 |
| Moyenne UE | 36 | 27 | 36 | 43 | 16 | 31 | 41 | 10 |

Lecture : en Suède, la proportion d'enfants de moins de 3 ans pris en charge par un mode d'accueil est de 48 % lorsque le foyer appartient au tiers des ménages aux revenus les plus faibles (1^{er} tercile) et de 58 % lorsque le foyer appartient au tiers des ménages aux revenus les plus élevés (3^e tercile).

Source : OCDE, Base de données sur la famille, indicateur PF3.2.B. Taux de participation aux modes d'accueil du jeune enfant (de moins de 3 ans) en fonction des revenus.

2. Le 1^{er} tercile correspond au tiers des ménages aux revenus les plus faibles.

3. Indicateur PF 3.2.B de la base de données sur la famille de l'OCDE : taux de participation en fonction du revenu, chiffres 2017.

4. Le niveau tertiaire correspond à l'enseignement supérieur et plus précisément aux niveaux 5A, 5B et 6 de la classification internationale type de l'éducation (CITE).

Pour autant, ce phénomène inégalitaire est d'ampleur très variable selon les pays.

Si l'on se focalise sur les trois pays analysés dans cet article (tableau 1), on observe un contraste marqué entre la Suède et l'Allemagne d'une part, dont les niveaux d'inégalités sont parmi les plus faibles de l'OCDE, et la France, qui se classe parmi les pays les plus inégalitaires. Cette observation est valable que l'on se fonde sur le niveau de revenu ou d'éducation, la Suède présentant même pour cette variable un écart légèrement favorable aux enfants de mères moins éduquées.

Au regard des autres membres de l'OCDE, la France se situe dans la moyenne pour le taux de participation des ménages les plus défavorisés alors qu'elle est bien au-dessus de la moyenne pour le taux de participation d'ensemble et qu'elle présente un taux de participation parmi les plus élevés de l'OCDE pour les ménages les plus favorisés. Le haut niveau d'inégalités est la conséquence d'un recours particulièrement élevé des ménages aisés sur l'ensemble de la tranche d'âge 0-2 ans. Ce dernier est plus élevé de 45 points par rapport au recours du 1^{er} tercile et de 30 points par rapport à la moyenne OCDE. Le taux de participation des ménages du 2^e tercile est intermédiaire entre ceux du 1^{er} et du 3^e tercile mais déjà de 30 points supérieur à celui du 1^{er} tercile et de 22 points supérieur à la moyenne OCDE.

Le taux de participation en fonction des terciles suit en Suède une courbe croissante mais beaucoup plus aplatie que celle de la France, les écarts de taux de participation entre les terciles étant limités (moins de 10 points). Ainsi, les enfants des familles les plus modestes accèdent aux modes d'accueil quasiment

dans les mêmes proportions que ceux des familles les plus aisées.

En Allemagne enfin, la courbe des taux de participation en fonction des déciles est en U inversé, marquant un taux de participation légèrement plus élevé au sein du 2^e tercile qu'au sein du 1^{er} et du 3^e tercile. L'écart de taux de participation de tercile à tercile est de moins de 10 points.

Concernant le taux de participation en fonction du niveau de diplôme de la mère, la France se caractérise là aussi par un écart de taux d'accès très élevé (+28 points entre les enfants dont la mère a atteint un niveau d'éducation tertiaire et ceux dont la mère a un niveau d'éducation inférieur) au regard de la moyenne de l'OCDE (+11 points), de l'Allemagne (+9 points) et *a fortiori* de la Suède, où le taux d'accès des mères les moins diplômées est supérieur de 4 points.

Les vertus du schéma successif et normatif suédois

La Suède combine une rémunération du congé parental généreuse pour les 18 premiers mois de l'enfant et un système intégré universel d'éducation et d'accueil des enfants âgés de 1 an à 6 ans.

Un schéma cohérent

Le droit au congé parental est de 240 jours par parent, ce qui permet d'atteindre un total de 480 jours. Lorsqu'un parent est isolé et que la responsabilité de l'enfant n'est pas partagée avec l'autre parent, il bénéficie seul des 480 jours de congé. Les droits à congé sont transférables à l'autre parent, dans la limite de 90 jours ; ceci tend en pratique à créer une norme sociale de 3 mois de congé pour le père. Sur les 240 jours, 195 jours sont rémunérés à hauteur de 77,6 % des revenus

antérieurs dans la limite d'un plafond de 465 000 couronnes suédoises par an (soit 45 218,07 euros), les 45 jours restants étant rémunérés de manière forfaitaire à hauteur de 180 couronnes (17,50 euros) par jour. Les parents qui n'ont pas suffisamment travaillé pour avoir accès à une indemnisation proportionnelle au revenu ont droit à une rémunération forfaitaire de 250 couronnes (24,31 euros) par jour.

Le système d'accueil est organisé autour de la *förskola*, une structure intégrée d'éducation et d'accueil des enfants de 1 à 5 ans où les professionnels assurent de manière polyvalente les tâches d'éducation et de soin. Il existe aussi des professionnels assurant une garde individuelle (*pedagogisk omsorg*), à l'instar des assistantes maternelles en France, mais qui jouent un rôle marginal (1 à 2 % des enfants accueillis selon l'âge). À 6 ans, les enfants entrent dans une classe de préparation à l'école primaire (*förskoleklass*). Tout enfant bénéficie d'un droit opposable à une place dans une structure d'accueil à partir d'1 an. La prise en charge est gratuite à partir de 3 ans ; jusqu'à cet âge, elle est plafonnée à 3 % du revenu du ménage pour le premier enfant, 2 % pour le deuxième enfant et 1 % pour le troisième enfant, la prise en charge étant gratuite à partir du quatrième enfant (Scholz *et al.*, 2019). Il convient toutefois de remarquer que cette prise en charge garantie n'empêche pas un recours très élevé des mères de jeunes enfants (moins de 6 ans) au travail à temps partiel (72,6 % contre 6,9 % pour les pères en 2019 ⁵).

Le caractère successif et normatif du schéma d'articulation est très marqué. Au cours de leur première année, tous les enfants sont pris en charge par les parents, la durée moyenne de cette prise en charge

étant même de 15,7 mois (Duvander, Johansson, 2014). Cela s'explique par :

- l'absence de structures accueillant les enfants avant leurs 12 mois (Rapport Eurydice de la Commission européenne, 2019) ;

- le caractère largement ouvert et bien rémunéré du congé parental ; l'indemnisation forfaitaire offerte aux parents qui ne remplissent pas l'obligation d'avoir travaillé 6 mois ne concerne qu'une minorité de bénéficiaires (12,4 % des femmes et 4,6 % des hommes) du congé parental (Duvander, Viklund, 2020) ;

- les normes sociales dominantes, selon lesquelles la prise en charge du jeune enfant est une responsabilité commune au père et à la mère (Ciccia, Verloo, 2012). L'introduction du quota pour les pères a généré, à partir de 1992 (Duvander, Johansson, 2014), un usage plus égalitaire du congé ; ceux-ci sont désormais 9 sur 10 à en prendre leur part (Duvander, Viklund, 2020).

Le droit opposable à un mode d'accueil prend le relais du congé parental sans césure. La Suède atteint une quasi-universalité des modes d'accueil à partir de 2 ans (49,7 % de couverture à 1 an ; 91,2 % à 2 ans ; 94,8 % à 3 ans ; Rapport Eurydice de la Commission européenne, 2019). Ainsi, presque tous les enfants passent par la même expérience : la garde parentale puis l'accueil par des professionnels, presque entièrement assuré dans le cadre d'une même organisation, la *förskola*.

Des inégalités résiduelles

Les inégalités sont limitées à quelques marges de différenciation. La deuxième année de l'enfant est celle où il existe des possibilités de choix, puisque les parents

5. <https://bit.ly/3zAXvK0>.

peuvent recourir aussi bien aux modes d'accueil qu'au congé parental rémunéré, dont la durée totale peut atteindre 480 jours s'il est partagé entre les deux parents. Ce choix s'avère l'objet de pratiques socialement différenciées : l'âge médian d'entrée de l'enfant dans un mode d'accueil selon le décile de revenu des parents dessine une courbe en U (Scholz *et al.*, 2019) mais ne dépasse pas 24 mois, à l'exception des enfants nés à l'étranger (Mussino *et al.*, 2016). Un usage flexible du congé est par ailleurs rendu possible par un recours aux jours de congé non payés, permettant de rallonger le congé parental. Celui-ci est surtout le fait de parents de classes moyennes et aisées, et moins de parents à bas revenus ou à revenus très élevés (Duvander, Viklund, 2014).

Un schéma successif et normatif moins universel en Allemagne, et des inégalités plus marquées

Le système allemand, auparavant caractérisé par une offre d'accueil limitée et une garde assurée essentiellement par la mère jusqu'à l'âge de 3 ans, s'est rapproché du système suédois à la faveur d'une série de réformes intervenues dans les années 2000 et 2010.

Congé parental et structure d'accueil

Le congé parental (*Elternzeit*) est de 3 ans dont 2 peuvent être pris jusqu'aux 8 ans de l'enfant. Les parents peuvent choisir entre les deux modes d'indemnisation existants, Basis-Elterngeld et ElterngeldPlus, ou bien les combiner. Dans le cadre du Basis-Elterngeld, les parents bénéficient d'une indemnisation de 12 mois à hauteur de 65 % de la rémunération antérieure (ou au taux forfaitaire de 300 euros en cas de non-éligibilité

à l'indemnisation proportionnelle au salaire antérieur), auxquels s'ajoutent 2 mois supplémentaires si le second parent prend au moins 2 mois de congé et encore 2 mois si les deux parents prennent au moins 2 mois de congé ensemble en travaillant à temps partiel (Partnermonate). Dans le cadre de l'Elterngeld-Plus, la rémunération est de 33,5 % de la perte de revenus et les durées du congé et des bonus sont doublées par rapport au Basis-Elterngeld (Schober *et al.*, 2020). Les parents isolés bénéficient automatiquement des Partnermonate.

Il existe depuis 2013 un droit opposable à une place dans une structure d'accueil pour les enfants à partir de l'âge d'1 an. Traditionnellement, le système était séparé entre les crèches (*Kinderkrippen*) pour les enfants de moins de 3 ans et les jardins d'enfant (*Kindergarten*) pour ceux de 3 à 6 ans. Les structures intégrées mixtes (*Kindertageseinrichtungen* ou *Kitas*), accueillant des enfants de 0 à 6 ans, ont pris une place croissante et aujourd'hui majoritaire : elles représentent désormais 63 % de l'offre d'accueil collectif, contre 33 % pour les jardins d'enfant et 4 % pour les crèches (Scholz *et al.*, 2019). Les enfants peuvent être accueillis également par des assistantes maternelles (*Kindertagespflege*) qui assurent environ 15 % de l'accueil des moins de 3 ans (Rapport Eurydice de la Commission européenne, 2019). Les frais à la charge des parents varient selon les *Länder*, qui peuvent décider de formules de calcul diverses en fonction du revenu du foyer, du nombre d'enfants et des heures d'accueil. Le taux d'effort moyen des ménages est de 8 % (Scholz *et al.*, 2019). Des *Länder* appliquent la gratuité pour certaines tranches d'âge, comme la Rhénanie-Palatinat et Berlin à partir de 2 ans, et Hambourg dès 1 an.

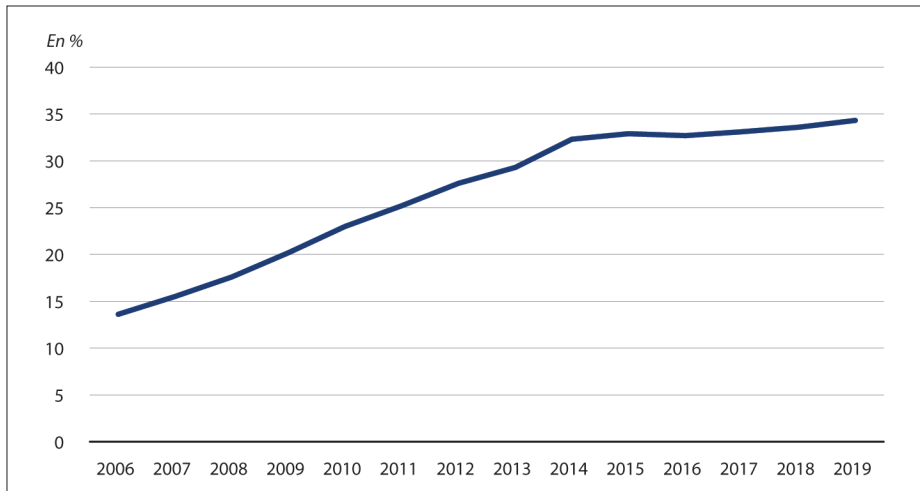
Des parcours égalitaires au cours des 12 premiers mois de l'enfant, plus variés et inégalitaires à partir de 2 ans

La garde parentale est généralisée au cours des 12 premiers mois et elle est égalitaire entre les groupes sociaux. Les parcours sont néanmoins plus variés et inégalitaires à partir de la deuxième année. Au cours de la première année de l'enfant, 98 % des mères et près de 40 % des pères prennent un congé parental indemnisé (Hobler *et al.*, 2017). Les facteurs explicatifs d'un tel succès de la garde parentale sont analogues à ceux qui prévalent en Suède : la quasi-absence de structures d'accueil avant les 12 mois de l'enfant, le caractère bien rémunéré du congé parental et l'existence de normes sociales qui tendent à la prise en charge du jeune enfant par la mère, tout en évoluant vers un partage de cette responsabilité entre les deux parents.

Malgré la forte croissance des modes d'accueil ces dix dernières années (BMFSFJ, 2020 ; graphique 1), l'Allemagne est moins avancée que la Suède en termes de couverture des enfants de moins de 3 ans par les modes d'accueil : le taux de couverture y est de 37,7 %, contre 46,3 % en Suède ⁶. S'agissant des enfants à 2 ans, seuls 61,9 % sont pris en charge par un mode d'accueil, contre 91,2 % en Suède (Commission européenne, 2019).

S'agissant du congé parental, les possibilités de différenciation sont plus grandes qu'en Suède : les ménages allemands peuvent choisir entre le Basis-Elterngeld, d'une durée de 12 mois, et l'ElterngeldPlus, d'un montant moins élevé mais ouvert pendant 24 mois. Ce sont 26 % des mères et 12 % des pères bénéficiaires de l'Elterngeld qui font le choix d'un ElterngeldPlus. Les données disponibles ne permettent néanmoins pas de savoir si le choix entre Basis-

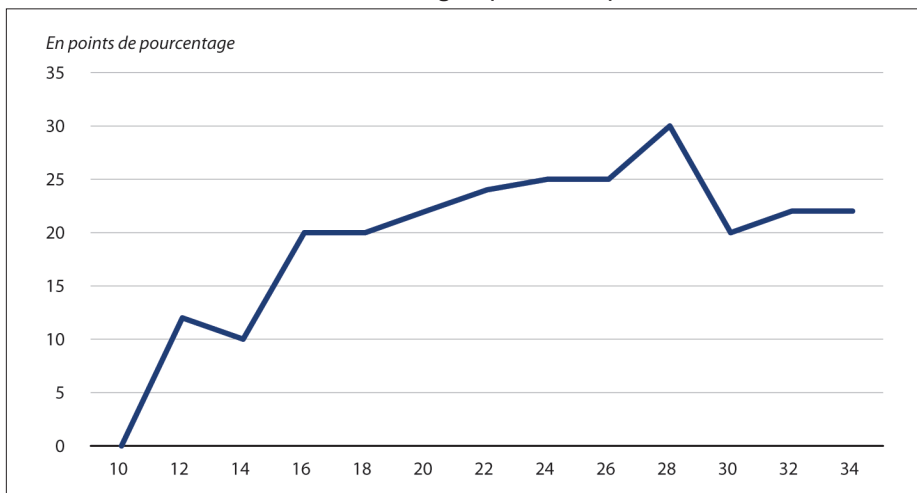
Graphique 1. Taux de couverture par un mode d'accueil des enfants de moins de 3 ans en Allemagne (2006-2019)



Source : BMFSFJ, *Kindertagesbetreuung Kompakt*, 2014 à 2020.

6. OCDE, Base de données sur la famille, indicateur PF3.2, chiffres 2018.

Graphique 2. Écart de recours à un mode d'accueil en fonction de l'âge de l'enfant (en mois) selon que la mère a le niveau bac ou non en Allemagne (2012-2016)



Lecture : en abscisse, le nombre de mois de l'enfant ; en ordonnée, l'écart en points de pourcentage de taux de recours à un mode d'accueil entre les enfants dont la mère a au moins le niveau du baccalauréat et les enfants dont la mère a un niveau d'éducation inférieur. À 14 mois, l'écart de taux de recours à un mode d'accueil entre les enfants dont la mère a au moins le niveau du baccalauréat et les enfants dont la mère a un niveau d'éducation inférieur est de 10 points de pourcentage.

Source : Étude sur la garde d'enfants (*Kinderbetreuungsstudie*) du Deutsches Jugendinstitut (DJI) sur 2012-2016, citée in Jessen *et al.* (2020).

Elterngeld et ElterngeldPlus et la durée de congé sont différents en fonction du niveau de revenu ou d'éducation des parents.

En conséquence, si quasiment tous les enfants passent par la garde parentale au cours de leur première année, l'âge d'entrée dans des modes d'accueil formels est ensuite assez fortement différencié en fonction des choix des parents et les écarts ne se résorbent que lentement.

L'écart de recours à un mode d'accueil entre les familles selon que les mères ont le baccalauréat (Abitur) ou non, qui est relativement limité à 12 mois (10 points de couverture), connaît ensuite une forte hausse entre 12 et 28 mois (30 points de différence) (graphique 2). Cet écart s'atténue ensuite mais reste encore à un

niveau élevé entre les 28 et 34 mois de l'enfant (plus de 20 points).

Au total sur l'ensemble de la tranche d'âge 0-3 ans, c'est un écart de 15 points de pourcentage qui est observé, écart qui s'est accru sous l'effet de l'expansion des modes d'accueil qui n'a pas bénéficié dans les mêmes proportions à toutes les familles (Jessen *et al.*, 2020).

Un schéma alternatif générateur d'inégalités en France

En France, les modes d'accueil sont ouverts de fait dès la fin du congé de maternité, soit autour du troisième mois de l'enfant. Outre le congé de maternité et le congé de paternité, qui est d'une durée de 25 jours calendaires depuis le 1^{er} juillet 2021, la garde parentale est possible dans

INTERNATIONAL

le cadre du congé parental d'éducation, qui garantit de retrouver son emploi et peut être pris jusqu'aux 3 ans de l'enfant ; il est rémunéré par la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), d'un montant forfaitaire de 398,80 euros par mois pour un parent interrompant totalement son activité, qui peut être versée pendant un maximum d'un an pour le premier enfant (6 mois pour chaque conjoint) et de 3 ans à partir du deuxième enfant (2 ans pour chaque parent, dans la limite du troisième anniversaire de l'enfant). Les parents ont donc dès les premiers mois un choix entre la garde externe et la garde parentale dont la rémunération se prolonge jusqu'aux 3 ans de l'enfant si le père prend sa part de congé.

Un choix socialement polarisé

Le choix du congé parental indemnisé à temps plein s'avère minoritaire et est surtout le fait des catégories défavorisées et les plus éloignées de l'emploi. Il

est opéré par seulement 6 % des mères d'enfants de moins de 3 ans (HCFEA, 2019). 40 % d'entre elles ont un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat, soit 7 % de plus que leur part dans l'ensemble de la population des mères d'enfants de moins de 3 ans (HCFEA, 2019). L'accès au congé parental d'éducation et à la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) étant soumis à des conditions d'activité professionnelle antérieures, les mères peu diplômées (niveau inférieur ou égal au baccalauréat), moins fréquemment en emploi dans les années antérieures à la naissance, sont également nombreuses à ne pas bénéficier de droits sociaux pour la garde parentale : elles représentent 77 % des femmes assurant une garde parentale sans bénéficier ni du congé parental d'éducation ni de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE). De même, le recours au congé parental rémunéré à taux plein est négativement corrélé au revenu (tableau 2).

Tableau 2. Recours des mères au congé parental indemnisé * à taux plein selon leurs revenus d'activité en décembre 2014

En %

| | | Répartition des mères bénéficiant du CLCA selon la tranche de revenu | Taux de couverture par le CLCA au sein de chaque tranche de revenu selon le taux de CLCA |
|------------------|---------------------------|--|--|
| Congé taux plein | < 1 Smic | 54,1 | 18,8 |
| | Compris entre 1 et 2 Smic | 41,8 | 16,2 |
| | Compris entre 2 et 3 Smic | 3,3 | 6,5 |
| | > 3 Smic | 0,8 | 3,5 |

* Complément de libre choix d'activité (CLCA), remplacé en 2015 par la PreParE.

Lecture : en décembre 2014, 54,1 % des mères bénéficiaires du CLCA à taux plein (cessation d'activité) avec deux enfants à charge dont un benjamin né dans l'année, ont des ressources inférieures à 1 Smic en 2012. 18,8 % des femmes de deux enfants dont un benjamin né dans l'année et ayant des ressources inférieures à 1 Smic en 2012, bénéficient du CLCA à taux plein.

Source : Nicolas *et al.* (2017).

Si le taux de couverture des enfants de moins de 3 ans par des modes d'accueil est globalement élevé (60,4 %) ⁷, le gradient social d'accès aux modes d'accueil est inverse de celui du recours à la garde à temps plein. Le taux d'accès varie de 1 à 2 entre les parents du 1^{er} et du dernier quintile pour les établissements d'accueil des jeunes enfants (EAJE) et de 1 à 9 pour les assistantes maternelles (tableau 3).

Tableau 3. Taux de participation aux modes d'accueil des enfants de moins de 3 ans en fonction du revenu du ménage en France en 2013

En %

| | Assistante maternelle agréée | Établissement d'accueil de jeunes enfants |
|--------------------------|------------------------------|---|
| 1 ^{er} quintile | 5 | 16 |
| 2 ^e quintile | 14 | 19 |
| 3 ^e quintile | 33 | 22 |
| 4 ^e quintile | 52 | 25 |
| 5 ^e quintile | 46 | 32 |
| Ensemble | 30 | 23 |

Lecture : en 2013, au cours de la semaine de référence, du lundi au vendredi entre 8 heures et 19 heures, 16 % des enfants de moins de 3 ans issus des 20 % des ménages les plus modestes (1^{er} quintile) sont confiés au moins une fois à un EAJE et 5 % à une assistante maternelle agréée.

Sources : Drees, enquêtes Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, 2013.

Le lien entre précocité du choix et inégalités sociales d'accès aux modes d'accueil

L'ouverture précoce du choix entre garde parentale et accueil externe contribue de manière déterminante à cette situation. Le niveau faible et forfaitaire de la PreParE dissuade les catégories aisées d'y recourir. L'accès dès les premiers mois de vie de l'enfant aux modes d'accueil est à l'inverse attractif pour les catégories qui ont le lien le plus solide avec le marché du travail.

Le coût d'opportunité est bien moindre pour les parents à bas revenu et la possibilité de percevoir un revenu garanti, même faible, peut être attractive pour des mères ayant connu antérieurement des parcours professionnels heurtés.

En outre, pour les familles à bas revenu, le taux d'effort lié au recours à une assistante maternelle est dissuasif : le taux d'effort moyen pour les familles du 1^{er} décile est cinq fois plus élevé pour un enfant de moins de 3 ans gardé par une assistante maternelle agréée que pour un enfant gardé en EAJE (Villaume, 2015). De fait, plus de la moitié de l'offre d'accueil française est difficilement accessible aux familles modestes.

Ce choix précoce est aussi un choix durable car les modes d'accueil sont peu ouverts dans leur fonctionnement à des entrées plus tardives : une fois qu'un enfant est accueilli, il bénéficie de fait d'une garantie de conserver sa place jusqu'à l'entrée à l'école maternelle.

Ainsi, si la France dispose d'une offre parmi les plus développées des pays de

7. OCDE, Base de données sur la famille, indicateur PF3.2, chiffres 2019.

l'OCDE, elle a pour particularité de la mobiliser pour l'ensemble des enfants de 0 à 3 ans alors que d'autres pays ne l'ouvrent qu'à partir d'1 an, ce qui augmente d'autant la demande. Au lieu d'être développée uniformément pour tous les enfants de moins de 12 mois, la garde parentale en France est centrée sur une petite minorité de mères.

Conclusion

Le rapprochement des schémas nationaux d'articulation et des données sur les inégalités sociales d'accès aux modes d'accueil confirme l'intérêt de prendre en compte l'organisation des congés parentaux pour expliquer celles-ci. Le positionnement de ces congés comme seule modalité de prise en charge des très jeunes enfants ou comme alternative à l'accueil externe ainsi que leur durée et leur niveau de rémunération pèse fortement dans la typologie des publics qui y recourent.

Alors qu'en Suède et en Allemagne, congés et modes d'accueil sont pensés de façon conjointe, ce qui permet de maximiser l'accès à l'un et à l'autre, on peut se poser la question de l'opportunité pour la France d'une plus grande normativité des parcours du jeune enfant et d'une réforme de son dispositif de congé parental, avec une amélioration substantielle de sa rémunération, dans le but de réduire les inégalités sociales d'accès aux modes d'accueil externes à la famille.

Sources :

BMFSFJ (2020), *Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2019*, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, 3. Dezember, <https://bit.ly/3js78VU>.

Carbuccia L., Barone C., Borst G., Greulich A., Panico L., Tô M. (2020), *Revue de littérature*

sur les politiques d'accompagnement au développement des capacités des jeunes enfants, Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques, Paris, octobre, <http://spire.sciencespo.fr/hdl:/2441/7t2puht8ak9q3a/jtfq2p7m78ch>.

Ciccio R., Verloo M. (2012), « Parental leave regulations and the persistence of the male breadwinner model: Using fuzzy-set ideal type analysis to assess gender equality in an enlarged Europe », *Journal of European Social Policy*, vol. 22, n° 5, p. 507-528, <https://doi.org/10.1177/0958928712456576>.

Collombet C. (2018), « Les inégalités sociales d'accès aux modes d'accueil des jeunes enfants. Une comparaison européenne », Dossier « Vivre la monoparentalité en situation de précarité », *Revue des politiques sociales et familiales*, n° 127, p. 71-82, <https://doi.org/10.3406/caf.2018.3289>.

Collombet C., Math A. (2020), « Politiques d'accueil du jeune enfant et d'indemnisation du congé parental. Schémas nationaux d'articulation en Allemagne, en France et en Suède », *Revue des politiques sociales et familiales*, n° 136-137, p. 83-90, <https://doi.org/10.3406/caf.2020.3437>.

Commission européenne (2019), *Chiffres clés de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants en Europe. Édition 2019*, Rapport Eurydice, juin, <https://bit.ly/3mKJsy4>.

Duvander A.-Z., Johansson M. (2014), « Parental leave use for different fathers: A study of the impact of three Swedish parental leave reforms », in Eydal G.B., Rostgaard T. (eds.), *Fatherhood in the Nordic Welfare States: Comparing Care Policies and Practice*, Bristol, Policy Press, p. 347-370, <https://doi.org/10.1332/policypress/9781447310471.003.0016>.

Duvander A.-Z., Johansson M., Lappegard T. (2016), « Family policy reform impact on continued fertility in the Nordic countries », *Working Paper*, 2016:2, SPaDE, Stockholm University, <https://bit.ly/2WDwszc>.

Duvander A.-Z., Viklund I. (2020), « How long is a parental leave and for whom? An analysis of methodological and policy dimensions of leave length and division in Sweden », *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 40, n° 5/6, p. 479-494, <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2019-0108>.

HCFEA (2019), *Voies de réforme des congés parentaux dans une stratégie globale d'accueil de la petite enfance*, Rapport adopté par le Conseil de la famille, Haut Conseil de

MODES D'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS ET CONGÉS PARENTAUX

- la famille, de l'enfance et de l'âge, 13 février, <https://bit.ly/3kl5FtQ>.
- Hobler D., Pfahl S., Spitznagel J. (2017), « Elterngeldbezug in Deutschland 2008-2016 », WSI GenderDatenPortal: Sorgearbeit, https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_SO-Elterngeld-01.pdf.
- Jessen J., Spieß C.K., Waight S., Judy A. (2020), « Gründe für unterschiedliche Kita-Nutzung von Kindern unter drei Jahren sind vielfältig », *DIW Wochenbericht*, 14/2020, p. 267-275, https://doi.org/10.18723/DIW_WB:2020-14-1.
- Mussino E., Duvander A.-Z., Ma L. (2016), « Does time count? Immigrant fathers' use of parental leave in Sweden », *Working Paper*, 2016:05, SPaDE, Stockholm University, <https://bit.ly/3yxz13h>.
- Nicolas M., Laporte C., Bérardier M. (2017), « Les évolutions récentes des recours aux différents modes d'accueil », *Dossier d'étude*, n° 192, Cnaf-DSER, <https://bit.ly/3mKM9Qc>.
- Schober P., Blum S., Erler D., Reimer T. (2020), « Germany Country Note », in Koslowski A., Blum S., Dobrotić I., Kaufman G., Moss P. (eds.), *16th International Review of Leave Policies and Related Research 2020. Research Report*, FernUniversität in Hagen, April, p. 274-288, <https://bit.ly/3kClr9L>.
- Scholz A., Erhard K., Hahn S., Haring D. (2019), « Inequalities in Access to Early Childhood Education and Care in Germany. The Equal Access Study », *ICEC Working Paper Series*, volume 2, <https://bit.ly/3gN6Wpp>.
- Van Lancker W., Ghysels J. (2016), « Explaining patterns of inequality in childcare service use across 31 developed economies: A welfare state perspective », *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 57, n° 5, p. 310-337, <https://doi.org/10.1177/0020715216674252>.
- Vandenbroeck M., Lazzari A. (2014), « Accessibility of early childhood education and care: A state of affairs », *European Early Childhood Education Research Journal*, vol. 22, n° 3, p. 327-335, <https://doi.org/10.1080/1350293X.2014.912895>.
- Villaume S. (2015), « Combien dépensent les familles pour la garde de leurs enfants de moins de 3 ans ? », *Études et Résultats*, n° 930, Drees, 27 août, <https://bit.ly/2Wlcvrt>.

Résumés des articles

Allemagne

Entraves aux élections de conseil d'établissement : le législateur à la rescousse ?

Marcus KAHMANN

Le conseil d'établissement (CE ; *Betriebsrat*) bénéficie d'une légitimité sociale forte et ancienne. Mais depuis les années 1990, son influence recule. En Allemagne de l'Est, les CE n'ont jamais atteint la même densité qu'à l'Ouest. Et dans les anciens *Länder*, le taux de couverture des salariés par un CE a régressé de 10 points de pourcentage depuis 1996, n'atteignant plus que 41 %. La « loi sur la modernisation des conseils d'établissements » adoptée en mai 2021 répond à quelques-unes des revendications syndicales destinées à sécuriser et à faciliter les élections de CE.

Mots-clés : Allemagne, conseil d'établissement, élection, loi sur la modernisation des conseils d'établissement.

Grèce

Pandémie de Covid-19 et mobilisation syndicale des professionnels du spectacle : l'initiative Support Art Workers

Christina KARAKIOULAFIS

En Grèce, la crise du nouveau coronavirus a rendu visible la vulnérabilité et la précarité des professionnels du spectacle. Les mesures du gouvernement, très souvent mal adaptées aux particularités du secteur, ont provoqué le mécontentement des travailleurs et des syndicats. Elles sont aussi à l'origine des processus de mobilisation collective qui ont eu lieu tels que l'initiative Support Art Workers (SAW).

Mots-clés : Grèce, Covid-19, professionnels du spectacle, mobilisation collective, Support Art Workers.

Japon

Frontière juridique entre salariés et indépendants : l'état des débats

Hiromasa SUZUKI

La prolifération des pratiques de sous-traitance et l'apparition de nouveaux emplois liés aux plateformes numériques brouillent la frontière entre travailleurs salariés et indépendants au Japon. Pour trancher les questions juridiques que ce brouillage pose et protéger les travailleurs indépendants, le ministère de la Santé, du Travail et du Bien-être a chargé deux groupes d'experts d'établir une feuille de route destinée aux pouvoirs publics.

Mots-clés : Japon, salarié, travailleur indépendant, frontière juridique, protection des travailleurs indépendants, groupe d'experts.

International

Articulation entre modes d'accueil du jeune enfant et congés parentaux : un facteur d'inégalité dans la prise en charge des enfants

Catherine COLLOMBET

Le niveau des inégalités sociales d'accès aux modes d'accueil des jeunes enfants est très variable selon les pays. L'article analyse le rôle de l'articulation entre modes d'accueil et congés parentaux dans l'explication de ces inégalités, en comparant la Suède et l'Allemagne à la France. Il montre qu'un schéma laissant le choix entre accueil externe et congés parentaux dès le plus jeune âge de l'enfant à l'instar de la France s'avère plus inégalitaire qu'un schéma dans lequel ces modes de prise en charge se succèdent pour tous les enfants comme en Suède et en Allemagne.

Mots-clés : Suède, Allemagne, France, jeune enfant, mode d'accueil, congé parental, inégalités d'accès.

English Abstracts

Germany

The decline of works council elections: the legislator to the rescue?

Marcus KAHMANN

The works council (*Betriebsrat*) has a long and venerable history of social legitimacy. But since the 1990s, its influence has been waning. In the former East Germany, works councils have never become as prevalent as in the West. In the old *Länder*, the percentage of employees covered by a works council has fallen ten points since 1996, to only 41%. The Works Council Modernization Act, passed in May 2021, addresses some of the union demands aimed at securing and facilitating works council elections.

Keywords: Germany, works council, election, Works Council Modernization Act.

Greece

The Covid-19 pandemic and union mobilisation of art workers: the Support Art Workers initiative

Christina KARAKIOULAFIS

In Greece, the novel coronavirus crisis has shown up the vulnerability and precariousness of art workers. Government measures, often poorly adapted to the specificities of the sector, have led to discontent among workers and unions. They have also given rise to collective action initiatives such as Support Art Workers (SAW).

Keywords: Greece, COVID-19, art workers, collective action, mobilisation, Support Art Workers.

Japan

The legal line between employees and freelancers: current debates

Hiromasa SUZUKI

The growth of sub-contracting and the appearance of new jobs linked to digital platforms are blurring the line between employees and the self-employed in Japan. To settle the legal questions surrounding this blurring, and to protect self-employed individuals, the Ministry of Health, Work and Well-being has tasked two groups of experts with drawing up a road map for public authorities.

Keywords: Japan, employee, self-employed, freelancer, legal line, protection of freelancers, group of experts.

International

The interaction between early years childcare options and parental leave: a factor in childcare inequality

Catherine COLLOMBET

The level of social inequality in accessing early years childcare options varies a great deal between countries. This article analyses how these inequalities can be explained by the interaction between childcare options and parental leave, by comparing the situation in France with those of Sweden and Germany. It demonstrates that a system offering a choice between external childcare and parental leave from the child's earliest days, as in France, results in greater inequality than one in which these childcare options follow one after the other for all children, as in Sweden and Germany.

Keywords: Sweden, Germany, France, young children, early childhood, childcare, parental leave, inequality of access.

BULLETIN d'ABONNEMENT 2021

nom, prénom

fonction

adresse

tél.

e-mail

Désire m'abonner à :

- La Chronique internationale de l'IRES* au prix de 30,00 €.
- La Revue de l'IRES* au prix de 79,00 €.
- La Chronique internationale de l'IRES + Revue* au prix de 99,00 €.

Les étudiants (justificatif à l'appui) pourront bénéficier d'une remise de 50 % sur les abonnements et sur les publications achetées à l'unité.

Règlement par :

- Chèque bancaire (payable en France) à l'ordre de l'IRES
- Virement à l'ordre de l'IRES - Banque CDC
IBAN FR72 4003-1000-0100-0024-5046-D80 – BIC : CDCGFRPPXXX

date et signature

*Pour rester informé-e de l'actualité de l'IRES et de ses publications,
abonnez-vous à la newsletter sur www.ires.fr !*

L'IRES

L'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES) a été créé en 1982 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives françaises, avec le concours du gouvernement. La CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, la CGT-FO et l'UNSA-Éducation le gèrent en commun depuis cette date.

L'IRES est juridiquement constitué sous forme d'association. Son assemblée générale est composée de neuf syndicalistes, neuf personnalités scientifiques et quatre représentants du Premier ministre. Son bureau regroupe six syndicalistes, un par organisation constitutive. La présidence est assumée à tour de rôle par le représentant de l'une d'entre elles. Le directeur est un universitaire.

Ses ressources sont assurées par une subvention publique de l'État et par des conventions de recherche.

Ses missions

L'Institut a pour vocation d'apporter aux organisations syndicales des éléments d'appréciation et d'analyse sur l'ensemble des questions économiques et sociales.

Pour réaliser ses missions, l'IRES procède selon deux modalités.

- D'une part, un centre de recherche et de documentation regroupe une trentaine de personnes : chercheurs, documentalistes et administratifs. Il se consacre à la réalisation d'un programme à moyen terme approuvé par l'assemblée générale.

- D'autre part, il soutient l'effort de recherche propre à chaque centrale. Pour cela, après accord de l'assemblée générale, il finance des programmes réalisés par des équipes choisies par chacune des organisations. Les résultats de ces recherches sont mis à la disposition de l'ensemble d'entre elles. On peut se les procurer auprès de chaque centrale. L'ensemble de ces activités est regroupé sous l'appellation Agence d'Objectifs.

Les thèmes plus précis de recherche privilégient les questions relatives au travail, aux stratégies économiques, à la protection sociale et aux relations professionnelles.

Assemblée générale de l'IRES

Neuf syndicalistes

Membres du Bureau :

Marie-Laurence BERTRAND, CGT

Fabrice COQUELIN, UNSA-Éducation

Bernard IBAL, CFTC

Franck LOUREIRO, CFDT

Franck MIKULA, CFE-CGC

Éric PERES, CGT-FO

Membres de l'Assemblée générale :

Sébastien DUPUCH, CGT-FO

Philippe PORTIER, CFDT

Fabienne ROUCHY, CGT

Quatre représentants du Premier ministre

Didier BLANCHET, Directeur des études

et des synthèses économiques, INSEE

Gilles DE MARGERIE, Commissaire général, France Stratégie

Fabrice LENGART, DREES

Selma MAHFOUZ, Directrice de l'animation

de la recherche, des études et des statistiques, DARES

Neuf personnalités scientifiques

Denis ADAM, Délégué général du CHA

Mario CORREIA, Maître de conférences à l'université de Méditerranée

Cécile GUILLAUME, Professeure associée à l'Université de Roehampton

Donna KESSELMAN, Professeure

à l'université Paris-Est Créteil

Bernard LAURENT, Professeur à

l'École de management de Lyon

David MEYER, Conseiller économique, social et environnemental

Sandrine MICHEL, Professeure

à l'université Montpellier 1

Angel PINO, Professeur à l'université

Michel de Montaigne Bordeaux 3

Frédéric REY, Maître de conférences au Cnam - laboratoire Lise-Cnrs

Le premier article de ce numéro de la *Chronique internationale de l'IREs* porte sur les conseils d'établissement (CE) en Allemagne. Piliers du système de relations professionnelles, ils sont en perte de vitesse depuis les années 1990. La « loi sur la modernisation des conseils d'établissement » adoptée en mai 2021 répond à certaines des demandes syndicales en vue de simplifier et de sécuriser les élections de CE, entravées par les directions dans les établissements qui en sont dépourvus notamment. Mais son contenu apparaît peu ambitieux et sa réception par le mouvement syndical s'avère mitigée.

En Grèce, la crise du Covid-19 a mis au jour la vulnérabilité et la précarité des professionnels du spectacle, de même que l'inadéquation des mesures de soutien public au secteur et les défaillances de la couverture conventionnelle de branche. Elle a en même temps favorisé un renouveau de l'engagement collectif, à l'instar de l'initiative Support Art Workers (SAW), déclenchée par les comédiens, qui s'est traduit par un renforcement des structures syndicales existantes.

Le troisième article offre un état des débats sur la frontière poreuse entre travailleurs salariés et indépendants au Japon, d'actualité avec l'essor de nouveaux métiers liés aux plateformes numériques, lesquelles sont nettement moins visibles qu'en Europe. Pour améliorer la protection des indépendants, le ministère de la Santé, du Travail et du Bien-être a missionné deux groupes d'experts, qui soulignent l'étendue et la complexité des réformes à envisager... sans toutefois en préciser les modalités.

Le dernier article analyse le rôle de l'articulation entre modes d'accueil et congés parentaux dans les inégalités sociales d'accès aux modes d'accueil des jeunes enfants. Il met en évidence, en comparant la Suède et l'Allemagne à la France, l'importance de penser congés parentaux et modes d'accueil externes de façon conjointe pour réduire ces inégalités, particulièrement marquées en France par rapport aux deux autres pays.