Parliamentary Assembly
Assemblée parlementaire
https://pace.coe.int

COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

Résolution 2467 (2022)[1]

L'avenir du travail passe par le réexamen des droits du travail

Assemblée parlementaire

1. Partout en Europe et dans le monde, le travail a été et restera probablement au cœur de la vie humaine. Il assure la subsistance, l'accès à une vie autonome et la jouissance de divers avantages et droits. Le travail peut aussi donner un sens à la vie d'une personne et assurer sa dignité, en lui offrant un rôle dans la société et en lui permettant de contribuer à la prospérité commune: le travail nous lie les uns aux autres. Ces dernières années, les nouvelles technologies et la pandémie de covid-19 ont radicalement transformé le monde du travail, touchant à la fois l'organisation du travail, les travailleurs et les lieux de travail. Alors que nous assistons à un tournant radical vers des formes d'emploi atypiques et toujours plus de télétravail, certains aspects fondamentaux des droits et des politiques du travail exigent qu'un débat sociétal ouvert soit mené pour corriger les déséquilibres afin que personne ne soit laissé de côté et que la sécurité économique soit garantie pour tous.

2. L'Assemblée parlementaire note que cette nouvelle réalité a fondamentalement changé les conditions de travail et les relations entre employeurs et salariés, ce qui a eu des effets directs et indirects sur la santé, le bien-être et les droits socio-économiques de la population active. Tout en reconnaissant d'éventuels effets positifs sur la productivité, l'Assemblée constate avec préoccupation de nombreux cas d'emploi précaire et des pratiques discriminatoires au travail, en particulier à l'égard des femmes qui doivent s'occuper de leurs proches. L'évolution de la nature des emplois a également des répercussions sur le droit des travailleurs à s'organiser et à négocier collectivement, ainsi que sur le fonctionnement des syndicats, et elle accroît le risque de recours abusif aux techniques de surveillance ou de contrôle des travailleurs. En outre, étant donné que la mondialisation du travail affaiblit la portée des systèmes de protection sociale nationaux et des protections individuelles par-delà les frontières, l'Assemblée estime qu'il est urgent d'intégrer, à l'échelle mondiale, des normes de travail minimales plus exigeantes, notamment des normes de base en matière de santé et de sécurité des travailleurs, sous la direction de l'Organisation internationale du travail (OIT).

3. De plus, l'importance sociétale qui est donnée au travail rémunéré ne reflète pas la complexité de la nature humaine et de la vie. Elle ne tient pas compte de l'énorme quantité de travail non rémunéré que des milliards de femmes dans le monde fournissent à la société en s'occupant des enfants et d'autres membres du foyer (généralement des personnes âgées): dans la plupart des pays, les femmes continuent à effectuer les deux tiers du travail de soin non rémunéré, une tendance qui s'est encore aggravée pendant la pandémie. Cette approche dévalorise aussi les emplois rémunérés dans le domaine du soin à la personne, de même que le travail bénévole. L'Assemblée plaide donc en faveur d'une refonte des politiques du travail, afin de permettre une meilleure reconnaissance du travail non rémunéré et de construire une société plus juste au plan social.

4. Pendant la pandémie de covid-19, le télétravail a déferlé tel un raz-de-marée sur le monde du travail. L'Assemblée est convaincue que, pour les travailleurs du savoir, le télétravail restera un aspect pérenne de l'organisation du travail, le plus souvent sous la forme de modalités hybrides qui associent présence en ligne et présence physique sur le lieu de travail. Les gouvernements et leurs partenaires sociaux (employeurs, employés et associations professionnelles/syndicats) sont donc invités à faciliter et à mieux intégrer le recours

1. *Discussion par l'Assemblée* le 14 octobre 2022 (34e séance) (voir Doc. 15620, rapport de la commission des questions sociales, de la santé et du développement durable, rapporteure: Mme Selin Sayek Böke). *Texte adopté par l'Assemblée* le 14 octobre 2022 (34e séance).
Voir également la Recommandation 2239 (2022).

accru au télétravail à titre permanent, en prenant des mesures législatives qui offrent des conditions équitables et un maximum de souplesse tant pour les travailleurs que pour leurs employeurs, tout en garantissant que les droits économiques et sociaux sont bien protégés. Dans ce contexte, l'Assemblée insiste sur la nécessité de prendre des orientations politiques en matière de télétravail qui préservent et renforcent la protection des droits socio-économiques tels qu'énoncés dans la Charte sociale européenne (STE n° 35) et la Charte européenne révisée (STE n° 163).

5. L'Assemblée note que des études et des données mettent en évidence l'évolution de la culture du travail, caractérisée par une nouvelle génération de travailleurs qui apprécient, davantage que leurs aînés, la souplesse des horaires, le choix du lieu de travail ainsi que la réduction du temps de travail. L'Assemblée note également la nécessité de mieux définir le «droit à la déconnexion» tant dans les législations nationales qu'aux niveaux européen et international. Il a été établi qu'une plus grande autonomie des travailleurs et une meilleure prise en compte de leurs préférences entraînent une productivité accrue, ce qui est bénéfique pour tous les partenaires sociaux – les travailleurs, les employeurs et la société dans son ensemble.

6. L'Assemblée est préoccupée par l'escalade des niveaux de stress sur de nombreux lieux de travail, ce qui a des conséquences dramatiques pour les personnes et la société dans son ensemble. Reconnaissant que le stress au travail est notre défi à tous, elle renouvelle les recommandations formulées dans sa Résolution 2267 (2019) «Le stress au travail», en particulier en ce qui concerne l'adoption d'«une organisation du travail qui réduise le stress, avec des semaines raccourcies à quatre jours (comptant 28 à 32 heures de travail hebdomadaire), des horaires modulables, davantage d'autonomie, des possibilités de télétravail et des systèmes de travail partagé, notamment pour les parents et les aidants qui travaillent».

7. L'automatisation, les applications d'intelligence artificielle et les plateformes de travail numériques pourraient, à mesure qu'elles progressent, constituer de nouveaux vecteurs d'inclusion en offrant de nouvelles perspectives d'emploi aux personnes qui sont marginalisées sur le marché du travail traditionnel. L'Assemblée estime que, pour épouser cette tendance en toute confiance et éviter toute précarité qui pourrait en résulter pour les travailleurs concernés, les États membres devraient mettre en place des garanties juridiques fondamentales concernant les horaires de travail et les salaires irréguliers, remédier aux difficultés d'accès à une protection sociale de base et aux droits de négociation collective ainsi qu'au système judiciaire le cas échéant, et mettre fin à toute discrimination causée par l'utilisation d'algorithmes opaques. L'Assemblée note en outre que la mobilité transfrontière croissante de la main-d'œuvre, notamment le télétravail lorsque l'employeur et le salarié sont installés dans des pays différents, a des conséquences sur le droit du travail et le droit fiscal entre les juridictions, et qu'il convient de les traiter.

8. Tirant les enseignements de la pandémie, des grandes tendances du monde du travail et d'exemples choisis de bonnes pratiques dans les États membres, l'Assemblée souligne qu'il est important d'assouplir l'organisation du travail (en ce qui concerne le lieu et les horaires de travail), afin de répondre de manière équilibrée aux nouveaux besoins des travailleurs, des employeurs et du marché du travail. Invitant les États membres à ajuster leurs cadres réglementaires et leurs politiques du travail, à mieux protéger les droits socio-économiques, à améliorer la santé publique et à assurer le bien-être personnel au travail, l'Assemblée leur recommande:

8.1. en vue d'améliorer les normes minimales du travail et de défendre les droits socio-économiques essentiels, en particulier les normes fondamentales de santé et de sécurité des travailleurs, dans le monde entier:

8.1.1. de veiller à l'application intégrale des conventions et des lignes directrices fondamentales de l'OIT;

8.1.2. de poursuivre la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies, en particulier son objectif n° 8, afin d'atteindre une croissance économique partagée et durable, le plein-emploi productif ainsi qu'un travail décent pour tous;

8.1.3. de s'employer à harmoniser les cadres réglementaires des différentes juridictions en matière de travail sur les plateformes, notamment en ce qui concerne le statut professionnel, la protection sociale, l'accès aux droits sociaux fondamentaux, ainsi que le temps de travail, la rémunération, le règlement des litiges, la protection des données personnelles et la vie privée;

8.1.4. de garantir que les multinationales opérant sur leur territoire et au-delà assument une responsabilité sociale d'entreprise suffisante;

8.1.5. de mettre à jour les stratégies nationales à cet égard pour couvrir les nouvelles formes de travail et la fragmentation du travail;

8.1.6. de renforcer les capacités institutionnelles pour veiller à ce que les inspections nationales du travail disposent de pouvoirs, de ressources et de formation suffisants pour mieux contrôler la sécurité au travail dans la nouvelle ère du travail en donnant la priorité à la prévention et aux approches fondées sur les risques;

8.1.7. de veiller à ce que les législations nationales et les conventions collectives définissent clairement la responsabilité de l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des employés et, dans le contexte du télétravail, à ce qu'elles tiennent compte des risques à la fois psychosociaux et ergonomiques;

8.2. d'examiner, d'évaluer et de revoir leur droit du travail et leurs politiques de l'emploi à la lumière des exigences figurant dans la Charte sociale européenne et de l'évolution des besoins des marchés du travail, en particulier:

8.2.1. en ce qui concerne l'organisation du travail, d'examiner les possibilités de raccourcir les semaines de travail et/ou la durée quotidienne du travail sans baisse de salaire, afin de mettre l'accent non plus sur les heures travaillées mais sur les résultats à obtenir, d'offrir plus de souplesse pour ceux qui utilisent le fonctionnement multitâche au travail et les dispositifs de partage du travail, de permettre le travail de haute intensité, de s'adapter aux formes de travail atypiques tout en protégeant les droits socio-économiques, de soutenir les parents qui travaillent et de contribuer à un développement socialement et écologiquement durable;

8.2.2. en ce qui concerne le télétravail et le travail hybride:

8.2.2.1. de veiller à ce qu'une législation spécifique soit en place pour assurer un équilibre entre les besoins et les priorités des travailleurs, des employeurs et de la société dans son ensemble, tout en accordant le plus d'autonomie possible aux travailleurs et à leurs préférences individuelles en matière de travail;

8.2.2.2. de définir et de codifier dans la législation le droit de se déconnecter du travail et l'obligation pour les employeurs de prévenir l'épuisement professionnel;

8.2.2.3. d'étudier les avantages du télétravail pour l'environnement et la santé publique, et d'envisager des dispositifs rendant le télétravail obligatoire quelques jours par semaine pour les travailleurs du savoir afin d'alléger les flux de transport locaux, de réduire la pollution et d'économiser l'énergie et d'autres ressources;

8.2.2.4. de fournir aux travailleurs pratiquant le télétravail des équipements adaptés, de compenser le surcoût qu'ils supportent et de parvenir à un partage équitable de la productivité et des avantages en termes de coûts découlant du travail à distance ou hybride;

8.2.2.5. de veiller à ce que les travailleurs qui pratiquent le télétravail à temps plein ou dans une configuration hybride ne soient pas pénalisés ou victimes d'une discrimination;

8.2.3. en vue d'optimiser la structure et le dialogue du partenariat social au niveau national:

8.2.3.1. d'inclure les travailleurs indépendants, d'établir le dialogue avec les personnes dispensant des soins non rémunérés et avec les travailleurs migrants, et de corriger la définition (erronée) de la situation professionnelle des personnes qui interviennent dans l'économie des plateformes;

8.2.3.2. d'améliorer l'accès des personnes qui travaillent dans des formes d'emploi atypiques et des travailleurs des plateformes à la négociation collective et aux associations professionnelles/syndicats, à l'information et à la formation, et à la protection contre les technologies de surveillance intrusives;

8.2.3.3. de négocier tous les cadres juridiques avec tous les partenaires sociaux et d'institutionnaliser formellement ces mécanismes de dialogue social;

8.2.3.4. d'étudier les possibilités d'utiliser des instruments numériques et des politiques publiques pour améliorer la liberté d'association et soutenir les organisations syndicales;

8.2.4. en ce qui concerne les actions en faveur d'un travail décent et d'un emploi de qualité pour une vie décente et digne, tout en veillant à ce que la transformation numérique du travail profite à tous et que personne ne soit laissé pour compte:

8.2.4.1. de lancer un débat public pour faire évoluer le contrat social vers une société centrée sur les besoins humains, la solidarité, l'intérêt général et les droits;

8.2.4.2. d'investir des ressources publiques et d'inciter les entreprises privées à améliorer l'employabilité des personnes par des programmes d'apprentissage tout au long de la vie, des programmes de requalification et de perfectionnement des compétences, et des initiatives institutionnelles en faveur de la création d'un travail décent et durable, conformément à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail;

8.2.4.3. d'augmenter les investissements publics dans les infrastructures numériques afin que des outils numériques de qualité soient accessibles à tous;

8.2.4.4. d'envisager la mise en œuvre de comptes de formation personnels pour tous les travailleurs, ce qui impliquerait d'imposer à tous les employeurs l'obligation positive d'établir des plans de développement des compétences ou des formations pour les travailleurs actuels et potentiels, y compris les jeunes qui ont arrêté les études, sont sans emploi ou ne suivent aucune formation, les personnes ayant un emploi non rémunéré ou qui sont au chômage, et les retraités qui souhaitent continuer de travailler mais doivent mettre à niveau leurs compétences;

8.2.4.5. d'attribuer aux politiques de l'emploi un rôle plus important dans la gestion de l'économie et la réduction des inégalités socio-économiques, sur la base d'une meilleure cohérence des politiques et d'un soutien aux droits fondamentaux, aux niveaux national, européen et international;

8.2.4.6. si ce n'est pas encore le cas, de ratifier la Charte sociale européenne et son Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives (STE n° 158), de lever toute réserve existante à la Charte, d'intensifier le soutien politique à la mise en œuvre de la Charte et de la Convention européenne des droits de l'homme (STE n° 5), et de promouvoir la pleine application de ces traités fondamentaux dans toute l'Europe, y compris au personnel du Conseil de l'Europe;

8.2.4.7. d'éradiquer les pratiques d'emploi abusives comme les essais d'emploi non rémunérés et les contrats zéro heure, d'harmoniser la protection des droits entre les différentes catégories de travailleurs en réduisant les différences de traitement fiscal selon les types de contrat, et de garantir une couverture sociale minimale universelle pour tous;

8.2.4.8. de viser à une meilleure reconnaissance du travail non rémunéré en le rendant plus visible, en mettant en place des politiques plus favorables à la famille (comme l'aménagement des heures de travail et une offre financièrement abordable et accessible de services de garde d'enfants pour les parents qui travaillent, avec un soutien financier supplémentaire pour les personnes vulnérables), en explicitant la valeur pécuniaire de ce travail (par des mesures et des estimations de cette valeur) et en le soutenant mieux par le biais de prestations sociales ou d'un revenu de base parallèlement à la fourniture publique de services de santé de qualité accessibles à tous;

8.2.4.9. de réactualiser la législation et les stratégies nationales en matière de santé et de sécurité des travailleurs afin de mieux prendre en compte les nouvelles formes de travail, les différentes catégories de travailleurs (y compris les indépendants) et la mobilité accrue des travailleurs entre les différents lieux de travail et par-delà les frontières;

8.2.4.10. de veiller à ce que les lieux de travail soient exempts de toute forme de harcèlement et de surveillance en ligne;

8.2.4.11. de concevoir de nouvelles politiques axées sur l'égalité multidimensionnelle et de revoir la nature du travail en fonction de l'âge afin de garantir l'inclusion sur le marché du travail et la mise en œuvre effective des principes de non-discrimination;

8.2.4.12. d’examiner la nécessité de nouvelles structures institutionnelles et de renforcer les capacités des institutions publiques afin d'identifier les tendances, les risques émergents et les besoins réglementaires, et d'évaluer l'impact de la transformation structurelle du travail en termes de durabilité environnementale et sociale (y compris le sexe, l'âge, la diversité des compétences, etc.) ainsi que d'évolution professionnelle (qualité du travail);

8.3. d’encourager les autorités locales à mettre à la disposition des entreprises de leur région des plateformes de vente en ligne.