

Faculté de droit et de criminologie

Pauvreté des jeunes travailleurs

Mesures et bonnes pratiques de lutte contre la pauvreté au travail des jeunes au sein de l'Union européenne.

Auteur : Marie Hanse

Promoteur(s) : Auriane Lamine

Lecteur(s) :

Année académique 2022-2023

Master 120 en droit, à finalité spécialisée (horaire décalé)

Plagiat et erreur méthodologique grave

Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens.

Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

Ecrire un mémoire, et *a fortiori* terminer cinq années d'études, en droit, en horaire décalé, en parallèle d'une vie professionnelle et familiale est une expérience unique mais forcément soutenue par un collectif fort. Je profite donc de ce travail pour remercier ceux sans qui je n'y serais pas parvenue :

Ma promotrice, Mme Lamine pour ses conseils tout au long de la rédaction de ce rapport ;

Ma famille, particulièrement Quentin et Thaïs, pour leur soutien indéfectible et leur patience ;

Mes collègues, pour leur flexibilité et leurs encouragements durant ces cinq années,
Véronique pour m'avoir inspiré la reprise de ces études, Natacha pour ses précieuses relectures ;

Emilie, Eduard et Marie, pour leur sens de la camaraderie.

TABLE DES MATIERES

Introduction collective	1
Introduction	13
Chapitre 1. Définitions et dispositions applicables.....	14
Section 1. Le « jeune » travailleur, une catégorisation en fonction de l'âge.....	14
Section 2. Le jeune « travailleur », un travailleur comme les autres ?.....	16
Section 3. Dispositions applicables	17
Sous-section 1. Droit international.....	18
Sous-section 2. Droit du Conseil de l'Europe	19
Sous-section 3. Droit de l'Union européenne	20
Chapitre 2. Diagnostic et description	23
Section 1. Risque de pauvreté chez les jeunes	23
Section 2. Position des jeunes sur le marché du travail.....	23
Sous-section 1. Salaire des jeunes travailleurs	23
Sous-section 2. Vulnérabilité des jeunes aux récessions.....	24
Sous-section 3. Emplois atypiques et jeunes travailleurs.....	26
Chapitre 3. Bonnes pratiques en matière de lutte contre la pauvreté des jeunes travailleurs au sein de l'Union européenne	28
Section 1. Méthodologie et critères de sélection des bonnes pratiques	28
Sous-section 1. Identification de la bonne pratique	28
Sous-section 2. Méthode de sélection	29
Section 2. Flexibilisation de l'emploi des jeunes et discrimination en fonction de l'âge	30
Sous-section 1. Décisions marquantes de la CJUE en matière de discrimination envers les jeunes travailleurs.....	30
Sous-section 2. Des différences justifiées par la politique de l'emploi ?.....	32
Section 3. Interdiction ou réglementation stricte des stages non-rémunérés	33
Sous-section 1. Définition et données pertinentes	33
Sous-section 2. Cadre normatif de l'Union européenne	35
Sous-section 3. Conformité des stages non rémunérés avec les droits fondamentaux.....	36
Sous-section 4. Le cas de la France : une bonne pratique ?.....	39

Section 4. (Sous-)Salaire minimum	41
Sous-section 1. Pays européens différenciant le salaire minimum en fonction de l'âge et bases légales	42
Sous-section 2. Justifications et influence sur la pauvreté et l'emploi des jeunes	44
Sous-section 3. Conformité des sous-salaires pour les jeunes avec les droits fondamentaux	45
Section 5. Accès aux prestations de sécurité sociale, le cas du revenu minimum garanti. ..	50
Sous-section 1. Le revenu minimum garanti.....	50
Sous-section 2. Accès aux allocations de chômage	55
Conclusion.....	58
Bibliographie.....	60
Dispositions normatives	60
Travaux préparatoires.....	61
Droit de l'Union européenne.....	61
Droit français.....	61
Jurisprudence et quasi-jurisprudence	62
Doctrines et articles scientifiques	63
Rapports officiels	66
Autres	67

INTRODUCTION COLLECTIVE

Ce rapport a été rédigé à la requête d'Olivier De Schutter, Rapporteur spécial sur l'extrême pauvreté et les droits de l'homme auprès des Nations Unies. Monsieur De Schutter, en cette qualité, investigate le problème des travailleurs pauvres en vue de son prochain rapport. Nous tenterons dans le présent travail de lui apporter des éléments pertinents quant à la situation en Europe afin qu'il puisse s'en inspirer pour ses recherches.

Nous introduirons et définirons, dans un premier temps, la notion de « travailleur pauvre » (section 1). Ensuite, nous aborderons les différents facteurs explicatifs du phénomène de la pauvreté au travail (section 2). Nous dresserons un bref état des lieux du contexte en Europe et du cadre normatif (section 3). Finalement, nous préciserons les différents sujets que nous avons choisi d'étudier dans ce rapport (section 4).

Section 1. Notions

Notre rapport se veut complémentaire au projet de recherche *Working Yet Poor* (ci-après WYP) dont les résultats ont été publiés en janvier 2023¹. Pour définir la pauvreté au travail, nous nous référons à la définition élaborée par les chercheurs de WYP : « *le concept de pauvreté au travail dans l'UE est relatif et comporte deux dimensions : le "travail" et la "pauvreté". Une personne doit donc remplir deux conditions cumulatives pour être considérée comme un "travailleur pauvre" : premièrement, la personne doit avoir travaillé pendant une certaine période et, deuxièmement, le revenu du ménage dans lequel la personne vit, par rapport aux niveaux de revenu médian des ménages du pays, doit être inférieur à un certain seuil. Au sein de l'UE, ce seuil est atteint lorsque le revenu annuel disponible équivalent est inférieur à 60 % du revenu médian national des ménages* »².

La pauvreté dans le travail se compose dès lors de deux dimensions : la dimension travail (sous-section 1) et la dimension pauvreté (sous-section 2).

¹ Pour une description complète du projet de cette recherche, voyez le site <https://workingyetpoor.eu>.

² L. RATTI, A. GARCIA-MUÑOZ et V. VERGNAT, « Chapter 1. The Challenge of Defining, Measuring, and Overcoming In-Work Poverty in Europe: An Introduction », in *In-Work Poverty in Europe* (sous la dir. de R. BLANPAIN), Pays-Bas, Wolters Kluwer, 2022, p. 2. (traduction personnelle)

Sous-section 1. La dimension travail

Le premier paramètre permettant de définir un travailleur pauvre est la condition qu'il ait travaillé durant une période définie. Il s'agit donc d'une caractéristique individuelle, propre au travailleur. Sur une période de référence d'une année, le travailleur doit avoir travaillé pendant au moins 7 mois pour entrer dans la catégorie des travailleurs pauvres. Le travail relève, ici, du sens générique qui n'est pas nécessairement le contrat de travail classique. Cela peut être sous des formes diverses de statuts tant que cela constitue un revenu issu du travail sur la période de référence³.

Le choix de cette période de référence d'un an combinée à l'exigence de travail durant sept mois est néanmoins critiqué, parce qu'il peut exclure de la catégorie des travailleurs pauvres, les personnes qui travaillent de manière plus sporadique ou avec une attache faible au marché du travail. Les formes flexibles et atypiques de travail sont des réalités plus que d'actualité. Elles peuvent induire une constance moindre dans l'emploi, raison pour laquelle le travailleur peut expérimenter plus fréquemment une alternance entre emploi et période d'inactivité. Le critère d'activité de sept mois pourrait donc ne pas être rencontré par les travailleurs sous ces formes d'emploi. Ces travailleurs sont pourtant particulièrement à risque de pauvreté dans le travail.⁴ C'est la raison pour laquelle certains plaident pour un critère basé sur la privation matérielle ou un critère plus souple comme celui adopté par l'OIT.⁵

Sous-section 2. La dimension pauvreté

La deuxième dimension de la définition retenue est que le travailleur doit vivre au sein d'un ménage pauvre. Cette dimension est « collective » puisque relative au ménage, et non plus à l'individu comme c'était le cas pour la première dimension. Concernant la notion de ménage, Eurostat la définit comme « *une unité sociale ayant des arrangements communs ; qui partage les dépenses du ménage ou les besoins quotidiens et vivant au sein d'une résidence commune* »⁶.

³ Eurofound, *In work-poverty in the EU*, Publications Office of the European Union, 2017, pp. 4-5.

⁴ *Ibid.*, p. 5.

⁵ International Labour Organization (ILO), Resolutions Concerning Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment, paras. 8-9, Adopted by the 13th International Conference of Labour Statisticians (October 1982).

⁶ Eurostat, Glossary: Household social statistics, Statistics Explained (2021). <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Household - social statistics> (consulté le 15 mars 2023). (traduction personnelle)

Cette notion est tout aussi, voire plus importante encore, que la dimension individuelle du travail pour comprendre le concept de pauvreté au travail et développer les réponses *ad hoc* à cette problématique⁷. Il est important de comprendre qu'un travailleur dont les revenus sont supérieurs au seuil de pauvreté pourrait être considéré comme travailleur pauvre, si les autres membres de son ménage dont il a la charge ne travaillent pas. À titre d'illustration, le risque de pauvreté dans le travail est, selon les chiffres de 2017 d'Eurostat, trois fois plus élevé pour un foyer monoparental que pour un foyer comportant un seul adulte⁸.

Concernant la notion de pauvreté, comme mentionné dans la définition, le seuil utilisé pour mesurer la pauvreté au travail est défini par rapport au revenu médian national d'un ménage, et non pas à une moyenne européenne. Cela qui va nécessairement impliquer des disparités dans les taux de pauvreté au travail selon les États. En effet, si le niveau de vie est plus faible dans un État donné, le seuil à atteindre pour être considéré comme pauvre le sera également. Ainsi un pays comme la Slovaquie ou la République tchèque peut avoir un niveau de vie moyen ou faible tout en ayant un taux de pauvreté bas⁹.

En d'autres mots, la pauvreté est un repère relatif. Il permet de situer la place d'une personne ou d'un ménage en comparaison de la société dans laquelle il vit. C'est ainsi qu'une société ayant en moyenne des normes sociales assez élevées va refléter un standard plus élevé, qui se traduira par un seuil de pauvreté fixé à un niveau de revenus plus élevé. Ce critère majoritairement adopté pour mesurer la pauvreté au travail s'oppose à un critère de pauvreté absolu, défini par rapport à la privation matérielle de biens nécessaires. Selon certains, ce dernier permettrait de mieux représenter l'ampleur de la pauvreté au travail¹⁰.

Section 2. Facteurs explicatifs de la pauvreté au travail

Les causes de la pauvreté au travail sont plurielles et multidimensionnelles. Afin de faciliter son étude, nous avons repris trois facteurs qui sont généralement aussi utilisés par la littérature à ce sujet. Les facteurs peuvent être d'ordre individuel (sous-section 1), liés au ménage (sous-

⁷ R. PEÑA-CASAS, D. GHAILANI, S. SPASOVA et B. VANHERCKE, *In-work poverty in Europe A study of national policies*, *European social policy network*, 2019, p. 38.

⁸ Eurofound, *op. cit.*, p. 10. (traduction personnelle).

⁹ INSEE, *Salaires, niveaux de vie et pauvreté en Europe*, disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4797646?sommaire=4928952> (consulté le 5 mars 2023).

¹⁰ I. MARX et K. VAN DEN BOSCH, *How poverty differs from inequality. On poverty measurement on an enlarged EU context: conventional and alternative approaches*, Centre for Social Policy, University of Antwerp, 2008, pp 7-9.

section 2) et institutionnels (sous-section 3)¹¹. Ces facteurs seront systématiquement repris dans les différents rapports exposés ci-après, sauf dans celui relatif au salaire minimum.

Sous-section 1. Facteurs individuels

Les facteurs individuels explicatifs de la pauvreté au travail font référence à la situation professionnelle des individus ainsi qu'aux caractéristiques socio-démographiques¹².

Concernant la situation professionnelle, il y a deux paramètres à prendre en compte. Le premier est le fait de percevoir un bas salaire. Un travailleur à bas salaire est une personne qui a “*des revenus salariaux annuels inférieurs à 2/3 de la médiane des revenus salariaux annuels*”¹³. Cependant, il ne faut pas tirer de conclusions trop hâtives entre travailleur pauvre et bas salaire. Certes, le niveau de revenu est un critère déterminant de la pauvreté dans le travail mais il ne s'agit cependant que de la face visible de l'iceberg. Il serait réducteur de ne pas considérer l'implication de nombreux autres facteurs. En effet, le deuxième paramètre à prendre en compte est le type de contrat. Il y a moins de pauvreté au travail lorsque le travailleur dispose d'un contrat à durée indéterminée ou à temps plein. Cependant, ce n'est pas la réalité de nombreux travailleurs avec la montée des formes de travail atypiques qui apportent des revenus irréguliers et qui n'accordent pas toujours une couverture sociale idéale¹⁴.

Ensuite, les caractéristiques socio-démographiques comme l'éducation ou le pays d'origine ont un impact significatif sur la pauvreté au travail. La question de l'origine est d'une importance capitale pour étudier la pauvreté au travail car il a été prouvé que les étrangers y sont plus sujets que la population locale¹⁵. Concernant le niveau d'éducation, les statistiques montrent dans quasiment tous les pays d'Europe que plus il est bas, plus le risque sera élevé d'avoir un niveau de salaire faible¹⁶. La question de l'âge et du genre est également pertinente dans l'analyse du risque de pauvreté. Peu de statistiques existent à cet égard, mais on peut déduire cela de la position plus faible sur le marché du travail qu'occupent les jeunes, les personnes de genre

¹¹ L. RATTI, A. GARCIA-MUÑOZ et V. VERGNAT, *op. cit.*, p. 3.

¹² *Ibid.*

¹³ Eurostat, *In-work poverty in the EU*, ed. 2010, p. 19.

¹⁴ Eurofound, *op. cit.*, p. 40.

¹⁵ L. RATTI, A. GARCIA-MUÑOZ et V. VERGNAT, *op. cit.*, p. 5.

¹⁶ Eurofound, *op. cit.*, pp. 11-12.

féminin et celles issues de l'immigration¹⁷. En effet, les femmes sont plus vulnérables et sont plus enclines à occuper des postes sous-payés¹⁸.

Sous-section 2. Facteurs liés au ménage

Nous identifierons en second lieu au cours de nos rapports les facteurs liés au ménage du travailleur pauvre. Ces derniers sont définis dans les rapports de WYP comme faisant référence à la fois à la taille, à la composition du ménage ainsi qu'à l'intensité du travail de ses membres¹⁹.

Il est important de mettre les trois éléments de la définition en perspective. En premier lieu, la situation de précarité d'un travailleur peut varier en fonction de la taille du ménage et la composition du ménage. Qu'il soit seul ou qu'il ait une famille à sa charge financière, cela a une incidence. En effet les statistiques européennes montrent que le risque de pauvreté dans le travail est bien moindre pour une personne seule que pour celle ayant des personnes à charge surtout s'il s'agit d'enfants²⁰. Le salaire faible est associé à la situation de pauvreté mais il doit s'articuler avec la dimension familiale du travailleur. Nous pourrions déduire de cela que « *fixer un salaire minimum est certes un bon outil pour contrer la pauvreté dans le travail mais n'accorde pas assez de soutien à plus d'une personne* »²¹.

En second lieu, il faut prendre en compte l'intensité du travail des membres du ménage. Par intensité, nous entendons le caractère à temps plein, à mi-temps, temporaire voire indépendant (*self-employment*) de l'activité professionnelle²². Nous nous concentrerons sur la quantité de travail produit par chaque membre du ménage, qu'il soit composé d'une seule ou de plusieurs personnes et l'incidence que cela a sur le facteur de pauvreté.

¹⁷ *Ibid.*, p. 8.

¹⁸ Marta Capesciotti, Roberta Paoletti, Travail et pauvreté : pourquoi une perspective de genre est nécessaire, disponible sur : <https://legrandcontinent.eu/fr/2021/05/13/travail-et-pauvrete-pourquoi-une-perspective-de-genre-est-necessaire/> (consulté le 14 mai 2023).

¹⁹ L. RATTI et P. SCHOUKENS, « Chapter 7: Social Security in the Combat of In-Work Poverty », in *Working Yet Poor : Challenges to EU social citizenship*, 2023, p. 1.

²⁰ Eurofound, *In-work poverty in the EU*, Publication office of the European Union, Luxembourg, p. 9.

²¹ R. PENA-CASAS et al., *In-work poverty in Europe: A study of national policies*, European social policy network, 2019, p. 11.

²² L. RATTI et P. SCHOUKENS, *op. cit.*, p. 1.

Sous-section 3. Facteurs institutionnels

Un troisième groupe de facteurs a été identifié comme étant responsable de la pauvreté au travail. Il s'agit des facteurs dits institutionnels qui sont, par exemple la disponibilité et l'accessibilité financière des services de garde d'enfants ou la possibilité ou non d'avoir des horaires de travail flexibles. Selon Eurofound, la législation fiscale, celle sur le salaire minimum et sur la protection de l'emploi sont aussi des facteurs institutionnels²³.

Toujours selon Eurofound, la décommodification (la mesure dans laquelle un individu ne dépend pas du marché du travail pour assurer sa survie) et la défamiliarisation (la mesure dans laquelle il ne dépend pas de sa famille pour survivre) sont deux concepts importants pour comprendre les facteurs institutionnels²⁴.

Le Parlement européen a également précisé que le prix du logement, qui est en augmentation constante dans la plupart des États membres, poussant les travailleurs à dépenser une partie toujours plus importante de leur salaire dans ce chef de dépense, doit également être considéré comme un facteur institutionnel²⁵.

Section 3. La situation en Europe

Sous-section 1. Contexte général

Si les débats autour de pauvreté au travail semblent émerger vers les années 1960 aux États-Unis et au Canada, c'est au début des années 2000 que le sujet recueille plus d'attention en Europe tant au niveau politique qu'au niveau des recherches académiques²⁶. Les inquiétudes des dirigeants quant au phénomène de la pauvreté laborieuse grandissent alors en même temps qu'elle « *gagne en visibilité et se distingue progressivement du problème plus large de la pauvreté* »²⁷. En 2003, l'Union européenne introduit un indicateur spécifique aux fins de mesurer le phénomène, l'indicateur du « *taux de risque de pauvreté au travail* »²⁸.

²³ Eurofound, *In-work poverty in the EU*, *op cit*, p. 7.

²⁴ *Ibid.*, p. 11.

²⁵ European Parliament, *Resolution of 10 February 2021, on reducing inequalities with special focus on in-work poverty (2019/2188 (INI))*.

²⁶ J. LIU, « Rethinking the defining contextualization of in-work poverty: the challenge of individualism and globalization ». *J. Chin. Sociol.* vol. 9, 2022, p. 1. (traduction personnelle).

²⁷ L. RATTI, A. GARCIA-MUÑOZ et V. VERGNAT, *op. cit.*, p. 8.

²⁸ *Ibid.*

D'un point de vue statistique, le taux de risque de pauvreté chez les travailleurs était estimé à 8,9% en 2021 au sein de l'Union des vingt-sept²⁹. Selon Eurostat, le taux de risque de pauvreté fait référence à « la part des personnes ayant un revenu disponible équivalent (après transferts sociaux) inférieur au seuil de risque de pauvreté, fixé à 60% du revenu disponible médian national après transferts sociaux »³⁰. Les pays présentant le taux de travailleurs pauvres le plus important au sein de l'UE en 2021 sont le Luxembourg, l'Espagne, l'Italie et le Portugal avec respectivement un taux de 13,5%, 12,7%, 11,7% et 11,3%.³¹

Sous-section 2. Enjeux

Comme le pointait le Réseau européen de Lutte contre la Pauvreté (EAPN) dans un rapport de 2018, l'Union européenne reconnaît l'existence et l'importance de la pauvreté au travail, mais manque d'un plan stratégique et opérationnel pour en réduire la prévalence. Selon l'EAPN, les orientations politiques en matière de lutte contre la pauvreté se focalisent trop souvent sur la création de postes ou la mise à l'emploi mais « *des critères explicites concernant la qualité des emplois ne sont ni développés, ni implémentés* »³².

Une autre difficulté concernant la lutte contre la pauvreté au travail, est qu'elle est souvent considérée par les politiques, à tort, comme un problème relevant de la trop faible rémunération du travailleur³³. Comme nous le soulignons précédemment, et comme le confirme la doctrine, la pauvreté au travail dépend en fait « *principalement d'un problème d'intensité du travail des ménages* »³⁴. Il faut donc plutôt établir un lien avec le manque d'emploi (de qualité) et le « *manque d'aide aux personnes qui acceptent un emploi, par exemple en raison de l'absence de services de garde d'enfants* ». ³⁵

Pourtant, le droit social peut être utilisé en tant que levier en ce qu'il constitue, par le cadre réglementaire et institutionnel qu'il impose, « *un élément clé déterminant les différences entre*

²⁹ CONFEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS, « Augmentation de 12 % des travailleurs pauvres dans l'UE », disponible sur : <https://www.etuc.org/fr>, 10 décembre 2020.

³⁰ Eurostat, « Glossary: at-risk of poverty rate », disponible sur: <https://ec.europa.eu/eurostat>, 13 avril 2021. (traduction personnelle)

³¹ Eurostat, « In work at-risk of poverty rate », disponible sur: <https://ec.europa.eu/eurostat>, 10 mars 2023.

³² EUROPEAN ANTI-POVERTY NETWORK, *Combating in-work poverty: EAPN compendium of promising practices*, 2018, p. 4. (traduction personnelle).

³³ R. HICK ET I. MARX, "Poor Workers in Rich Democracies: On the Nature of In-Work Poverty and Its Relationship to Labour Market Policies", *IZA Institute of Labor Economics Discussion papers*, No. 15163, Bonn, 2022, p.4. <https://docs.iza.org/dp15163.pdf> traduction personnelle

³⁴ *Ibid.*

³⁵ *Ibid.*

les différents groupes de travailleurs »³⁶. La doctrine et la suite de ce rapport confirment que la répartition de la pauvreté au travail est inégale et touche plus sévèrement certaines catégories de travailleurs en fonction de différents facteurs « *tels que le type de contrat, la couverture des conventions collectives, le nombre d'heures travaillées, et d'autres facteurs dits institutionnels* »³⁷. Dès lors, des actions politiques (suivies de concrétisations législatives) ciblées soit sur les publics étant identifiés comme vulnérables, soit sur les facteurs précités, peuvent contribuer plus efficacement à la lutte contre la pauvreté au travail.

Sous-section 3. Cadre normatif européen

L'Union européenne adresse la problématique de la pauvreté au travail via plusieurs instruments, majoritairement non-contraignants. Nous épinglons ici ceux qui nous paraissent les plus pertinents en la matière.

Le principe n°6 du **Socle européen des droits sociaux** adopté en 2017 marque un tournant dans la politique européenne de lutte contre la pauvreté, reconnaissant explicitement le besoin de prendre en compte la pauvreté des travailleurs. Ce principe énonce en effet :

- « a. Les travailleurs ont droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent.
- b. Un salaire minimum adéquat doit être garanti, de manière à permettre de satisfaire les besoins des travailleurs et de leur famille en fonction des conditions économiques et sociales nationales, tout en préservant l'accès à l'emploi et la motivation à chercher un emploi. La pauvreté au travail doit être évitée (nous soulignons).
- c. Tous les salaires doivent être fixés d'une manière transparente et prévisible, conformément aux pratiques nationales et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux. »

La Résolution du Parlement européen du 10 février 2021 sur la réduction des inégalités, avec une attention particulière à la pauvreté des travailleurs est riche en enseignements quant à la position du parlement par rapport à cette problématique. Elle fournit également, en filigrane, une liste des directives et textes applicables en la matière et indique quels leviers devraient être mobilisés par les Etats membres et la Commission européenne. On peut notamment y lire que le Parlement :

³⁶ L. RATTI & A. GARCÍA-MUÑOZ, « EU law, In-Work Poverty, and vulnerable workers ». *European Law Open*, n°1, 2022, p. 736.

³⁷ *Ibid.*

« 8. rappelle à la Commission et aux États membres que prévenir et combattre la pauvreté des travailleurs doivent s'inscrire dans l'objectif global d'éradication de la pauvreté dans l'Union européenne ;

[...]

10. est convaincu que le principe selon lequel «le travail est le meilleur moyen de s'affranchir de la pauvreté» n'est pas toujours valable de nos jours au regard des secteurs faiblement rémunérés et des conditions de travail précaires (y compris certaines formes d'emplois atypiques), ce qui nuit à la viabilité et à l'adéquation des systèmes de protection sociale; estime en outre que les conventions collectives et les systèmes de salaire minimum légal efficaces, lorsqu'ils sont applicables, constituent des instruments importants de lutte contre la pauvreté;

[...]

44. invite la Commission et les États membres à mettre en œuvre le cadre législatif relatif à des conditions de travail minimales pour tous les travailleurs, en particulier ceux qui travaillent dans des conditions précaires, notamment les travailleurs atypiques dans l'économie à la demande, et à améliorer ce cadre en comblant les lacunes de la législation et en améliorant les directives existantes ou en adoptant de nouveaux actes juridiques;

45. invite les États membres à garantir des régimes de protection sociale pour tous les travailleurs et invite la Commission à compléter et à soutenir les actions des États membres en matière de sécurité sociale et de protection sociale des travailleurs ».

Dans cette résolution, les députés du Parlement demandent également que la directive assurant un salaire minimum adéquat soit adoptée et que celle-ci précise que le montant du salaire minimum doit obligatoirement se trouver au-dessus du seuil de pauvreté³⁸.

La directive 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne a été adoptée, notamment, dans l'objectif d'assurer aux travailleurs un revenu décent et lutter contre la pauvreté au travail. L'article 1 de cette récente directive pose que « *Les États membres dans lesquels il existe des salaires minimaux légaux établissent les procédures nécessaires pour la fixation et l'actualisation de ces salaires. Ces procédures de fixation et d'actualisation reposent sur des critères conçus pour contribuer à leur caractère adéquat, dans le but d'atteindre un niveau de vie décent, de diminuer la pauvreté au travail (nous soulignons), ainsi que de promouvoir la cohésion sociale et la convergence sociale vers le haut et de réduire l'écart de rémunération*

³⁸ Résolution du Parlement européen du 10 février 2021 sur la réduction des inégalités, avec une attention particulière à la pauvreté des travailleurs, *J.O.U.E.*, C 465, 17 novembre 2021, §41.

entre les femmes et les hommes ». Cette directive ne contraint néanmoins pas les États membres à fixer le salaire minimum en relation avec le seuil de pauvreté, la marge d'appréciation des États membres étant large pour rencontrer les critères de l'article 1.

Concernant la question de l'encadrement du travail atypique, et des directives y associées, nous renvoyons à l'analyse du cadre légal européen effectuée dans le cadre du projet « Working Yet Poor »³⁹.

Section 4. Nos objets de recherche

Le sujet de la pauvreté au travail au sein de l'Union européenne a déjà été largement étudié, notamment dans le cadre du projet de recherche WYP. Nous avons dès lors identifié quatre catégories de travailleurs et une thématique transversale que le rapport de cette recherche évoquait, sans les approfondir. En vue d'apporter un éclairage nouveau à propos de la pauvreté au travail, nous explorerons par conséquent les sujets ci-après :

1) Les jeunes travailleurs pauvres

La littérature relative à la pauvreté au travail cite régulièrement les « jeunes » comme une catégorie particulièrement vulnérable. Il s'agira dans cette partie d'identifier les législations et politiques publiques orientées vers les travailleurs âgés de 15 à 29 ans. Nous étudierons si et comment ces mesures influencent la pauvreté pour cette catégorie de population au sein de l'Union européenne.

2) Les travailleuses domestiques

Les travailleuses domestiques forment une catégorie de travailleuses vulnérables pour plusieurs raisons. La particularité de leur travail entraîne leur exclusion de nombreux régimes sociaux nationaux. De plus, la majorité de ces travailleuses sont migrantes, certaines en situation régulière et d'autres non. Pour terminer, la nature de leur travail et leur lieu de travail renforcent l'invisibilité et l'isolement que connaît cette catégorie de travailleuses. Toutes ces caractéristiques mettent à mal la situation professionnelle de ces travailleuses et les rendent prédisposées à la pauvreté. Dans le cadre de notre rapport, nous étudierons les facteurs qui expliquent cette situation de vulnérabilité au travail et les bonnes pratiques existantes permettant de mettre fin à cette précarité malgré leur statut de travailleuse active.

³⁹ L. RATTI & A. GARCÍA-MUÑOZ, *op. cit.*, p. 741.

3) Le travail informel

Les travailleurs informels sont particulièrement à risque de pauvreté. Tout d'abord, ceux-ci sont exclus des protections légales et sociales élémentaires pour les travailleurs. Ils n'ont pas de régime de retraite ou d'assurance-maladie. Les travailleurs que nous ciblons exercent dans la majorité des cas des emplois précaires rendant leurs revenus moins stables et les confinant dans cette forme de travail. Nous allons donc examiner la manière dont ces travailleurs sont affectés par leur condition informelle afin de déterminer quels sont les besoins qui doivent être adressés par les politiques. Nous passerons ensuite en revue les politiques visant à adresser le travail informel ainsi que des bonnes pratiques répondant plus ponctuellement aux besoins des travailleurs informels.

4) Les travailleurs migrants sans-papiers

Cette catégorie de travailleurs est particulièrement vulnérable sur le marché du travail étant donné qu'ils sont invisibles aux yeux de la société. Ils travaillent généralement dans des conditions indécentes, précaires sont particulièrement touchés par l'exploitation de la part de leur employeur. Cependant, ce n'est pas parce qu'ils sont en situation irrégulière, qu'ils n'ont pas de droits à faire valoir. Nous étudierons le cadre législatif qui leur est applicable ainsi que les lacunes qu'il comporte. Nous passerons également en revue les différents facteurs explicatifs à cette précarité au travail qui touche les travailleurs migrants ainsi que les conséquences que cela comporte et qui entretiennent cette pauvreté. Nous terminerons en mettant en avant différentes bonnes pratiques

5) Addendum : Le salaire minimum

Une majorité de pays européens dispose, dans leur législation, d'un salaire minimum, pourtant le phénomène de la pauvreté au travail est une réalité. Dans cette partie, nous nous proposons d'étudier en quoi le salaire minimum peut être utile pour contribuer à mettre fin à la pauvreté au travail et pourquoi il est actuellement incapable de résoudre ce problème en nous intéressant aux obligations qu'ont les États en matière de salaire décent et au respect ou non celles-ci.

* Cette introduction a été rédigée collectivement par : Adrien Boxus, Marie Hanse, Christophe Ledent, Nadège Maes, Sarah Mokadem.

PARTIE 1. LES JEUNES TRAVAILLEURS

Par Marie Hanse

INTRODUCTION

Le présent travail s'insère dans une recherche plus globale concernant la pauvreté au travail (*in-work poverty*) dans laquelle nous étudions les mesures et bonnes pratiques permettant de lutter contre cette forme de pauvreté. Nous nous intéressons, dans cette partie, aux « jeunes » travailleurs pauvres et approfondissons, dès lors, les législations et politiques publiques orientées vers les travailleurs âgés de 15 à 29 ans. Il s'agira d'identifier si et comment ces mesures influencent la pauvreté pour cette catégorie de la population au sein de l'Union européenne.

Nous définirons d'abord, dans une première partie, ce qu'est un jeune travailleur pauvre. D'une part, nous en délimitons les contours en termes d'âge de ce travailleur. D'autre part, nous nous intéressons à la définition juridique du jeune travailleur et aux éventuels flous entourant certains statuts particuliers le concernant, tels que celui de stagiaire. A partir de ces définitions, nous sélectionnons les dispositions de droit international et de droit européen applicables et pertinentes pour envisager la question de la lutte contre la pauvreté des jeunes travailleurs.

La seconde partie de notre travail consiste en la description, notamment statistique, de la problématique de la pauvreté des jeunes travailleurs (chapitre 2). Nous y évoquons les notions de risque de pauvreté et de pauvreté au travail des jeunes (section 1). Nous y décrivons également certains enjeux concernant la position des jeunes sur le marché de l'emploi, pertinents à l'appréhension des bonnes pratiques sélectionnées dans la dernière partie de notre recherche (section 2).

Cette troisième et dernière partie présente une sélection de bonnes pratiques permettant de lutter contre la pauvreté des jeunes travailleurs au sein de l'Union européenne (chapitre 3). Après quelques précisions méthodologiques (section 1), nous identifions d'abord quelles mesures peuvent être considérées comme discriminatoires (et donc à l'opposé d'une bonne pratique) envers les jeunes travailleurs, selon l'interprétation de la Cour de Justice de l'Union européenne (section 2). Nous abordons ensuite la question des stages non-rémunérés, en ce qu'ils peuvent présenter une forme d'emploi précaire pour les jeunes (section 3). Nous examinons plus précisément la conformité de l'existence de ce type de stage avec les droits fondamentaux des jeunes travailleurs. Nous effectuons ensuite le même exercice concernant le salaire minimum réduit (ou sous-salaire minimum) pour les jeunes (section 4). Enfin, nous identifions les mesures permettant d'assurer aux jeunes travailleurs l'accès à certaines prestations de sécurité sociale (section 5) telles que le revenu minimum garanti et les allocations de chômage.

CHAPITRE 1. DÉFINITIONS ET DISPOSITIONS APPLICABLES

Section 1. Le « jeune » travailleur, une catégorisation en fonction de l'âge

La littérature relative à la pauvreté au travail cite régulièrement les « jeunes » comme une catégorie particulièrement vulnérable⁴⁰.

La question des *jeunes* travailleurs pauvres induit une catégorisation sur la base d'un critère d'âge. Il n'existe pourtant aucune définition légale ou uniforme, ni dans les textes internationaux, ni dans ceux de l'Union européenne, quant à ce que recouvre cette catégorie de travailleurs. « Les jeunes ne constituent pas une catégorie juridique, mais une catégorie d'action publique »⁴¹. De même, « on peut considérer que le droit du travail n'appréhende la question de l'âge que dans le seul but de distinguer la catégorie des jeunes travailleurs (comme celle des travailleurs âgés) de l'ensemble des autres salariés, afin de leur appliquer des mesures spécifiques visant à compenser certaines fragilités »⁴². Par conséquent, il faudra le plus souvent se référer à des sources statistiques ou politiques afin de saisir le champ d'application des mesures visant les jeunes travailleurs ou d'évaluer l'impact sur eux de mesures qui visent un public plus large.

L'**Organisation Internationale du Travail** (ci-après OIT) applique la tranche d'âge de 18 à 24 ans à ses documents de plaidoyer et d'analyse⁴³. La notion de jeune travailleur n'est cependant pas définie explicitement dans les conventions. La Convention n°138 précise simplement que l'âge minimum d'admission à un emploi « ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans »⁴⁴.

L'article 32 de la **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne**, bien que régulant le travail des enfants et des jeunes, reste muet sur ce qu'est « un jeune ». La protection accordée

⁴⁰ Voy. notamment Ph. AUVERGNON (dir.), *Droit social et travailleurs pauvres*, 1^e éd., Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 7 à 44 et R. PEÑA-CASAS *et al.*, *In-work poverty in Europe – A study of national policies*, European Social Policy Network (ESPN), Commission européenne, Bruxelles, 2019, p. 10.

⁴¹ G. HUTEAU, « Les jeunes au prisme du droit des politiques sociales : un effet « kaléidoscope » », *Regards*, n° 48, 2015, p. 103.

⁴² N. DEDESSUS-LE-MOUSTIER et C. HABLLOT, « L'accompagnement du jeune travailleur vers le statut de salarié adulte : les évolutions du droit du travail depuis trente ans », *Formation emploi*, n°148, 2019.

⁴³ Voy. notamment OIT, *Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people*, Genève, 2022.

⁴⁴ OIT, Convention n°138 sur l'âge minimum, 1973, art. 2.

aux jeunes par cet instrument commence à la fin de la période de scolarité obligatoire, sans précision quant à l'âge du terme de la protection⁴⁵.

La **Charte sociale européenne** révisée vise les jeunes travailleurs en son article 7§5, sans pour autant définir non plus ce concept. La jurisprudence du Comité européen des droits sociaux est néanmoins constante : est considéré comme « jeune » tout travailleur âgé de moins de 18 ans⁴⁶.

Les traités européens ne font pas spécifiquement mention des jeunes travailleurs. Dans le **droit dérivé**, l'on peut noter la directive 94/33/CE relative à la protection des jeunes au travail. Elle définit les jeunes auxquels s'applique la protection comme toute personne âgée de moins de 18 ans⁴⁷.

Les textes stratégiques ou **politiques** émanant des différents organes de l'**Union européenne** font quant à eux référence aux travailleurs de moins de 30 ans (avec un âge minimum à 15 ans)⁴⁸.

Enfin, les **statistiques européennes** (Eurostat) incluent les personnes âgées de 18 à 29 ans lorsqu'elles concernent la question des jeunes⁴⁹. Néanmoins, la tranche d'âge 18 à 24 ans était préférée par Eurostat jusqu'en 2019⁵⁰.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, puisqu'il n'existe pas de notion harmonisée quant à l'âge du jeune travailleur, nous choisissons les valeurs « extrêmes » présentes dans ces textes. Le présent travail étudiera donc les mesures permettant de lutter contre la pauvreté des travailleurs âgés de 15 à 29 ans (inclus). Nous veillerons, dès lors à ne pas tirer de conclusions trop hâtives des textes produits par les organisations susmentionnées, lorsqu'elles appliquent des critères plus restrictifs

⁴⁵ V. DE GREEF et J. PORTA, « Article 32. - Interdiction du travail des enfants et protection de jeunes au travail », *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, F. Picod (dir.), 3e édition, Bruxelles, Bruylant, 2023, p. 865 à 884.

⁴⁶ C.E.D.S., *Forum européen de la jeunesse (YFJ) c. Belgique* (décision sur le bien-fondé), 8 décembre 2021, Réclamation n° 150/2017, §71 ; C.E.D.S., Conclusions 2015, Norvège, article 7§5 ; C.E.D.S., Conclusions 2019, Irlande, article 7§5 ; C.E.D.S., Conclusions XIX-4, Allemagne, article 7§5.

⁴⁷ Directive 94/33/CE du Conseil du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail, J.O.C.E., L 216, 20 août 1994, art. 2.

⁴⁸ Recommandation du Conseil du 30 octobre 2020 relative à « Un pont vers l'emploi — Renforcer la garantie pour la jeunesse » et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse (2020/C 372/01), J.O.U.E., C 372, 4 novembre 2020, considérant 14.

⁴⁹ Voyez notamment Eurostat, *Young people in Europe – a statistical summary*, 2022 consultable sur : <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4031688/15191320/KS-06-22-076-EN-N.pdf/7d72f828-9312-6378-a5e7-db564a0849cf?t=1666701213551>

⁵⁰ D. GHAILANI *et al.*, *Access to social protection for young people. An analysis of policies in 35 countries*, European Social Policy Network (ESPN), Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, p. 20, (traduction personnelle).

Section 2. Le jeune « travailleur », un travailleur comme les autres ?

L'applicabilité du droit social commun au public qui nous concerne apparaît comme relativement évidente dès lors que le travailleur, âgé de 15 à 29 ans, effectue des prestations dans le cadre d'un contrat de travail standard ou en tant qu'indépendant.

Nous l'avons vu, plusieurs textes mentionnent que le jeune peut être considéré comme travailleur à la fin de la scolarité obligatoire. Avant d'être un travailleur, le jeune est donc un étudiant. La frontière entre l'étudiant et le travailleur se brouille pourtant lorsque l'on évoque le statut juridique des stagiaires ou des apprentis⁵¹, ainsi que celui des étudiants qui travaillent.

Premièrement, étant donnée la haute probabilité qu'un stagiaire se trouve dans la tranche d'âge que nous avons sélectionné d'une part, et la possible exploitation de ce profil par les employeurs en lieu et place de conditions de travail moins précaires (voyez à ce sujet le chapitre 3 section 3 de ce travail), il est essentiel de préciser si ceux-ci sont considérés comme travailleur et quelles en sont les raisons.

Selon l'OIT, « dans de nombreux pays, la question de savoir si les stages sont couverts par la législation générale du travail qui n'y fait pas explicitement référence reste ouverte. La réponse dépend généralement d'une cour, d'un tribunal ou d'une agence gouvernementale qui détermine si un stagiaire entre dans la catégorie (souvent non définie) d'"employé" ou de travailleur subordonné. »⁵².

La CJUE a estimé, dans le cadre de l'affaire Lawrie-Blum, qu'« une personne engagée dans un stage préparatoire à une formation professionnelle doit être considérée comme un travailleur si le stage est accompli dans les conditions d'une activité salariée réelle et effective. » Dans l'affaire Bernini/Minister van Onderwijs en Wetenschappen, elle précise que « cette conclusion ne saurait être infirmée par le fait que la productivité du stagiaire est faible, qu'il ne travaille qu'un petit nombre d'heures par semaine et, par conséquent, qu'il perçoit une rémunération limitée [...] Toutefois, étant donné qu'un stage effectué dans le cadre de la formation professionnelle vise avant tout à développer l'aptitude professionnelle, la juridiction nationale est en droit d'examiner, lors de l'appréciation du caractère réel et effectif des prestations en cause, si, en toutes circonstances, l'intéressé a accompli un nombre d'heures suffisant pour se

⁵¹ Concernant la question des bonnes pratiques envers les apprentis, du point de vue de la pauvreté au travail, nous renvoyons vers les travaux de la recherche *Working Yet Poor* (particulièrement le rapport relatif à l'Allemagne) évoqué dans l'introduction collective aux différents rapports.

⁵² A. STEWART *et al.*, *The regulation of internships: A comparative study*, Employment Working Paper n° 240, ILO - Employment Policy Department, Genève, 2018, p. 29. (traduction personnelle)

familiariser avec le travail »⁵³. Enfin, dans l'affaire Balkaya, elle admet que « il y a lieu de considérer comme travailleur [...], une personne [...] qui, tout en ne percevant pas de rémunération de son employeur, accomplit un travail effectif au sein de l'entreprise dans le cadre d'un stage - avec le soutien financier et la reconnaissance de l'autorité publique chargée de la promotion de l'emploi - afin d'acquérir ou d'améliorer des compétences ou de compléter une formation professionnelle »⁵⁴.

La jurisprudence du **Comité européen des droits sociaux** semble quant à elle s'orienter vers l'hypothèse où le stagiaire n'est pas considéré comme un travailleur. En effet, le Comité note que « dans le cas des contrats de stage, qu'il s'agisse de stages dans le cadre d'un cursus d'études ou de stages sur le marché du travail après la fin des études, l'aspect éducatif est prédominant, alors que dans les contrats de travail, l'élément central est l'exécution d'un travail contre rémunération. Par conséquent, les objectifs poursuivis dans le cas d'un contrat de stage et d'un contrat de travail sont différents. Le Comité considère donc que, dans l'abstrait, les formules de stage, dont l'objectif prédominant est d'acquérir une expérience professionnelle et d'améliorer les compétences pratiques du jeune ne relèvent pas du champ d'application de l'article 4§1 qui reconnaît le droit des travailleurs à une rémunération telle qu'elle leur assure, ainsi qu'à leur famille, un niveau de vie décent »⁵⁵.

Ensuite, précisons que le présent travail ne s'intéressera pas aux contrats de travail dévolus aux étudiants. Nous sommes conscients que cette forme d'emploi est, dans certains cas, dérogatoire au droit social commun. A cet égard, le « travail étudiant » peut présenter les traits d'une forme précaire (et précarisante) de travail qui sera majoritairement destinée aux jeunes tels que nous les avons définis. Néanmoins, puisque l'occupation principale d'un étudiant n'est a priori pas de travailler, il nous paraissait moins opportun d'intégrer de développements spécifiques à cette question dans une recherche sur les jeunes travailleurs pauvres.

Section 3. Dispositions applicables

Il est évident que le jeune travailleur, en tant qu'individu à part entière, est un sujet de droit comme les autres et que l'ensemble du cadre normatif peut dès lors lui être appliqué. Nous explorons ici certaines dispositions particulièrement pertinentes, soit en ce qu'elles permettent

⁵³ C.E.D.S., *Forum européen de la jeunesse (YFJ) c. Belgique* (décision sur le bien-fondé), 8 décembre 2021, Réclamation n° 150/2017.

⁵⁴ C.E.D.S., *ibidem*, §62.

⁵⁵ C.E.D.S., *ibidem*, §129.

de mieux appréhender le sujet de droit « jeune travailleur », soit en ce qu'elles influencent (in)directement la pauvreté au travail de ceux-ci.

Sous-section 1. Droit international

§1. Organisation internationale du travail (OIT)

Nous ne relevons ici que les conventions mentionnant explicitement les « jeunes travailleurs », étant entendu qu'un nombre conséquent de conventions ne les distinguent pas spécifiquement, mais leur sont néanmoins applicables. Parmi celles-ci, nous avons sélectionné celles qui apportent un éclairage soit sur la définition de ce qu'est un jeune travailleur, soit sur un des déterminants de la pauvreté au travail⁵⁶.

L'article 2§3 de la **Convention n°138 de l'OIT sur l'âge minimum**⁵⁷ énonce que les États parties doivent fixer un âge minimum d'admission à l'emploi qui « ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans ». Le texte précise dans quelles limites il est permis de déroger à cette règle (sans néanmoins passer sous le seuil de 14 ans). Certains emplois, parce qu'ils sont susceptibles « de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents », ne peuvent pas être exercés par des jeunes de moins de 18 ans (art. 3). Ce texte est intéressant en ce qu'il permet de déterminer l'âge du groupe cible d'une part, et de comprendre que, pour certains types d'emplois, le droit confère une protection accrue au jeune travailleur justement en raison de son jeune âge.

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un instrument contraignant, la **résolution appelant à mener une action ciblée et immédiate pour combattre la crise de l'emploi des jeunes**⁵⁸, adoptée lors de la 101e session de la Conférence internationale du Travail en juin 2012 mérite d'être mentionnée. L'on peut notamment y lire le constat suivant : « Les jeunes continuent de souffrir de façon disproportionnée du manque de travail décent et de la qualité inférieure des emplois auxquels ils ont accès ; ce qui se mesure par la pauvreté au travail [nous soulignons], la faiblesse des salaires et du statut professionnel, l'exposition aux risques et aux maladies professionnelles. De plus en plus, les jeunes n'ont guère de possibilités d'obtenir des emplois à temps plein dans le secteur formel lorsqu'ils se trouvent en situation d'emploi à temps partiel, temporaire, occasionnel ou saisonnier. Dans l'économie informelle, les jeunes gens travaillent fréquemment

⁵⁶ Pour un éclairage plus complet des dispositions de l'OIT et de l'Union européenne applicables aux jeunes travailleurs, voyez M. L. VEGA RUIZ, *Regulating work experience for young workers Is the future ready for youth? Youth employment policies for evolving labour markets*, ILO Employment Policy Department, 2021.

⁵⁷ Convention n°138 de l'O.I.T. sur l'âge minimum, adoptée à Genève le 26 juin 1973.

⁵⁸ Bureau international du travail, *La crise de l'emploi des jeunes : Appel à l'action*, Résolution et conclusions de la 101e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 2012.

dans de mauvaises conditions, que ce soit en zone urbaine ou rurale »⁵⁹. Pour chaque domaine identifié (politiques d'emploi et économiques, employabilité, politiques du marché du travail, entrepreneuriat, droits pour les jeunes), l'OIT recommande certaines pistes d'action plus concrètes aux gouvernements. En fin de document, l'on peut aussi trouver une liste des normes internationales du travail se rapportant aux jeunes et au travail, pouvant être utile le cas échéant pour approfondir la liste que nous avons-nous-même dressée.

§2. Organisation des Nations unies (ONU)

Le **Programme d'Action Mondiale pour la Jeunesse**⁶⁰, adopté par l'Assemblée générale de l'ONU en 1995, « fournit un cadre politique et des lignes directrices pratiques pour l'action nationale et le soutien international en vue d'améliorer la situation des jeunes dans le monde »⁶¹. Il ne s'agit donc pas d'un instrument contraignant. Il établit cependant 15 domaines prioritaires pour la jeunesse avec des propositions d'action pour chaque domaine. Par exemple, concernant l'emploi, le Programme incite les gouvernements à élaborer des actions politiques permettant aux jeunes de certains groupes vulnérables⁶² d'accéder à un emploi de qualité. Ce Programme permet de dresser un aperçu des différentes thématiques en lien avec la lutte contre la précarité des jeunes (et non pas uniquement des jeunes travailleurs).

Sous-section 2. Droit du Conseil de l'Europe

§1. Charte sociale européenne révisée

L'article 7 de la **Charte sociale révisée**⁶³ énumère des protections spécifiques aux enfants et adolescents. Il fixe notamment l'âge minimum des travailleurs à 15 ans et établit le droit à une rémunération équitable pour les jeunes travailleurs. Nous mobiliserons cette disposition – et en préciserons les contours au regard de la jurisprudence applicable – à plusieurs reprises dans ce travail (voyez au chapitre 3, sections 3 et 4, les développements concernant le salaire minimum réduit pour les jeunes et concernant les stages non-rémunérés).

⁵⁹ *Ibidem*, §45.

⁶⁰ ONU, Programme d'Action Mondiale pour la Jeunesse, adopté par l'Assemblée générale de 1995. Consultable sur <https://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/publications/wpay2010FR.pdf>

⁶¹ <https://social.desa.un.org/issues/youth/wpay> (traduction personnelle)

⁶² A savoir les jeunes femmes, les jeunes handicapés, les jeunes ayant terminé leur service militaire, les jeunes migrants, les jeunes réfugiés, les jeunes appartenant à la catégorie des personnes déplacées et les enfants des rues et les jeunes autochtones.

⁶³ Charte sociale européenne révisée, adoptée à Strasbourg le 3 mai 1996.

Sous-section 3. Droit de l'Union européenne

§1. Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

La **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne**⁶⁴ établit, en son article 32, l'interdiction du travail des enfants et protection des jeunes au travail : « Le travail des enfants est interdit. L'âge minimal d'admission au travail ne peut être inférieur à l'âge auquel cesse la période de scolarité obligatoire, sans préjudice des règles plus favorables aux jeunes et sauf dérogations limitées. Les jeunes admis au travail doivent bénéficier de conditions de travail adaptées à leur âge et être protégés contre l'exploitation économique ou contre tout travail susceptible de nuire à leur sécurité, à leur santé, à leur développement physique, mental, moral ou social ou de compromettre leur éducation. ». La protection offerte au jeune travailleur est donc double : elle implique « une adaptation du travail et l'exclusion de certaines activités en raison de leur caractère nuisible »⁶⁵. C'est la première protection, assortie de celle contre l'exploitation économique qui retient toute notre attention dans le cadre de ce travail.

§2. Directive 94/33/EC relative à la protection des jeunes au travail

Cette directive donne la définition suivante d'un jeune travailleur : « toute personne âgée de moins de dix-huit ans ayant un contrat de travail ou une relation de travail défini(e) par le droit en vigueur dans un État membre et/ou soumis au droit en vigueur dans un État membre » (art. 2).

Comme son nom l'indique, cette directive impose des critères renforcés en matière de protection des jeunes au travail tels que la limitation du temps de travail, la prise en compte de la vulnérabilité, l'obligation d'instaurer des périodes de repos ou la limitation du travail de nuit. Le débiteur des obligations découlant de la directive est tantôt l'employeur, tantôt l'Etat membre. L'objectif est d'offrir au jeune travailleur une protection accrue. Le législateur européen considère en effet que « les caractéristiques propres au passage de l'enfance à l'âge adulte rendent nécessaires une réglementation et une protection strictes du travail des adolescents » et que « les États membres doivent protéger les jeunes contre les risques spécifiques résultant d'un manque d'expérience, de l'absence de la conscience des risques existants ou virtuels ou du développement non encore achevé des jeunes ». Cette directive contribue, dès lors, à ce que les jeunes (notons qu'il s'agit des *très* jeunes employés, jusqu'à 18 ans) puissent accéder à des emplois de qualité.

⁶⁴ Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, adoptée à Nice le 7 décembre 2000.

⁶⁵ V. DE GREEF et J. PORTA, *op. cit.*, p. 878.

§3. Directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail⁶⁶

Cette directive consacre le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination en matière d'emploi, au regard de critères protégés dont l'âge.

Néanmoins, « la discrimination en raison de l'âge diffère des autres « motifs suspects » tels que la religion ou les convictions, le handicap ou l'orientation sexuelle. À la différence des autres motifs, une discrimination directe en raison de l'âge est susceptible d'être justifiée sur la base du régime spécifique de l'article 6 »⁶⁷. Les mesures opérant une différence de traitement doivent dans ce cas poursuivre un objectif légitime (pour plus de développements, voyez le chapitre 3, section 2 de ce travail).

§4. Directive 2022/2041 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne⁶⁸

Selon la doctrine et le préambule de la directive, « l'objectif très général de la directive est d'instaurer des conditions de travail et de vie décentes pour les salariés européens, de lutter contre la pauvreté laborieuse et de réduire les inégalités de salaire »⁶⁹.

Concernant la question des jeunes travailleurs, l'article 6 autorise des variations de salaires minimaux. Nous développons cet aspect au chapitre 3 section 4.

§5. Recommandation du Conseil du 30 octobre 2020 relative à « Un pont vers l'emploi — Renforcer la garantie pour la jeunesse »

Bien que non contraignant, ce texte est majeur dans l'orientation de l'action politique des États membres en faveur de l'emploi des jeunes. Par cette recommandation, l'UE vise l'objectif « que tous les jeunes de moins de 30 ans se voient proposer un emploi de qualité [nous soulignons], une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel, conformément au principe 4 du socle européen des droits sociaux ».

⁶⁶ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, J.O.C.E., L 303, 2 décembre 2000.

⁶⁷ Av. gén. M. BOBEK, concl. préc. C.J.U.E., arrêt *Abercrombie & Fitch Italia Srl c. Antonio Bordonaro*, 19 juillet 2017, C-143/16, EU:C:2017:235, point 38.

⁶⁸ Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, J.O.U.E., L 275, 25 octobre 2022.

⁶⁹ A. MATH, « Nouvelle directive sur des salaires minima adéquats », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 179, 2022, p. 40.

Parmi les nombreuses recommandations à l'encontre des Etats membres, nous pouvons épingler les deux suivantes, particulièrement pertinentes afin de lutter contre la précarité des jeunes travailleurs :

- « utiliser des aides à l'emploi ciblées et bien conçues, telles que les subventions salariales, les mesures d'encouragement au recrutement (« primes »), la réduction des cotisations de sécurité sociale, les crédits d'impôt ou les prestations d'invalidité, et des aides à la création d'entreprise pour générer des débouchés de qualité permettant aux jeunes de s'intégrer durablement sur le marché du travail » ;
- « aligner les offres d'emploi sur les principes pertinents du socle européen des droits sociaux, en garantissant l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et le droit à des conditions de travail équitables, l'accès à la protection sociale et à la formation ainsi que la durée raisonnable des périodes d'essai et en interdisant l'usage abusif de contrats atypiques » ;

CHAPITRE 2. DIAGNOSTIC ET DESCRIPTION

Cette partie permet de contextualiser les mesures et bonnes pratiques étudiées dans la troisième et dernière partie du présent travail. Il s'agit dès lors d'un aperçu de quelques données, principalement statistiques, concernant les matières utiles à la compréhension des mesures de lutte contre la pauvreté des jeunes travailleurs.

Section 1. Risque de pauvreté chez les jeunes

En 2021, 25,3% des jeunes européens âgés de 15 à 29 ans couraient un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale⁷⁰. L'indicateur concernant la part de la population menacée de pauvreté ou d'exclusion sociale est basé sur trois indicateurs : le taux de risque de pauvreté, le taux de privation matérielle et sociale sévère et la part des personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail. Les personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale sont définies comme des personnes qui se trouvent dans au moins une (mais peut-être deux ou trois) de ces situations. Cela correspond à 17,8 millions de jeunes. Quant au risque de pauvreté pris isolément, il touche 20,1% des jeunes à travers l'Union européenne.

Enfin, le taux de risque de pauvreté au travail « correspond au pourcentage de personnes dans la population totale qui ont déclaré être au travail (salariés ou indépendants) qui sont à risque de pauvreté [c'est-à-dire avec un revenu disponible équivalent inférieur au seuil de risque de pauvreté, qui est fixé à 60 % du revenu disponible médian national équivalent (après transferts sociaux)] »⁷¹.

Selon Eurostat, en 2021, le taux de risque de pauvreté au travail était de 9,7 % pour les jeunes de 16 à 29 ans (12,8 % pour les jeunes de 16 à 24 ans)⁷². En d'autres mots, cela signifie que 9,7 % des jeunes européens ayant un emploi sont à risque de pauvreté.

Section 2. Position des jeunes sur le marché du travail

Sous-section 1. Salaire des jeunes travailleurs

Selon Eurostat, en 2018, plus d'un quart (26,3%) des employés de moins de 30 ans étaient des travailleurs « à bas salaires », c'est-à-dire des « salariés qui gagnent deux tiers ou moins du

⁷⁰https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Young_people_-_social_inclusion&oldid=526294

⁷¹ [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_statistics_on_income_and_living_conditions_\(EU-SILC\)_methodology_-_in-work_poverty&action=statexp-seat&lang=fr#Description](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_statistics_on_income_and_living_conditions_(EU-SILC)_methodology_-_in-work_poverty&action=statexp-seat&lang=fr#Description)

⁷² [In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex - EU-SILC survey \[ILC_IW01\]](#)

salaires horaires brut médian national. Le seuil qui détermine les bas salaires est donc relatif et spécifique à chaque État membre »⁷³. En 2020, le salaire horaire médian pour l'UE-27 était de 13,18€ pour l'ensemble des employés, tandis qu'il était de 11,08€ pour les jeunes de moins de 30 ans⁷⁴.

Par ailleurs, en 2018, la part des bas salaires enregistrée dans l'UE était la plus élevée (39,0 %) dans le secteur « Hébergement et restauration »⁷⁵, secteur occupant la plus grande proportion de jeunes travailleurs (voyez le tableau 1 ci-après).

Les jeunes sont également concernés par des salaires minimums réduits (aussi appelés sous-salaires minimums) dans plusieurs États européens. Ces sous-salaires consistent à n'octroyer aux personnes sous un certain âge qu'un pourcentage du salaire minimum standard (voyez le chapitre 3 section 4 du présent travail).

Il est néanmoins primordial de rappeler que le fait d'être un travailleur à bas salaire, voire à très bas salaire, n'implique pas systématiquement d'être un travailleur pauvre⁷⁶. Il s'agit d'un facteur individuel de la pauvreté au travail, mais le niveau de pauvreté s'apprécie en fonction de l'ensemble des revenus du ménage (voyez les développements à ce sujet dans l'introduction commune aux différentes parties de ce rapport).

Sous-section 2. Vulnérabilité des jeunes aux récessions

Il est admis que les jeunes travailleurs sont plus à risque de subir les conséquences néfastes de chocs économiques⁷⁷, tel que celui causé récemment par l'épidémie de COVID⁷⁸. Les raisons sont multiples.

Tout d'abord, les jeunes disposent, a priori, de moins d'expérience. Or, « il est généralement plus aisé (et moins coûteux) pour un employeur de licencier un jeune travailleur qu'un

⁷³ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Earnings_statistics

⁷⁴ [Median hourly earnings, all employees \(excluding apprentices\) by age \[EARN SES PUB2A_custom_5531153\]](#)

⁷⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Earnings_statistics

⁷⁶ Voyez notamment J. DAMON, « Pauvreté laborieuse et protection sociale. Pour une transformation en profondeur des prestations sociales », *Informations sociales*, n° 142, 2007.

⁷⁷ Eurofound, *Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilization. Challenges and prospects in the EU series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, p. 6. (traduction personnelle)

⁷⁸ S. BEKKER, *et. al.*, « In-Work Poverty in Times of COVID-19 », *The New Common*, T. Wiltshagen (dir.), Springer, Cham 2021, consulté en ligne sur https://doi.org/10.1007/978-3-030-65355-2_5; OIT, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*. International Labour Office, Genève, 2023, p. 34. (traduction personnelle)

travailleur plus âgé. Les jeunes ont moins d'expérience, moins de compétences et ont fait l'objet de moins d'investissement en formation que les travailleurs plus âgés »⁷⁹.

Par ailleurs, « les jeunes sont moins susceptibles de relever de la législation sur la protection de l'emploi, qui exige généralement une période d'attente avant de pouvoir prétendre à des prestations »⁸⁰. Les législations de protection de l'emploi « font référence aux dispositions encadrant les pratiques d'embauche et de licenciement, particulièrement celles relatives au licenciement : indemnités liées, obligations de notification de préavis et autres obligations procédurales »⁸¹. Typiquement, les indemnités de licenciement et délais de préavis sont des paramètres généralement liés à la durée d'occupation du travailleur au sein d'une entreprise. Les jeunes entrant sur le marché du travail, souvent dans des contrats de courte-durée, seront donc lésés par ce système.

Il est intéressant de noter que, selon la littérature, les jeunes sont surreprésentés dans les secteurs durement touchés par la dernière récession majeure, causée par le COVID.

D'après Eurofound, les jeunes travailleurs ont payé plus sévèrement le prix des confinements en raison des secteurs dans lesquels ils travaillent. Comme le montre le tableau ci-dessous, 3 des 5 secteurs où sont occupés les jeunes (à savoir l'hébergement/restauration, les arts/spectacles/loisirs et l'enseignement) ont subi des fermetures soudaines, totales et prolongées lors des différentes vagues de l'épidémie⁸².

Tableau 1. Proportion de travailleurs employés par secteurs (typologie NACE), par groupe d'âge, en 2019⁸³.

Secteur (typologie NACE)	15-29 ans	30 ans et plus
Hébergement et restauration	13%	5%
Commerce de gros et de détail	11%	9%
Santé et action sociale	11%	12%
Arts, spectacles et loisirs	10%	7%
Enseignement	9%	11%

⁷⁹ L. JUZNIK ROTAR, « Effectiveness of Active Labour Market Policies in the EU Countries for the Young Unemployed People and Implications for the Post-pandemic Period », *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 2022, vol. 33(3), p. 327. (traduction personnelle)

⁸⁰ L. JUZNIK ROTAR, *ibidem*, p. 327. (traduction personnelle)

⁸¹ S. CAZES, et M. TONIN, « Employment protection legislation and job stability: A European cross-country analysis », *International Labour Review*, vol. 149, 2010, p. 270. (traduction personnelle)

⁸² Eurofound, *Living and working in Europe 2021*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, p. 38.

⁸³ Ce tableau est une traduction du tableau élaboré dans Eurofound, *Living and working in Europe 2021*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, p. 38.

L'O.I.T. a récemment estimé que parmi les personnes travaillant dans l'économie informelle, les jeunes avaient été particulièrement touchés par les conséquences néfastes de l'épidémie de COVID puisqu'ils sont surreprésentés sur le « marché » du travail informel « requérant des contacts humains (tels que le commerce et la restauration) »⁸⁴.

La vulnérabilité aux récessions est également due aux *formes* d'emploi occupées par les jeunes (voyez ci-après).

Sous-section 3. Emplois atypiques et jeunes travailleurs

Certaines formes d'emploi favorisent le risque, pour les jeunes travailleurs, de se trouver en situation de pauvreté⁸⁵.

§1. Emploi temporaire

Selon Eurostat, une grande proportion de jeunes sont occupés sous un contrat de travail temporaire. En 2019, près de la moitié des jeunes employés européens âgés de 15 à 24 ans possédaient ce type de contrat⁸⁶. L'OIT définit l'emploi temporaire comme suit : « L'emploi temporaire, dans lequel les travailleurs sont engagés pour une période donnée, comprend les contrats conclus pour une durée déterminée, pour la réalisation d'une tâche ou d'un projet défini, le travail saisonnier ou le travail occasionnel, y compris journalier »⁸⁷. Aujourd'hui encore, « le taux de travail atypique est très élevé chez les jeunes, 43,8 % des jeunes occupant un emploi temporaire dans l'Union européenne »⁸⁸. Par ailleurs, « les jeunes sont surreprésentés dans l'emploi temporaire partout dans le monde »⁸⁹. Cette affirmation concerne l'emploi temporaire comprenant : les contrats de travail à durée déterminée, les contrats de travail à la tâche, le travail intérimaire, les contrats de projet, ainsi que le travail saisonnier.

Or il existe une corrélation entre l'emploi temporaire et le risque de pauvreté au travail. En effet, un employé sous contrat temporaire est trois fois plus susceptible de vivre en situation de pauvreté qu'un employé avec un contrat à durée indéterminée⁹⁰. De surcroît, « même si la

⁸⁴ L. JUZNIK ROTAR, *op. cit.*, p. 332.

⁸⁵ Pour une étude plus approfondie de ces questions, nous renvoyons aux travaux du projet de recherche « Working Yet Poor » : L. RATTI (dir.), *In-Work Poverty in Europe. Vulnerable and Under-represented Persons in a Comparative Perspective*, Wolters Kluwer, 2022.

⁸⁶ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Being_young_in_Europe_today_-_labour_market_-_access_and_participation#Youth_employment_rates_by_age

⁸⁷ https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536614/lang--fr/index.htm

⁸⁸ Résolution du Parlement européen du 17 février 2022 sur l'autonomisation de la jeunesse européenne : emploi et reprise sociale après la pandémie, J.O.U.E., C 342, 6 septembre 2022, considérant H.

⁸⁹ N. O'HIGGINS, *Relever le défi de l'emploi des jeunes – Derniers éléments concernant des questions de politique essentielles*, Bureau international du Travail, Genève, 2019, p. 143.

⁹⁰ R. PEÑA-CASAS *et al.*, *op. cit.*, p.32.

réglementation générale du travail temporaire vise à garantir aux travailleurs concernés des conditions de travail identiques à celles des travailleurs permanents, il est en réalité fréquent que les travailleurs temporaires n'aient pas droit à certaines prestations – maladie, maternité ou chômage – du fait même de la durée limitée de leur contrat. De plus, les salaires des travailleurs sous contrat temporaire sont en moyenne très inférieurs à ceux du personnel permanent »⁹¹.

§2. Emploi à temps partiel

En 2022, en Europe, 23,2% des jeunes travailleurs exerçaient leur emploi à temps partiel⁹².

Selon Eurostat, en 2021, 24,4% des jeunes qui travaillaient à temps partiel le faisaient de manière involontaire⁹³. Cela signifie qu'ils auraient souhaité obtenir un emploi à temps plein, mais ne l'ont pas obtenu.

Depuis plus de 25 ans, il est (re)connu que l'emploi à temps partiel est un facteur de risque de pauvreté au travail⁹⁴. Il apparait dès lors clairement que toutes les mesures tendant à limiter le recours par les employeurs aux contrats à temps partiel d'une part, et celles tendant à assurer un revenu minimum aux travailleurs à temps partiel d'autre part mériteront d'être retenues comme bonne pratique.

⁹¹ N. O'HIGGINS, *op. cit.*, p. 138.

⁹² [Part-time employment as percentage of the total employment for young people by sex, age and country of birth \[YTH EMPL 060\]](#)

⁹³ [Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age \(%\) \[LFSA EPPGAI custom 5541463\]](#)

⁹⁴ Voyez notamment à ce sujet T. ANGELOFF, « Des miettes d'emploi : temps partiel et pauvreté », *Travail, genre et sociétés*, n° 1, 1999.

CHAPITRE 3. BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ

DES JEUNES TRAVAILLEURS AU SEIN DE L'UNION EUROPÉENNE

Section 1. Méthodologie et critères de sélection des bonnes pratiques

L'objet de cette recherche est d'identifier les « bonnes pratiques », au sein de l'Union européenne, qui tendent à lutter contre la pauvreté au travail des jeunes. Ces bonnes pratiques peuvent être de différente nature : législations régulant le marché du travail, pratiques émanant des employeurs ou des employés, politiques d'accès à la protection sociale, etc.

Sous-section 1. Identification de la bonne pratique

Selon nous, une mesure peut être identifiée comme bonne pratique, si elle répond à minima à l'un des critères suivants.

Critère 1 : La mesure ou pratique assure au travailleur un revenu au moins égal au seuil de risque de pauvreté.

Nous choisissons ce critère car une telle pratique influence directement le revenu du jeune travailleur, et dès lors celui de son ménage, contribuant ainsi à lutter contre la pauvreté au travail.

Critère 2 : La mesure ou pratique procure au jeune une expérience professionnelle rémunérée.

Nous choisissons ce critère car une première expérience peut agir comme marchepied à l'obtention d'une situation d'emploi stable et de qualité⁹⁵.

Critère 3 : La mesure ou pratique procure au jeune une formation (supplémentaire).

Nous choisissons ce critère car la littérature montre qu'il existe un lien entre la formation, la qualité de l'emploi et le montant de la rémunération⁹⁶.

⁹⁵ Voyez notamment C. GOEBEL et E. VERHOFSTADT, « Is Temporary Employment a Stepping Stone for Unemployed School Leavers? », *ZEW - Centre for European Economic Research*, Discussion Paper n° 08-093, 2008, p. 21. (traduction personnelle)

⁹⁶ Voyez notamment M. FILANDRI et E. STRUFFOLINO, « Individual and household in-work poverty in Europe: understanding the role of labor market characteristics », *European Societies*, vol. 21, 2019, p. 130 à 157; R. GAMMARANO et Y. PERARDEL, « Education and labour markets: Analysing global patterns with the KILM », *ILO Key Indicators of the Labour Market*, 9^e ed., Bureau international du travail, Genève, 2016.

Critère 4 : La mesure ou pratique tend à limiter le recours aux emplois atypiques à destination des jeunes.

Nous choisissons ce critère car, comme nous l'avons vu dans la deuxième partie, d'une part les jeunes travailleurs sont surreprésentés dans ces formes d'emploi et d'autre part, le lien entre travail atypique et pauvreté laborieuse est établi.

Critère 5 : La mesure ou pratique tend à offrir des conditions d'emploi non-discriminatoires envers les jeunes.

Nous choisissons ce critère, qui peut se combiner aux autres, car il permet d'assurer aux jeunes travailleurs des conditions d'emploi similaires aux travailleurs « adultes ». Ce critère n'est néanmoins pertinent pour lutter contre la pauvreté des jeunes travailleurs que si les conditions d'emploi des travailleurs adultes permettent elles aussi d'éviter la pauvreté.

Critère 6 : La mesure ou pratique permet au jeune d'accéder à des prestations de sécurité sociale, sans une relation d'emploi standardisée.

Nous choisissons ce critère car une telle pratique influence directement le revenu du jeune travailleur, et dès lors celui de son ménage, et contribue ainsi à lutter contre la pauvreté au travail (voyez le chapitre 3 section 5 du présent travail).

Sous-section 2. Méthode de sélection

La méthodologie de recherche est principalement documentaire. A partir de rapports européens d'évaluation des politiques sociales et de la doctrine, nous avons identifié les thématiques prioritaires pour lutter contre la pauvreté au travail des jeunes. Lorsque plusieurs pratiques émanant de pays différents étaient identifiées comme pertinentes sur une même thématique, nous avons sélectionné celle pour laquelle nous avons accès au plus de ressources, sur la base des langues que nous pratiquons (français, anglais, néerlandais).

L'analyse des dispositions applicables en termes de droits sociaux, lues à la lumière de la jurisprudence européenne et internationale, nous indique quant à elle les pratiques découragées ou interdites. Il est nécessaire, dans ce cas, de raisonner *a contrario* pour y déceler les bonnes pratiques,

En dépit de leur intérêt, et à cause des contraintes temporelles propres à la rédaction d'un mémoire, nous avons sciemment exclu de notre sélection certaines pratiques qui répondent pourtant aux critères susmentionnés. Celles-ci mériteraient néanmoins de faire l'objet d'une recherche complémentaire. Il s'agit par exemple des pratiques concernant les emplois subsidiés

à destination des jeunes (ou « conventions premier emploi »). La littérature est réduite et contradictoire concernant l'impact de ces pratiques sur la réduction de la pauvreté des jeunes travailleurs⁹⁷.

Enfin, comme nous le mentionnions premier chapitre de ce travail, nous n'avons pas étudié le cas du travail mené sous le statut d'étudiant.

Section 2. Flexibilisation de l'emploi des jeunes et discrimination en fonction de l'âge

Si les jeunes travailleurs font aujourd'hui l'objet de nombreuses attentions au sein des politiques publiques, parfois ceux-ci sont également vus comme des travailleurs particulièrement flexibles, capables de s'adapter rapidement à des situations d'emploi changeantes, voire précaires. Sous prétexte de stimuler l'emploi des jeunes ou de lutter contre leur chômage, des mesures visant à réduire leur protection, à introduire plus de flexibilisation ou à appauvrir leurs conditions d'emploi sont régulièrement mises en place par les gouvernements au sein de l'UE.⁹⁸

Cette tendance à la flexibilisation à outrance est sans doute critiquable en tant que telle, sur le plan de l'accès aux droits fondamentaux de l'ensemble des travailleurs. Mais lorsque de surcroît, ces mesures ne visent que les travailleurs n'ayant pas atteint un certain âge, elles posent la question fondamentale d'une éventuelle discrimination. La jurisprudence de la CJUE est à ce jour relativement réduite à propos de la discrimination en fonction du « jeune » âge des travailleurs⁹⁹. Nous avons néanmoins épinglé certaines décisions permettant de dégager le raisonnement tenu par la Cour dans ce cas de figure.

Sous-section 1. Décisions marquantes de la CJUE en matière de discrimination envers les jeunes travailleurs

Dans l'affaire Seda Küçükdeveci contre Swedex GmbH & Co. KG¹⁰⁰, la Cour a été amenée à apprécier une législation nationale prévoyant un délai de préavis plus court en cas de licenciement d'un travailleur qui aurait été embauché avant l'âge de 25 ans. L'état mis en cause justifiait l'adoption de cette mesure en ce que « les jeunes travailleurs réagissent généralement

⁹⁷ Concernant l'impact en termes d'accès à l'emploi, une analyse plus approfondie est menée dans O'HIGGINS, N., *Relever le défi de l'emploi des jeunes – Derniers éléments concernant des questions de politique essentielles*, Bureau international du Travail, Genève, 2019.

⁹⁸ V. DE GREEF et J. PORTA, *op. cit.*, p. 867.

⁹⁹ A titre d'exemple, dans une publication de 2020 reprenant les jurisprudences marquantes de la CJUE en matière d'égalité de traitement, aucune des décisions relatives au critère de l'âge ne concernait une discrimination envers un « jeune » travailleur : <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2020-10/qd-02-20-588-fr-n.pdf>, p. 23.

¹⁰⁰ C.J.U.E., arrêt *Seda Küçükdeveci contre Swedex GmbH & Co. KG*, 19 janvier 2010, C-555/07, EU:C:2010:21.

plus aisément et plus rapidement à la perte de leur emploi et qu'il peut être exigé d'eux une flexibilité plus grande. [...] un délai de préavis plus court pour les jeunes travailleurs faciliterait l'embauche de ces derniers en accroissant la flexibilité de la gestion du personnel. »¹⁰¹

La Cour opère alors un contrôle tout à fait classique en matière de discrimination. Elle établit préalablement « l'existence d'un principe de non-discrimination en fonction de l'âge qui doit être considéré comme un principe général du droit de l'Union. La directive 2000/78 concrétise ce principe »¹⁰². La Cour examine ensuite si la disposition résulte en une différence de traitement fondée sur le critère de l'âge, entre deux catégories comparables de travailleurs. En l'espèce, deux travailleurs ayant la même ancienneté, mais n'ayant pas été embauchés au même âge pourraient être protégés par deux durées de préavis différentes. La différence de traitement est dès lors établie. Enfin, la Cour apprécie le caractère légitime, proportionnel et adapté de la mesure. Dans le cas qui nous occupe, celle-ci n'a pas été jugée « apte à réaliser l'objectif allégué »¹⁰³. La Cour conclut que « le droit de l'Union, et plus particulièrement le principe de non-discrimination en fonction de l'âge tel que concrétisé par la directive 2000/78, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale [...] qui prévoit que les périodes de travail accomplies par le salarié avant qu'il ait atteint l'âge de 25 ans ne sont pas prises en compte pour le calcul du délai de préavis de licenciement. »

Concernant des discriminations liées au montant du salaire, la Cour tient un raisonnement similaire dans l'affaire *Specht et autres contre Land Berlin*¹⁰⁴. La disposition jugée discriminatoire prévoyait « un niveau de rémunération, pour les fonctionnaires, déterminé par référence à l'âge au moment du recrutement. Le gouvernement a fait valoir que la disposition contestée vise à récompenser l'expérience professionnelle antérieure. La CJUE a déclaré qu'en règle générale, une mesure appropriée pour atteindre cet objectif pourrait consister à prendre en compte la durée de service d'un employé et à la relier à l'expérience professionnelle. Toutefois, dans les circonstances de l'espèce, un échelon particulier de rémunération au moment de la nomination n'était pas fondé sur l'expérience professionnelle antérieure, mais uniquement sur l'âge. La CJUE a conclu que cette discrimination fondée sur l'âge était contraire à la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi. »¹⁰⁵

¹⁰¹ C.J.U.E., *ibidem*, point 35.

¹⁰² C.J.U.E., *ibidem*, point 21.

¹⁰³ C.J.U.E., *ibidem*, point 41.

¹⁰⁴ C.J.U.E., arrêt *Specht et autres c. Land Berlin*, 19 juin 2014, affaires jointes C-501/12 à C-506/12, C-540/12 et C-541/12, EU:C:2014:2005.

¹⁰⁵ Handbook on European non-discrimination law (2018 edition) disponible sur : <https://laweuro.com/?p=7867> (traduction personnelle)

Sous-section 2. Des différences justifiées par la politique de l'emploi ?

Au regard de la large marge de manœuvre laissée aux États par l'article 6 de la directive 2000/78 pour justifier les différences de traitement fondées sur l'âge, le contrôle de proportionnalité opéré par la Cour apparaît comme particulièrement essentiel. En effet, l'article 6 « fournit une liste de motifs liés aux politiques de l'emploi, et de la formation professionnelle, qui pourraient être acceptés en tant qu'objectif légitime pour justifier une discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge. Toutefois, cette liste n'est pas exhaustive, ce qui laisse à la CJUE le soin de clarifier ce qui pourrait être accepté comme objectif légitime. Les objectifs qui ont été acceptés jusqu'à présent comprennent des politiques basées sur la solidarité intergénérationnelle, des politiques salariales comprenant des mesures visant à récompenser l'expérience et des mesures visant à protéger les droits établis pendant une période transitoire »¹⁰⁶.

À titre d'illustration, dans l'affaire Fuchs et Köhler, la Cour a jugé que la promotion de l'accès des jeunes à une profession pouvait constituer un objectif légitime. Dans l'affaire De Lange, a été estimée légitime une mesure fiscale plus favorable aux jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 30 ans afin de promouvoir leur position sur le marché du travail, de favoriser leur intégration professionnelle ou d'assurer leur protection. Enfin, dans l'affaire Küçükdeveci précitée, la Cour a reconnu le caractère légitime d'une mesure visant à faciliter le recrutement de jeunes travailleurs en augmentant la flexibilité de la gestion du personnel¹⁰⁷.

Concernant ce dernier motif de justification, le cas Abercrombie & Fitch Italia Srl contre Antonio Bordonaro mérite plus d'attention. Dans cet arrêt, était mise en cause une mesure « qui autorise les employeurs à conclure « dans tous les cas » des contrats de travail intermittents avec des personnes ayant moins de 25 ans ou plus de 45 ans, tandis que ce même type de contrat, pour les personnes qui se trouvent dans la catégorie restante d'âge « intermédiaire », n'est disponible que dans des conditions particulières. En outre, pour les travailleurs de moins de 25 ans, la disposition nationale en cause a été interprétée en ce sens qu'elle entraîne automatiquement la fin de la relation de travail lorsque ceux-ci atteignent l'âge de 25 ans »¹⁰⁸. Cette disposition était justifiée par le gouvernement comme suit : « Premièrement, la mesure en cause s'inscrit dans un cadre juridique visant à promouvoir la flexibilité du marché du travail,

¹⁰⁶ B. TER HAAR, « EU Age Discrimination Law: a Curse or a Blessing for EU Youth Policy? », *EU Anti-Discrimination Law beyond Gender*, U. BELAVUSAU et K. HENRARD (dir.), Hart Publishing, Oxford, 2018, p. 11. (traduction personnelle)

¹⁰⁷ B. TER HAAR, « Discrimination of Young Workers: To be Justified or not to be Justified? », *International Labor Rights Case Law*, vol. 4, n°2-3, 2019, p. 232.

¹⁰⁸ Av. gén. M. BOBEK, concl. préc. C.J.U.E., arrêt *Abercrombie & Fitch Italia Srl c. Antonio Bordonaro*, 19 juillet 2017, C-143/16, EU:C:2017:235, point 17.

afin d'augmenter le taux d'activité. Deuxièmement, la législation nationale vise à favoriser l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Troisièmement, [...] la disposition en cause poursuit plus spécifiquement l'objectif de fournir à une personne non pas un emploi stable, mais une première possibilité d'être embauchée, lui permettant ainsi d'acquérir une expérience initiale et ultérieure pertinente sur le marché du travail. »¹⁰⁹. Selon l'analyse de l'Avocat général Bobek, si chacun de ces objectifs peut constituer un objectif légitime au sens de la jurisprudence de la CJUE, l'ensemble manque de cohérence, certains objectifs se contredisant entre eux. Plus particulièrement, concernant le contrôle de nécessité de la mesure appliqué en rapport avec chacun des objectifs avancés, l'avocat général insiste sur le caractère problématique de la mesure ne considérant que l'âge pour différencier un travailleur d'un autre. Cependant, si la CJUE établit dans cette affaire une différence de traitement, elle ne suit pas les conclusions de l'Avocat général.

Section 3. Interdiction ou réglementation stricte des stages non-rémunérés

Sous-section 1. Définition et données pertinentes

Le stage peut être défini comme une expérience de travail auprès d'un employeur, généralement d'une durée allant de quelques semaines à une année, sans que soit établi un contrat formel de travail ou un contrat d'apprentissage¹¹⁰. Selon le Conseil de l'Union européenne, « une corrélation a été établie entre la qualité des stages et les débouchés professionnels des stagiaires. L'importance des stages pour faciliter le passage à la vie active dépend de leur qualité sur le double plan du contenu d'apprentissage et des conditions de travail. Les stages de qualité se traduisent par un gain de productivité immédiat, favorisent une meilleure concordance de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi et encouragent la mobilité, notamment en réduisant les coûts de recherche et d'appariement de l'offre et de la demande, pour les entreprises comme pour les stagiaires. »¹¹¹

La notion de stage recouvre trois réalités différentes.

- Le stage lié à un parcours académique, par exemple un stage d'exploration ou d'observation suivi lors de la dernière année d'un master.

¹⁰⁹ Av. gén. M. BOBEK, *ibidem*, point 76.

¹¹⁰ N. O'HIGGINS et L. PINEDO, *Interns and outcomes: Just how effective are internships as a bridge to stable employment?*, OIT Employment Policy Department, Employment Working Paper n° 241, Genève, 2018, p. 11.

¹¹¹ Recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages, J.O.U.E., C 88, 27 mars 2014, considérant 5.

- L'expérience de travail comme élément d'un programme de mise à l'emploi (Politiques Actives du Marché du Travail), par exemple un stage qu'il serait nécessaire de suivre afin pour une personne sans-emploi de conserver ses allocations de chômage.
- Le stage « sur le marché libre » (*open-market internship*) qui consiste en une expérience de travail ne répondant à aucun des deux critères ci-dessus. Il s'agit, par exemple, des stages proposés à des jeunes récemment diplômés.

Nous ne nous intéressons dans le présent travail qu'au stage « sur le marché libre », étant donné qu'il peut constituer une forme d'exploitation, s'il est de mauvaise qualité, sous-payé ou non rémunéré¹¹². Cette pratique peut dès lors favoriser la précarité des jeunes sur le marché de l'emploi, mais également encourager le recours à cette main-d'œuvre bon marché ou gratuite en remplacement de travailleurs plus expérimentés. Les autres types de stage, par leur nature, sont généralement plus encadrés et se prêtent moins aux abus.

Le stage sur le marché libre non ou peu rémunéré peut en effet être utilisé par les employeurs en remplacement d'un contrat stable pour les jeunes ou pour obtenir une main d'œuvre (quasi) gratuite, et dès lors favoriser la pauvreté au travail¹¹³. À cet égard, il est pertinent de noter que « des coûts socioéconomiques surviennent lorsque les stages (notamment à répétition) se substituent aux emplois à part entière, en particulier pour les postes de premier échelon généralement réservés aux stagiaires. En outre, les stages de mauvaise qualité, et plus particulièrement ceux à faible contenu d'apprentissage, n'entraînent pas de gain de productivité significatif et ne produisent pas de signaux positifs. Des coûts sociaux peuvent aussi survenir à cause de stages non rémunérés qui risquent de limiter les possibilités de carrière des personnes issues de milieux défavorisés »¹¹⁴. Une étude montre, par exemple, « que les jeunes issus de ménages ayant le niveau économique le plus bas déclarent 4 fois moins pouvoir se permettre des stages non rémunérés que les jeunes issus de ménages des classes moyennes et 8 fois moins que ceux des ménages les plus aisés »¹¹⁵.

¹¹² Résolution de la CES sur les stages de qualité, adoptée lors de la réunion du Comité exécutif des 30 et 31 mars 2023, consultable sur <https://www.etuc.org/sites/default/files/document/file/2023-04/FR-ETUC%20Resolution%20on%20Quality%20Traineeships.pdf>

¹¹³ Recommandation CM/Rec(2015)3 du Comité des Ministres aux Etats membres sur l'accès des jeunes des quartiers défavorisés aux droits sociaux, adoptée par le Comité des Ministres le 21 janvier 2015, lors de la 1217e réunion des Délégués des Ministres, point ii.

¹¹⁴ Recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages, J.O.U.E., C 88, 27 mars 2014, considérant 4.

¹¹⁵ D. MOXON *et al.*, *The costs of unpaid internships*, European Youth Forum discussion paper, Belgium, 2023. Consultable sur <https://www.youthforum.org/files/230111-DP-CostUnpaidInternships.pdf>, p. 10.

Dans le cadre de sa campagne politique « Ban unpaid internships », le Forum européen de la Jeunesse (FEJ) a estimé le coût moyen engendré par un stage non rémunéré en Europe¹¹⁶. D'une part, pour un stage à temps plein pendant 6 mois, l'organisation estime qu'un jeune européen dépense, en moyenne (au sein de l'Europe des 27), 6169€ pour faire face à ses dépenses usuelles. D'autre part, le coût d'opportunité d'un tel stage (c'est-à-dire le coût de renoncer à un emploi rémunéré au salaire minimum, à temps plein) s'élève en moyenne à 7218€.

Le FEJ souligne également les conséquences « non monétaires » de ce type de stage telles que le temps et l'énergie dépensés parfois en vain – puisque le stage ne permet pas d'accéder à un emploi de qualité – ou la santé mentale dégradée de stagiaires qui ne sont pas considérés par les employeurs à leur juste valeur.

Sur cette base et en s'appuyant sur des recherches à l'échelon national, le FEJ estime que l'existence même de stages non rémunérés crée une discrimination en fonction de l'état de fortune des jeunes ; les jeunes issus de milieux défavorisés ou en situation de précarité n'étant pas en mesure d'assumer la possibilité d'un stage non rémunéré (et dès lors, perdent une chance de formation et d'expérience sur le marché du travail).

Sous-section 2. Cadre normatif de l'Union européenne

Bien que certains eurodéputés se soient publiquement prononcés en faveur d'une interdiction des stages non rémunérés par le biais d'une directive¹¹⁷, il n'existe pas à notre connaissance de texte contraignant en la matière.

En 2022, le parlement européen « invite les États membres à faciliter l'accès des jeunes à des stages et apprentissages **rémunérés**, inclusifs et de qualité; demande que les systèmes de suivi soient renforcés afin de garantir que les jeunes bénéficient d'une première expérience professionnelle appropriée et de qualité, de possibilités de formation et d'acquisition de nouvelles qualifications ou références; **condamne la pratique des stages non rémunérés comme une forme d'exploitation des jeunes travailleurs et une violation de leurs droits**, et demande à la Commission et aux États membres, en collaboration avec le Parlement et dans le respect du principe de subsidiarité, de proposer un cadre juridique commun destiné à assurer une juste rémunération des stages et apprentissages pour éviter les pratiques d'exploitation »¹¹⁸.

¹¹⁶ D. MOXON *et al.*, *ibidem*.

¹¹⁷ <https://www.euractiv.fr/section/economie/news/les-partisans-dune-nouvelle-directive-sur-les-stages-sont-optimistes/>

¹¹⁸ Résolution du Parlement européen du 17 février 2022 sur l'autonomisation de la jeunesse européenne : emploi et reprise sociale après la pandémie, J.O.U.E., C 342, 6 septembre 2022, §15.

Il semble néanmoins que les initiatives récentes¹¹⁹ de la part des institutions européennes se limitent à une actualisation des Recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages. Or nous savons que ces Recommandations sont un instrument non contraignant.

L'évaluation de ce cadre de qualité pour les stages menée en 2021 montre que « en termes d'efficacité, les principes du cadre de qualité qui sont les plus susceptibles d'avoir une incidence positive sur l'intégration professionnelle des jeunes sont la définition d'objectifs d'apprentissage et de formation et la conclusion de conventions écrites, même si les progrès réalisés en ce qui concerne l'adoption de ces principes en droit national sont modestes »¹²⁰. Le niveau de réglementation vis-à-vis des stages varie fortement d'un État membre à une autre, particulièrement pour les stages en marché libre¹²¹. Seuls cinq États membres ont modifié leurs législations concernant les stages sur le marché libre depuis 2014, pour y intégrer certains principes du cadre. Il est d'ailleurs important de mentionner que ces principes ne contiennent pas d'encouragement systématique à la rémunération du stagiaire, malgré le caractère problématique du manque ou de l'insuffisance de rémunération des stagiaires constaté dans les considérants de la recommandation¹²².

Sous-section 3. Conformité des stages non rémunérés avec les droits fondamentaux

§1. Appréciation par le Comité européen des droits sociaux

En 2017, le FEJ, dans le cadre de sa campagne en vue de l'interdiction des stages non rémunérés, a introduit une réclamation contre la Belgique devant le Comité européen des droits sociaux¹²³. Ce recours a permis au Comité de préciser la portée de certains articles de la Charte sociale européenne quant à la protection offerte aux stagiaires.

¹¹⁹ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-AM-742416_EN.pdf. Néanmoins, le 9 mai 2023, la Commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen a adopté une résolution invitant la Commission à proposer une directive sur les stages de qualité dans l'UE. « Cette directive devrait garantir des normes minimales de qualité pour les stagiaires, y compris des règles sur la durée des stages, la rémunération et l'accès à la protection sociale, conformément à la législation et aux pratiques nationales ». Source : <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20230424IPR82032/quality-traineeships-in-the-eu-fairer-remuneration-and-more-accessibility>

¹²⁰ Document de travail des services de la Commission, résumé de l'évaluation de la recommandation du Conseil relative à un cadre de qualité pour les stages (SWD/2023/0010 final).

¹²¹ G. KALVELAGE, *Remuneration of Open-Market Traineeships in EU-27*, European Network of Public Employment Services Ad hoc request, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, p. 6.

¹²² Recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages, J.O.U.E., C 88, 27 mars 2014, considérant 9.

¹²³ https://www.coe.int/fr/web/european-social-charter/belgium/-/asset_publisher/WCQtILLITOD5n/content/no-150-2017-european-youth-forum-yfj-v-belgium

Le FEJ alléguait « que la loi sur les droits des volontaires du 3 juillet 2005, qui autorise la pratique des stages non rémunérés, et l'absence d'application d'un certain nombre de dispositions de la législation nationale régissant les stages, violent les articles 4§1 (droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent) et 7§5 (droit des jeunes travailleurs et apprentis à une rémunération équitable ou à une allocation appropriée) en combinaison avec l'article E (non-discrimination) de la Charte sociale européenne révisée ».

Concernant la violation présumée de l'article 7§5, le CEDS ne suit pas le raisonnement du FEJ. Il considère que cette disposition n'est pas applicable aux stagiaires sur le marché libre. Ceux-ci ne peuvent être ni considérés comme des apprentis¹²⁴, ni comme de « jeunes travailleurs »¹²⁵.

Le Comité confirme en revanche la violation de l'article 4§1, « dans les cas où il est établi qu'un stage ne comporte pas de composante d'apprentissage et de formation, mais concerne l'exécution d'un travail réel et authentique »¹²⁶. Il ne s'agit dès lors pas pour le Comité de condamner la pratique des stages non rémunérés en tant que telle, mais bien de prohiber celle des « faux stages » (*bogus internships*).

En effet, selon le Comité, le stagiaire impliqué dans des « formules de stage, dont l'objectif prédominant est d'acquérir une expérience professionnelle et d'améliorer les compétences pratiques du jeune »¹²⁷ ne peut être reconnu comme un travailleur et tomber sous la protection de l'article 4§1.

En conséquence, le Comité établit des critères pertinents afin d'identifier si le stagiaire est engagé dans un « faux stage » (c'est-à-dire un travail déguisé impliquant l'exécution d'un travail réel sous l'autorité et au profit d'un employeur)¹²⁸, auquel cas celui-ci peut être considéré comme un travailleur au sens de l'article 4§1. Ces critères sont « la nature du travail effectué par le stagiaire et la prédominance ou non de la dimension éducative dans le contexte de son travail. Les critères formels, tels que l'existence d'un contrat de travail ou le paiement d'une

¹²⁴ Ce terme étant compris par le comité comme couvrant les personnes engagées dans un parcours formatif structuré de longue durée donnant lieu à une certification (C.E.D.S., *Forum européen de la jeunesse (YFJ) c. Belgique* (décision sur le bien-fondé), 8 décembre 2021, Réclamation n° 150/2017, § 68)

¹²⁵ Ce terme étant compris par le comité comme couvrant les travailleurs âgés de moins de 18 ans. (C.E.D.S., *Forum européen de la jeunesse (YFJ) c. Belgique* (décision sur le bien-fondé), 8 décembre 2021, Réclamation n° 150/2017, §71).

¹²⁶ C.E.D.S., *Forum européen de la jeunesse (YFJ) c. Belgique* (décision sur le bien-fondé), 8 décembre 2021, Réclamation n° 150/2017, §127.

¹²⁷ *Ibidem*, §122.

¹²⁸ *Ibidem*, §126.

rémunération, sont bien sûr absents dans le cas d'un « faux stage » qui concerne l'exécution d'un travail réel sans contrat de travail régulier et sans rémunération »¹²⁹.

En sus, le Comité pointe les lacunes du système belge d'inspection sociale quant à la détection de ces faux stages. Plus précisément, il considère que « un système d'inspection qui repose uniquement sur les plaintes individuelles des stagiaires, en l'absence de toute autre mesure proactive tenant compte de la vulnérabilité du groupe ciblé, ne peut être considéré comme efficace dans ces circonstances spécifiques »¹³⁰, ce qui constitue également une violation de l'article 4§1 de la Charte.

A notre connaissance, la Belgique ne s'est pas encore mise en conformité avec la Charte pour donner suite à cette décision du CEDS, même si le ministre fédéral a déclaré dans la presse en février 2022 que *"Les stages non rémunérés sont une forme de concurrence déloyale, d'abus des jeunes travailleurs et une manière de renforcer les inégalités sur notre marché de travail. Avec l'aide de mes collègues des entités fédérées, je mets tout en œuvre pour y remédier"*.

§2. Appréciation par le Médiateur européen

Un cas similaire a été soumis au Médiateur européen concernant « la pratique du Service européen pour l'action extérieure (SEAE) consistant à proposer uniquement des stages non rémunérés dans les délégations de l'UE. L'enquête a été ouverte à la suite d'une plainte présentée par une jeune ressortissante de l'UE qui avait effectué un stage non rémunéré. Cette dernière a affirmé que la pratique du SEAE était discriminante à l'égard des jeunes issus de milieux défavorisés. »¹³¹

En effet, selon le Médiateur, « les stages non rémunérés peuvent perpétuer l'exclusion sociale, étant donné que les personnes issues de milieux moins privilégiés sont susceptibles de ne pas avoir les moyens financiers d'effectuer un stage. Elles ne profiteront donc pas de cette précieuse opportunité d'améliorer leurs qualifications et leurs compétences. Cela peut, à terme, conduire à une diminution des opportunités d'emploi pour les moins privilégiés, initiant ainsi un cercle vicieux où les privilèges succèdent aux privilèges »¹³². Le Médiateur recommande in fine, au SEAE de verser une indemnité appropriée à tous ses stagiaires.

¹²⁹ *Ibidem*, §126.

¹³⁰ *Ibidem*, §150.

¹³¹ Décision du Médiateur européen dans l'affaire 454/2014/PMC concernant la pratique du Service européen pour l'action extérieure consistant à proposer des stages non rémunérés dans les délégations de l'UE.

¹³² *Ibidem*, §25.

Le Médiateur va donc plus loin que le CEDS, jugeant que ce sont tous les stages non-rémunérés qui constituent une mauvaise pratique en matière de lutte contre les inégalités sociales.

Cette condamnation, tant par le CEDS que par le Médiateur, bien que nous la considérons comme positive pour lutter contre la pauvreté des jeunes au travail, peut également soulever certaines difficultés. Nous en identifions deux principales.

D'abord, l'obligation pure et simple de rémunérer tous les stagiaires selon un standard de rémunération qui permettrait d'éviter la pauvreté, ne risquerait-elle pas de déplacer le problème de l'inégalité du côté des employeurs ? En effet, les petits employeurs ou employeurs à plus faibles moyens (comme des associations par exemple) ne pourraient sans doute pas assumer, dans une même mesure que les employeurs « plus aisés », une forte augmentation du coût engendré par les stages. Or nous l'avons vu, les stages sont également bénéfiques pour les employeurs. Une possibilité de contrebalancer cette potentielle conséquence négative aux petites structures pourrait être, selon nous, de prévoir dans cette hypothèse une forme de subside, touché soit par le stagiaire, soit par l'employeur, et permettant une rémunération décente du travailleur.

Ensuite, le stage ainsi rémunéré mais non inséré dans une législation de protection de l'emploi au même titre que d'autres types de contrats, pourrait être utilisé par les employeurs en guise de « période d'essai » et dès lors, contourner les garde-fous légaux en la matière.

En résumé, l'implémentation d'une obligation de rémunération des stages pourrait lutter contre la pauvreté au travail des jeunes, mais devrait être accompagnée d'une évaluation globale afin de monitorer ses conséquences sur le marché de l'emploi et sur la protection des jeunes travailleurs.

Sous-section 4. Le cas de la France : une bonne pratique ?

En France, les stages font l'objet d'une régulation stricte¹³³. Cet encadrement répond, selon les travaux parlementaires à la « recherche d'un équilibre entre le nécessaire développement des stages et la prévention des dérives auxquels ils peuvent donner lieu aux dépens des jeunes »¹³⁴.

¹³³ Cette bonne pratique a été épinglée par le Forum Européen de la Jeunesse dans sa publication « « High Quality or Unpaid and Unregulated? Uncovering National Internship Policies in Europe » dont nous nous inspirons et dont nous traduisons certains passages.

¹³⁴ Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, par G. CHERPION, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 8 juin 2011, n° 3519. Consultable sur <https://www.assemblee-nationale.fr/13/rapports/r3519.asp>

Les stages sur le marché libre y sont légalement interdits. Tout stage doit en effet faire l'objet d'une convention tripartite (employeur – stagiaire – établissement d'enseignement)¹³⁵. Cette interdiction « vise à éviter que des stages puissent être détournés de leur objet et constituer en réalité des formes d'emploi « au rabais », qui précarisent les étudiants et exercent un effet d'éviction sur l'emploi salarié et les garanties collectives qui y sont attachées »¹³⁶. Les stages sur le marché libre sont en outre considérés comme « une forme précaire d'emploi, déconnectée de tout objectif pédagogique »¹³⁷.

Au vu des éléments théoriques et interprétations jurisprudentielles évoqués ci-avant, cette interdiction peut déjà être appréciée comme une bonne pratique en matière de lutte contre la pauvreté des travailleurs.

En sus de cette interdiction du stage sur le marché libre, les stages académiques sont strictement encadrés. Nous raisonnons par analogie et considérons que cette régulation constitue une bonne pratique en matière de lutte contre la pauvreté des jeunes travailleurs. En effet, les dispositions ci-dessous pourraient être mobilisées par les Etats dans lesquels une interdiction n'est pas en vigueur, afin d'offrir une protection adéquate aux stagiaires.

Les stagiaires français bénéficient de tous les droits garantis au personnel permanent (tels que la protection sociale et les mécanismes de recours)¹³⁸.

Les stagiaires travaillant plus de deux mois ont droit à une gratification mensuelle¹³⁹ (3,90€ par heure en 2022), et à des bons d'alimentation et subventions pour le transport¹⁴⁰. S'ils travaillent moins de deux mois, la protection est moindre et la possibilité de gratification est laissée à l'appréciation de l'employeur.

Le Code de l'éducation prévoit également d'autres mesures visant à empêcher le remplacement du personnel par des stagiaires. Spécifiquement, l'article L124-7 énonce que « aucune convention de stage ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un

¹³⁵ Code de l'éducation (France), art. L124-1.

¹³⁶ Rapport fait au nom de la commission des affaires culturelles et de l'éducation sur le projet de loi relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche, par V. FELTESSE, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 16 mai 2013, n° 1042. Consultable sur <https://www.assemblee-nationale.fr/14/rapports/r1042.asp>

¹³⁷ Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur les propositions de loi tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, par C. KHIROUNI, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 12 février 2014, n° 1792. Consultable sur : https://www.assemblee-nationale.fr/14/rapports/r1792.asp#P183_37891

¹³⁸ Code de l'éducation (France), articles L124-12 à L124-17.

¹³⁹ Code de l'éducation (France), articles L124-6.

¹⁴⁰ European Youth Forum, *High Quality or Unpaid and Unregulated? Uncovering National Internship Policies in Europe*, 2022, p. 11.

poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié ou un agent en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail. »

D'autres dispositions relatives aux stages ont pour objectif d'encourager l'emploi des jeunes. Il s'agit notamment de dispositions¹⁴¹ visant à :

- limiter le nombre de stagiaires à 10 % de l'effectif de l'entreprise (art. L124-8 Code de l'éducation). Cette mesure vise à s'assurer que les employeurs ne remplacent pas un personnel qualifié par des stagiaires, et que ces derniers puissent bénéficier de l'accompagnement nécessaire par un employé expérimenté.
- permettre à la période de stage de remplacer les périodes d'essai normales si les stagiaires sont ensuite embauchés sous un contrat standard (art. L1221-24 Code du travail). Cette mesure offre une protection accrue au stagiaire s'il est embauché.
- imposer aux employeurs des pauses obligatoires entre l'embauche de stagiaires successifs pour le même poste. La pause doit correspondre à au moins un tiers de la période de stage (art. L124-11 Code de l'éducation). Cette mesure vise à ce que les employeurs ne détournent pas l'objet du stage pour confier des tâches, toujours les mêmes et sans doute avec une plus-value éducative moindre, à une succession de stagiaires.

Il convient néanmoins de nuancer cette apparente bonne pratique quant à son efficacité dans la lutte contre la pauvreté au travail des jeunes. Le montant de la gratification prévue pour les stagiaires, en avril 2022, s'élevait à minimum 3,90€ par heure, soit environ 600€ par mois. La même année, l'INSEE estime que le seuil de pauvreté se situe à 1 102€ pour une personne vivant seule¹⁴². Le montant de la gratification, s'il n'est pas complété avec d'autres prestations sociales, ne permet a priori pas au stagiaire d'échapper à la pauvreté. Or le revenu minimum garanti, appelé RSA en France, n'est justement ouvert aux jeunes que dans des critères très restrictifs (voyez le chapitre 3 section 5 de ce travail).

Section 4. (Sous-)Salaire minimum

La question de l'influence du salaire minimum sur la pauvreté au travail fait l'objet d'une autre partie de ce rapport collectif. Nous étudions ici spécifiquement les pratiques consistant à

¹⁴¹ *Ibidem*, p. 11.

¹⁴² Ipsos, *Baromètre de la pauvreté et de la précarité*, édition n° 16, 2022, p. 6.

différencier les niveaux de salaires minimums en fonction de l'âge, particulièrement celles ciblant les jeunes travailleurs. Nous détaillerons dans quel cas cette pratique peut constituer une violation des droits des travailleurs, selon la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (ci-après CEACR) et selon le Comité européen des droits sociaux (ci-après le Comité ou CEDS).

Rappelons, avant d'approfondir la question du salaire minimum, qu'il « n'y a pas de correspondance univoque entre le fait d'être un "travailleur à bas salaire" et un "travailleur pauvre" »¹⁴³. Le montant du salaire des travailleurs est un déterminant individuel de la pauvreté au travail, mais l'entrée dans la catégorie du travailleur pauvre dépend des revenus du ménage. Le montant du salaire perçu par les jeunes sera dès lors particulièrement important pour ceux dits « dé-cohabitants », c'est-à-dire ceux qui ont quitté le ménage de leurs parents.

Sous-section 1. Pays européens différenciant le salaire minimum en fonction de l'âge et bases légales

La législation de certains pays européens prévoit que les jeunes travailleurs ne puissent pas prétendre à l'entièreté du salaire minimum prévu pour les « adultes » (nous l'appellerons salaire minimum standard), mais uniquement à un pourcentage de ce salaire (voyez le tableau ci-après).

La très récente directive européenne concernant les salaires minimaux n'interdit pas aux États membres d'adopter des « variations » du salaire minimum pour certaines catégories de travailleurs. L'article 6 précise cependant que « lorsque les États membres autorisent des taux de salaires minimaux légaux différents pour des catégories spécifiques de travailleurs ou des retenues qui réduisent la rémunération versée à un niveau inférieur à celui du salaire minimum légal concerné, ils veillent à ce que ces variations et retenues respectent les principes de non-discrimination et de proportionnalité, ce dernier comprenant la poursuite d'un objectif légitime »¹⁴⁴.

¹⁴³ J. DAMON J, *op. cit.*, p. 43.

¹⁴⁴ Voyez le développement au chapitre 3 section 2 du présent travail. Nous n'avons pas connaissance de recours pendants se fondant sur cette directive, probablement au regard de sa récente adoption.

Tableau 2. Sous-salaires minimaux au sein de l'Union européenne¹⁴⁵

<i>Pays</i>	<i>Catégorie de travailleurs</i>	<i>Pourcentage du salaire minimum standard</i>	<i>Base légale</i>
<i>Belgique</i>	16 ans et moins	67%	CCT n° 43 et CCT n°50 ¹⁴⁶
	17 ans	73%	
	18 ans	79%	
	19 ans	85%	
	20 ans	90%	
<i>France</i>	16 ans et moins	80%	Code du travail, art. D3231-3 ¹⁴⁷
	17 ans	90%	
<i>Irlande</i>	Moins de 18 ans	70%	National Minimum Wage Act 2000, section 15.
	18 ans	80%	
	19 ans	90%	
<i>Luxembourg</i>	De 15 à 17 ans	75%	Code du travail, art. L. 222-5.
	De 17 à 18 ans	80%	
<i>Malte</i>	Moins de 17 ans	95%	National Minimum Wage National Standard Order
	De 17 à 18 ans	96%	
<i>Pays-Bas</i>	15 ans	30%	Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, art. 7 et Besluit minimumjeugdloon, art. 2.
	16 ans	34,5%	
	17 ans	39,5%	
	18 ans	50 %	
	19 ans	60%	
	20 ans	80%	

Précisons que l'Allemagne exclut du champ d'application du salaire minimum les jeunes de moins de 18 ans n'ayant pas terminé leur apprentissage (Mindestlohngesetz, art. 2).

¹⁴⁵ Ce tableau est une version adaptée et actualisée de celui se trouvant à la page 17 du rapport Eurofound *Minimum wages in 2020: Annual review, Minimum wages in the EU series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.

¹⁴⁶ Le salaire minimum réduit s'applique aux jeunes de moins de 18 ans ayant un contrat de travail, à l'inclusion d'un contrat d'étudiant, et aux travailleurs de 18, 19 et 20 ans ayant un contrat d'étudiant. La CCT n° 50 s'applique dans les secteurs ou activités qui ne ressortent pas d'une Commission paritaire (CP) ou qui ressortent d'une CP qui n'est pas composée, et dans les secteurs pour lesquels la CP n'a pas fixé de minima ou de salaires pour les travailleurs de moins de 21 ans. Les CP peuvent donc fixer, pour ces jeunes, des salaires minimums supérieurs ou inférieurs. La CCT n° 50 s'applique uniquement si les CP ne le font pas. (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/salaire>)

¹⁴⁷ La loi s'applique au salarié de moins de 18 ans qui n'a pas encore 6 mois de pratique professionnelle dans sa branche d'activité. Les jeunes apprentis et les jeunes sous « contrat de professionnalisation » font également l'objet de salaires minimums réduits (Code du travail (France) art. L6325-8 et L6222-27).

Il convient encore d'ajouter que plusieurs États membres excluent du salaire minimum les stagiaires et les apprentis¹⁴⁸. Bien que ces statuts servent essentiellement lors de la période de transition entre la période d'éducation et celle de l'emploi, et que par conséquent il soit probable que les jeunes soient majoritairement concernés, nous ne les incluons pas dans le présent travail puisqu'elles ne discriminent pas explicitement en fonction de l'âge.

Sous-section 2. Justifications et influence sur la pauvreté et l'emploi des jeunes

Les justifications concernant l'adoption de ces taux différenciés peuvent être de quatre ordres¹⁴⁹. Premièrement, au regard de leur expérience professionnelle nulle ou réduite, les jeunes travailleurs sont perçus comme moins efficaces que les adultes et dès lors, de « moindre valeur » sur le marché du travail. Une deuxième justification avancée est le besoin de compenser, auprès de l'employeur, les coûts de la formation d'un jeune travailleur. Troisièmement, offrir un salaire minimum équivalent au salaire en vigueur pour les travailleurs plus âgés pourrait inciter les jeunes à écourter leur parcours académique. Enfin, en termes de politiques d'emploi, l'argument de lutte contre le chômage des jeunes est souvent avancé. Diminuer le salaire minimum des jeunes leur permettrait d'accéder à davantage d'emplois en comblant un certain « désavantage compétitif » par rapport à un travailleur plus expérimenté.

Concernant les effets d'une uniformité de salaire minimum – donc un salaire non différencié en fonction de l'âge – sur l'employabilité des jeunes, ceux-ci sont variés et parfois contradictoires selon la littérature.

Néanmoins, différentes études ont pu démontrer « que les jeunes sont fortement affectés par l'imposition de salaires minimums, à la fois en augmentant leur niveau de revenu et en diminuant leur taux d'emploi »¹⁵⁰. Les employeurs peuvent préférer substituer l'embauche d'un jeune par celle d'un travailleur expérimenté, si le coût est similaire. L'impact concret sur la pauvreté au travail est difficile à évaluer.

Il faut encore noter que « certains éléments indiquent que l'abaissement de l'âge de début du salaire minimum pour les adultes a entraîné une diminution du nombre d'inscriptions dans

¹⁴⁸ Il s'agit notamment de l'Allemagne, de la France et du Portugal. Pour une description plus complète des différents systèmes en place pour les stagiaires et apprentis : OIT, General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135), chapter 4, section 5.3. ou Impact assessment, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union :<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2020:0245:FIN:EN:PDF> p.163

¹⁴⁹ D. GRIMSHAW, *At work but earning less: trends in decent pay and minimum wages for young people*, ILO, Employment and Labour Market Policies Branch, Genève, 2014, p. 30.

¹⁵⁰ M. MARIMPI et P. KONING, « Youth minimum wages and youth employment », *IZA J Labor Policy* vol. 7, n°5, 2018, p.1. (traduction personnelle).

l'enseignement »¹⁵¹. Les jeunes étudiants seraient tentés, avec un salaire équivalent à celui des « adultes », de commencer au plus vite leur vie active et gagner leur indépendance. « Cependant, d'autres facteurs agissent comme des déterminants plus importants des décisions des jeunes en matière d'éducation et d'emploi, tels que le niveau de qualification à un jeune âge et les possibilités d'accéder à des postes de stagiaire avec l'aide du gouvernement ». ¹⁵² Un poste de stagiaire subsidié pouvant agir comme incitant à prolonger une période de formation, tout en acquérant une expérience professionnelle et un certain niveau de revenu.

Sous-section 3. Conformité des sous-salaires pour les jeunes avec les droits fondamentaux

Sur le plan international, il est d'abord essentiel de remarquer que de nombreux états ont abandonné (ou limité l'application) des législations fixant des salaires minimums réduits pour les jeunes travailleurs. Dans certains cas, ces décisions ont été spécifiquement motivées par d'adoption de mesures de lutte contre la discrimination¹⁵³. A titre d'exemple, concernant la Slovaquie, « le gouvernement indique que la suppression des taux de salaire minimum différenciés en fonction de l'âge ou du handicap a été décidée conformément à la loi no 365/2004 sur l'égalité de traitement et la protection contre la discrimination »¹⁵⁴.

§1. Contrôle par l'OIT

Du point de vue des organes de contrôle de l'OIT, un sous salaire minimum prévu selon un critère d'âge « peut soulever des problèmes de respect du principe fondamental de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale »¹⁵⁵. En d'autres termes, « plutôt que l'âge, c'est la valeur du travail effectué qui devrait avoir le plus de poids dans la détermination du salaire »¹⁵⁶.

En effet, la CEACR estime que « même si les conventions sur le salaire minimum n'interdisent pas la fixation de taux de salaire minima plus bas pour les jeunes salariés, les décisions en la matière devraient être prises de bonne foi et devraient tenir compte du principe « à travail égal, salaire égal ». Les raisons qui ont présidé à l'adoption de taux de salaire minima plus faibles

¹⁵¹ D. GRIMSHAW, *op. cit.*, p.50.

¹⁵² *Ibidem*, p.50.

¹⁵³ Il s'agit par exemple du Canada, de la République tchèque, de la Hongrie et de la Slovaquie (OIT, General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135), p. 87).

¹⁵⁴ C.E.A.C.R., Demande directe (Slovaquie), adoptée en 2012, publiée à la 102ème session CIT 2013, Convention n° 26 sur les méthodes de fixation des salaires minima.

¹⁵⁵ C.E.A.C.R., Demande directe (Pays-bas), adoptée en 2007, publiée à la 97ème session CIT 2008, Convention n° 131 sur la fixation des salaires minima.

¹⁵⁶ D. GRIMSHAW, *op. cit.*, p. 30.

pour les groupes de travailleurs en fonction de leur âge devraient faire l'objet d'un réexamen périodique à la lumière de ce principe »¹⁵⁷.

§2. Contrôle du Comité européen des droits sociaux (CEDS)

Avant d'analyser plus en détails la jurisprudence du CEDS, il faut d'abord relever que la Charte ne prohibe pas une différence de traitement fondée sur le « jeune âge », à condition que celle-ci soit légitime et proportionnée. En effet, le CEDS estime que « une telle réduction du salaire minimum peut favoriser l'accès des jeunes travailleurs au marché du travail et peut également être justifiée par le fait qu'elle reflète une tendance statistique selon laquelle les jeunes travailleurs ont en moyenne des dépenses moins élevées que les autres catégories de travailleurs en ce qui concerne le logement, l'aide à la famille et les autres coûts de la vie »¹⁵⁸.

L'on peut d'emblée s'interroger sur la diversité d'arguments mobilisés par le CEDS pour justifier l'existence d'une différence de traitement envers les jeunes travailleurs. Le premier argument du CEDS est d'une nature classique et est d'ailleurs utilisé de manière fréquente par les états ayant mis en place un système différencié. En revanche, le second argument est plus étonnant, selon nous. Il relève du registre de « l'état de besoin » : un jeune travailleur pourrait être moins bien payé car, statistiquement, il est supposé avoir besoin de moins de ressources. Or, comme dans toute population statistique, il ne fait aucun doute que des inégalités de richesses existent au sein du public hétérogène des jeunes travailleurs.

La jurisprudence du CEDS n'en reste pas moins éclairante pour le sujet qui nous occupe. Dans deux décisions récentes concernant la Grèce¹⁵⁹, le Comité a eu l'occasion de contrôler si l'application d'un salaire minimum réduit pour les jeunes était conforme aux dispositions de la Charte sociale européenne révisée de 1961.

Dans une première décision de 2011, le Comité conclut à une violation de l'article 4§1 à la lumière de la clause de non-discrimination contenue dans le Préambule de la Charte de 1961.

La différence de traitement subie par les jeunes travailleurs avait en effet été jugée légitime, mais disproportionnée : « Le versement d'un salaire minimum moins élevé aux travailleurs âgés

¹⁵⁷ C.E.A.C.R, Demande directe (Luxembourg), adoptée en 2004, publiée à la 93ème session CIT 2004, Convention n° 26 sur les méthodes de fixation des salaires minima.

¹⁵⁸ Conseil de l'Europe, Digest of the case law of the european committee of social rights, 2022, p.73. (traduction personnelle). Consultable sur <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>

¹⁵⁹ C.E.D.S., *Confédération générale grecque du travail (GSEE) c. Grèce* (décision sur le bien-fondé), 23 mars 2017, Réclamation n° 111/2014 et C.E.D.S., *Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce* (décision sur le bien-fondé), 23 mai 2012, Réclamation n° 66/2011.

de moins de 25 ans implique une différence de traitement fondée sur l'âge. Cependant, le Comité considère qu'il est permis à un État de justifier de manière objective le versement d'un salaire minimum moins élevé aux jeunes travailleurs, s'il peut être démontré que cela permet de poursuivre un but légitime de la politique de l'emploi et que ce but est atteint de manière proportionnée. Après avoir appliqué ce test aux faits en question, le Comité est d'avis que le traitement moins favorable des jeunes travailleurs est destiné à poursuivre un but légitime de la politique de l'emploi, à savoir l'intégration des jeunes travailleurs sur le marché du travail dans une période de grave crise économique. Cependant, le Comité considère que l'importance de la réduction du salaire minimum, et la façon dont elle est appliquée à tous les travailleurs de moins de 25 ans, est disproportionnée même en faisant référence aux circonstances économiques particulières en question »¹⁶⁰. Le Comité a notamment observé que « le salaire minimum auquel ont droit les jeunes travailleurs est nettement inférieur par rapport au salaire minimum national »¹⁶¹ ce qui impliquait que le salaire minimum payé aux jeunes tombait en deçà du seuil de pauvreté.

Le CEDS estime que pour être jugé équitable au sens de l'article 4§1, le salaire minimum ou le salaire net le plus bas effectivement pratiqué sur le marché du travail doit représenter au moins 60 % du salaire net moyen. Dans le cas d'espèce, le salaire minimum brut, primes comprises, correspondait à environ 46 % du salaire moyen brut, et le salaire minimum réduit des travailleurs de moins de 25 ans à environ 41 % seulement du salaire moyen brut.

Parallèlement, dans de nombreuses observations¹⁶², le Comité énonce la règle d'interprétation suivante : « le salaire d'un jeune travailleur peut être inférieur au salaire d'un adulte en début de carrière, mais que tout écart doit être raisonnable et se combler rapidement. Pour les jeunes de 15 à 16 ans, une rémunération de 30 % inférieure à celle des adultes est acceptable. La différence pour les jeunes âgés de 16 à 18 ans ne peut excéder 20 %. Le salaire de référence du travailleur adulte doit en tout état de cause être suffisant au regard de l'article 4§1 de la Charte. S'il est trop faible, la rémunération du jeune travailleur ne saurait être considérée comme équitable, quand bien même elle respecterait les écarts de pourcentage susmentionnés ».

¹⁶⁰ C.E.D.S., *Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (AEDY) c. Grèce* (décision sur le bien-fondé), 23 mai 2012, Réclamation n° 66/2011, §68.

¹⁶¹ *Ibidem*, §64.

¹⁶² Voyez notamment C.E.D.S., Conclusions 2019, Arménie, article 7§5; C.E.D.S., Conclusions 2019, Belgique, article 7§5.

Dans une seconde décision de 2014, c'est au regard de l'article 1§2 de la Charte de 1961 que la différence de traitement est appréciée. Le Comité y rappelle « que les actes et dispositions discriminatoires interdits par l'article 1§2 sont ceux qui peuvent intervenir lors du recrutement et dans les conditions d'emploi en général (principalement en termes de rémunération, formation, promotion, mutation, licenciement et autre préjudice) (Conclusions XVI-1, Autriche). L'article 1§2 exige des États qu'ils interdisent toute discrimination dans l'emploi qui serait fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle et les opinions politiques »¹⁶³. Pour les mêmes motifs de disproportion de la mesure, la disposition attaquée a été jugée incompatible avec l'article 1§2 de la Charte de 1961.

§3. Contrôle des Cours et tribunaux au niveau national

Au niveau national, l'on peut épingleur une décision de 2007 de la Haute Cour provinciale de Vienne, établissant « l'existence d'une discrimination fondée sur l'âge en vertu de la convention collective des industries de la viande, dans la mesure où celle-ci prévoit des salaires différents pour les employés de commerce de plus de 18 ans pendant les deux premières années de travail et pour les stagiaires de moins de 18 ans exerçant le même emploi. »¹⁶⁴.

Sans qu'il s'agisse d'une institution dotée d'un pouvoir judiciaire, l'on peut aussi retenir une appréciation de la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (IHREC), ayant estimé « que le salaire minimum national réduit applicable aux travailleurs adultes lors de leur premier emploi ou à la suite d'un cycle d'études n'est pas suffisant pour assurer un niveau de vie décent et a un impact disproportionné sur les jeunes qui entrent dans la vie active »¹⁶⁵. Cette déclaration récente intervient dans le contexte d'une campagne menée par les syndicats irlandais en vue d'abolir les salaires réduits pour les jeunes¹⁶⁶.

§4. Un contrôle possible par la CJUE ?

A notre connaissance, aucun recours n'a été introduit concernant le caractère discriminatoire d'un sous-salaire minimum pour les jeunes. Néanmoins, il nous paraît pertinent d'interroger la

¹⁶³ C.E.D.S., *Confédération générale grecque du travail (GSEE) c. Grèce* (décision sur le bien-fondé), 23 mars 2017, Réclamation n° 111/2014, §133.

¹⁶⁴ C.E.A.C.R, Demande directe (Autriche), adoptée en 2009, publiée à la 99ème session CIT 2010, Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession).

¹⁶⁵ C.E.D.S., Conclusions 2022, Irlande, article 4§1.

¹⁶⁶ <https://ictu.ie/news/scrap-sub-minimum-wage-rates-young-workers>

comptabilité de ce type de mesures avec le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, tel qu'envisagé par la CJUE (voyez le chapitre 3 section 2 du présent travail)¹⁶⁷.

L'article 6 de la directive 2000/78, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, autorise « [...] la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération des jeunes [...] ». Le salaire minimum étant une composante de la rémunération, il semble que ce type de disposition entre bien dans le champ des exceptions possibles au principe d'égalité de traitement, au cas où cette exception est justifiée.

L'objectif avancé par les États pour introduire un salaire réduit pour les jeunes est généralement, nous l'avons vu, la stimulation de l'emploi et la lutte contre le chômage des jeunes. Cet objectif, au regard de la jurisprudence de la CJUE, semble légitime.

La question de l'adéquation entre la mesure et l'objectif pourrait, en revanche, soulever quelques débats. Puisque la littérature scientifique est loin d'être unanime quant aux effets en termes d'emploi pour les jeunes de l'application d'un tel salaire minimum réduit, il serait intéressant d'analyser quelles sont les données présentées par chaque état le pratiquant. Nous n'avons pas pu, étant données les contraintes liées à notre recherche, approfondir cette question. Les données avancées devraient être solides et fiables, afin de conclure qu'aucune autre mesure ne pouvait poursuivre le même objectif, en affectant moins les droits fondamentaux des jeunes travailleurs.

La question est d'autant plus pertinente que la toute récente directive relative aux salaires minimaux, en son article 2, autorise les variations à condition, justement, du respect de principe de non-discrimination.

Enfin, et pour conclure cette section avec nuance, précisons qu'à notre sens, une possible interdiction du système des salaires réduits pour les jeunes peut constituer un ambitieux objectif sur le plan juridique, mais que sur le plan factuel, la situation de pauvreté des jeunes travailleurs au niveau européen ne s'en trouverait sans doute pas révolutionnée. D'une part, comme nous l'avons vu précédemment, une majorité des Etats membres ne discriminent déjà pas ou plus en fonction de l'âge des travailleurs. D'autre part, les niveaux de rémunération prévus pour les

¹⁶⁷ Aux fins de l'exercice, nous prenons la thèse que les travailleurs se trouvant respectivement sous et au-dessus des plafonds d'âge des législations en cause se trouvent dans des situations comparables et que la différence de traitement est établie.

jeunes tendent à avoisiner ceux du salaire minimum standard. Une « simple » revalorisation du salaire minimum standard pourrait, dès lors, également être efficace.

Section 5. Accès aux prestations de sécurité sociale, le cas du revenu minimum garanti.

Le lien entre pauvreté laborieuse et prestations sociales n'est plus à établir. En effet, « le montant des transferts publics disponibles (prestations sociales, allocations de chômage, etc.) réduit la dépendance des citoyens à l'égard de l'emploi rémunéré (décommodification). Moins de personnes sont contraintes d'occuper des emplois mal rémunérés. En outre, les membres du ménage qui ne travaillent pas sont plus susceptibles de recevoir des prestations et, par conséquent, de contribuer au revenu du ménage. »¹⁶⁸.

La question de l'influence d'une sécurité sociale forte sur la pauvreté des jeunes travailleurs en particulier est cependant moins étudiée. Néanmoins, du fait de la surreprésentation des jeunes dans certains secteurs ou types d'emploi permet d'apprécier l'impact des politiques sociales sur les jeunes à travers ce prisme. Par exemple, puisque « le fait que la couverture sociale des emplois temporaires soit aujourd'hui de mauvaise qualité accentue sensiblement la paupérisation des travailleurs, et notamment des jeunes, qui occupent ces emplois »¹⁶⁹, les mesures permettant d'octroyer une meilleure couverture aux personnes en emploi temporaire auront, *de facto*, une conséquence positive sur le public des jeunes.

Nous étudions ici les institutions spécifiques du « revenu minimum garanti » et des allocations de chômage, en ce qu'elles présentent des caractéristiques ou des défis particuliers pour les jeunes travailleurs.

Sous-section 1. Le revenu minimum garanti

§1. Lien avec la pauvreté au travail des jeunes

La Commission européenne définit le revenu minimum garanti comme suit : « Le revenu minimum est une prestation pécuniaire de dernier recours visant à combler l'écart pour atteindre un certain niveau de revenu, destinée aux ménages qui ne disposent pas de ressources suffisantes pour vivre dignement. Les prestations de revenu minimum sont « soumises à des conditions de ressources », ce qui signifie qu'elles ne sont accessibles qu'aux personnes dont les revenus et les ressources sont insuffisants. Il s'agit de filets de protection sociale financés par

¹⁶⁸ H.-J. ANDRESS et H. LOHMANN, *The Working Poor in Europe: Employment, Poverty and Globalisation*, Edward Elgar Publishing, Londres, 2008, p. 6.

¹⁶⁹ D. CLERC, « Quand le travail rend pauvre », *Transversalités*, n° 120, 2011, p. 82.

des fonds publics et elles visent à prévenir la pauvreté et l'exclusion sociale, tout en favorisant l'intégration sur le marché du travail des personnes qui peuvent travailler. »¹⁷⁰

Au sein de l'Union européenne, « les politiques de revenu minimum garanti (RMG) apparaissent progressivement après la seconde guerre mondiale »¹⁷¹. Elles sont envisagées comme « le dernier recours » dans un système de protection sociale, et « à offrir une protection aux citoyens temporairement incapables d'assurer un niveau de vie décent ou suffisant par leur travail »¹⁷².

Le revenu minimum garanti peut jouer un rôle dans la lutte contre la pauvreté au travail, lorsqu'il permet, par exemple, à un ménage de toucher un revenu additionnel à celui issu de l'emploi à temps partiel, dont le revenu ne permet sans doute pas de se hisser hors de la pauvreté. De plus, en termes de politiques d'activation, « un revenu minimum garanti peut jouer un rôle important dans la réduction du chômage partiel lorsqu'il peut être (temporairement) combiné avec le revenu du travail »¹⁷³.

Un rapport du Réseau européen des politiques sociales établit les manquements auxquels font face les jeunes (et non pas spécifiquement les jeunes travailleurs) en termes d'accès aux régimes de revenu minimum garanti¹⁷⁴. « Dans la plupart des pays analysés dans ce rapport, les régimes de RMG sont accessibles aux personnes âgées de 18 ans et plus. Toutefois, dans certains pays, des seuils d'âge supérieurs à 18 ans s'appliquent aux jeunes qui demandent l'allocation ». C'est le cas de Chypre (seuil à 28 ans), du Danemark (seuil à 30 ans, mais d'autres allocations sont prévues pour les plus jeunes), de la France (seuil à 25 ans), en Grèce (seuil à 25 ans pour certains jeunes), au Luxembourg (seuil à 25 ans) et en Espagne (seuil à 23 ans). La plupart de ces régimes prévoient néanmoins des exceptions si le jeune se situant sous le seuil est dans une situation particulière telle que la charge d'un ménage en tant que parent.

Les experts ayant rédigé ce rapport recommandent aux États d'étendre les critères d'éligibilité aux jeunes âgés de 18 à 29 ans. Selon eux, la totale dépendance des jeunes aux ressources familiales nuit à leur accès au logement et à leur indépendance. De plus, le rapport porte la

¹⁷⁰ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/qanda_22_5722

¹⁷¹ R. PEÑA-CASAS et D. BOURGET, « Vers un revenu minimum européen ? Débats, enjeux et perspectives », *Bilan social de l'Union européenne 2013*, D. NATALI (dir.), ETUI, 2014, p. 142. Consultable sur <https://www.etui.org/fr/publications/livres/bilan-social-de-l-union-europeenne-2013>

¹⁷² *Ibidem*.

¹⁷³ R. PEÑA-CASAS *et al.*, *In-work poverty in Europe – A study of national policies*, European Social Policy Network (ESPN), Commission européenne, Bruxelles, 2019, p.16.

¹⁷⁴ D. GHAILANI *et al.*, *Access to social protection for young people. An analysis of policies in 35 countries*, European Social Policy Network (ESPN), Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, p. 61.

recommandation de « la garantie d'un revenu minimum adéquat sous condition de ressources, en tant que pilier essentiel d'une stratégie d'inclusion active pour les jeunes ». Ces politiques devraient être implémentées dans le cadre d'approches intégrées « qui visent également à soutenir les parcours vers des emplois de qualité et des marchés du travail inclusifs, ainsi qu'un accès à des services de bonne qualité et abordables »¹⁷⁵.

§2. En France, les jeunes travailleurs exclus du revenu minimum garanti

En France, le revenu minimum garanti porte le nom de « Revenu de solidarité active » (RSA). Il « assure aux personnes sans ressources un niveau minimum de revenu qui varie selon la composition du foyer »¹⁷⁶. Celui-ci est ouvert à tout français à partir de 25 ans. Sous certaines conditions strictes, exposées ci-après, il peut être demandé par les jeunes de 18 à 24 ans.

Il est pertinent de noter que la majorité civile est de 18 ans en France, tandis que le RSA n'est ouvert qu'à partir de 25 ans.

Le jeune « actif » de moins de 25 ans qui a exercé une activité professionnelle pendant au moins 2 ans à temps plein (au moins 3214 heures) au cours des 3 ans précédant la date de la demande peut prétendre à l'allocation. « Les activités suivantes sont prises en compte :

- Activités salariées et non salariées
- Heures d'activité occasionnelle ou réduite accomplies pendant des périodes de chômage et ayant donné lieu au maintien des allocations chômage
- Heures d'activité accomplies dans le cadre d'un contrat de volontariat dans les armées, sauf les heures de formation

Les périodes de stage et de chômage indemnisé ne sont pas assimilées à des périodes d'activité »¹⁷⁷.

Des exceptions sont néanmoins prévues pour les jeunes parents et parents isolés. S'ils remplissent certaines conditions de ressources et qu'ils résident de manière stable et effective en France, les parents et parents isolés peuvent également prétendre au RSA « jeunes » sans satisfaire à la condition de durée de prestations susmentionnée.

L'objectif poursuivi par la mesure qui exclut les jeunes de moins de 25 ans de l'allocation est « l'encouragement des jeunes travailleurs, qui commencent leur insertion dans la vie

¹⁷⁵*Ibidem*, p.18.

¹⁷⁶ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19775>

¹⁷⁷ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F286>

professionnelle au sortir de leurs études ou après une période de formation, à exercer durablement une activité professionnelle et à s'intégrer ainsi dans le monde du travail »¹⁷⁸.

Au regard de la prédominance des contrats temporaires et contrats à temps partiel chez les jeunes travailleurs, les conditions pour pouvoir bénéficier de ce RSA « jeunes » semblent difficiles à atteindre. Le nombre d'heures à prester (3214h) pour pouvoir bénéficier du RSA peut même paraître discriminatoire, par rapport au jeune travailleur de plus de 25 ans qui ne doit pas souscrire à cette condition.

Interrogé par une organisation syndicale sur le possible caractère discriminatoire de la disposition, le Conseil d'État français « a été amené, dans sa décision du 27 octobre 2011, à examiner la régularité du décret d'application du « RSA jeunes ». Les magistrats l'ont déclaré légal en exerçant d'une part, un contrôle approfondi sur la condition d'activité professionnelle préalable, et d'autre part, un contrôle minimum sur le respect des principes d'égalité et de non-discrimination »¹⁷⁹. Le Conseil d'État conclut à la légalité et au respect du principe d'égalité.

Pourtant, « les incertitudes à l'entrée sur le marché du travail (après la fin des études), qui peuvent se traduire par des périodes de chômage, sont délétères pour les jeunes : les chômeurs ou les inactifs sont massivement soumis à la pauvreté monétaire. Les jeunes dans ces situations sont rarement éligibles aux allocations d'aide de retour à l'emploi, notamment parce qu'ils commencent leur carrière. De plus, l'absence d'un revenu minimum accessible à un grand nombre de jeunes restreint les aides sociales disponibles dans cette tranche d'âge des 18-24 ans. »¹⁸⁰

Du côté de la société civile et du monde académique, les critiques de cette exclusion fondée sur l'âge sont nombreuses.

Une étude montre que l'ouverture du RSA aux jeunes (ou un dispositif équivalent) pourrait tendre à réduire la pauvreté auprès de ce public¹⁸¹. De plus, l'étude rappelle que la littérature

¹⁷⁸ S. MAHÉ et J. ROUSTAN DE PÉRON, « Le décret d'application du « RSA jeunes » à l'épreuve du Conseil d'État », *La Semaine Juridique Administrations et Collectivités territoriales*, n° 10, 2012, p. 7. Consultable sur : https://documentation.le04.fr/doc_num_data.php?explnum_id=5393

¹⁷⁹ *Ibidem*, p. 4.

¹⁸⁰ B. MARTEAU *et al.*, « Mesurer le niveau de vie et la pauvreté des jeunes adultes de 18 à 24 ans - Une population particulièrement confrontée à la vulnérabilité économique », *Les dossiers de la DREES*, n° 106, 2023, p.22.

¹⁸¹ V. VERGNAT, « Lutte contre la pauvreté et incitations à l'emploi : quelle politique pour les jeunes ? », *Revue économique*, vol. 70, 2019, p. 541.

scientifique ne conclut pas à un effet désincitatif au travail de la mise en place d'un revenu garanti ; argument pourtant souvent opposé aux partisans de l'ouverture aux jeunes du RSA.

En 2016, un rapport fait au Gouvernement français intitulé « Repenser les minima sociaux Vers une couverture socle commune » pointait déjà l'inacceptabilité de l'exclusion « d'une grande majorité des 18-25 ans de l'accès au RSA »¹⁸². Le Rapport recommande vivement, aux fins de lutter contre la pauvreté des jeunes et de favoriser leur insertion dans l'emploi, d'ouvrir l'accès au RSA dès l'âge de 18 ans.

Un *think tank* (orienté à gauche sur le spectre politique) pointe, assez justement selon nous, que « les jeunes sont donc confrontés à une « citoyenneté refusée » qui repose sur une familialisation de la citoyenneté sociale et une logique de work-first de la citoyenneté économique [...] La logique du work-first se constate dans l'accès des jeunes aux politiques d'insertion, mais non aux allocations, ce qui relève d'une « activation sans protection » des politiques sociales ».¹⁸³

Pour l'Observatoire des Inégalités, l'argument selon lequel un revenu minimum ouvert aux jeunes à partir de 18 ans conduirait les jeunes à ne pas rechercher de travail et s'enfermer dans la pauvreté n'est pas valide. D'une part, « occuper un emploi, que l'on soit jeune ou pas, ce n'est pas seulement bénéficier d'un revenu, mais de bien d'autres choses : un mode de socialisation (des collègues, un groupe de travail, etc.), parfois certains avantages sociaux, une forme d'autonomie et un projet d'avenir. Les calculs comparant le gain salarial et la prestation sociale ne prennent pas en compte ces paramètres, particulièrement importants pour cette classe d'âge ». D'autre part, l'Observatoire constate que la recherche d'indépendance, à travers l'emploi, est un mouvement naturel de la jeunesse au sortir du système éducatif.

Plus encore, l'Observatoire avance qu'un minimum social permettrait « à une partie des jeunes de refuser des conditions d'emploi trop dégradées », et, dès lors, lutter contre la pauvreté au travail de ces jeunes travailleurs.¹⁸⁴

¹⁸² Rapport fait au Premier Ministre (France), « Repenser les minima sociaux Vers une couverture socle commune », par C. SIRUGUE, 2016, p.47. Consultable sur : https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2016/04/18.04.2016_rapport_de_christophe_sirugue_-_repenser_les_minima_sociaux_-_vers_une_couverture_socle_commune.pdf

¹⁸³ T. DUVERGER, « L'ouverture du RSA aux jeunes dès 18 ans : la conquête d'un nouveau droit », publié le 27 février 2023 sur le site de la Fondation Jean Jaurès : <https://www.jean-jaures.org/publication/louverture-du-rsa-aux-jeunes-des-18-ans-la-conquete-dun-nouveau-droit/>

¹⁸⁴ L. MAURIN, « Revenu minimum pour les jeunes : les raisons d'un refus », publié le 27 octobre 2020 sur le site de l'Observatoire des Inégalités : <https://www.inegalites.fr/Revenu-minimum-pour-les-jeunes-les-raisons-d-un-refus#nh4>

L'ensemble de ces éléments semble indiquer qu'une bonne pratique en matière de lutte contre la pauvreté des jeunes travailleurs serait d'ouvrir l'accès aux politiques de revenus minimaux garanti dès l'âge de 18 ans (ou, à tout le moins, au même âge que celui de la majorité civile).

Sous-section 2. Accès aux allocations de chômage

§1. Lien avec la pauvreté au travail des jeunes

Les raisonnements expliquant le lien entre le revenu minimum garanti et la pauvreté au travail des jeunes peut, dans les grandes lignes, s'appliquer aux allocations de chômage.

Concernant le facteur « ménage » de la pauvreté au travail et son lien avec des allocations de chômage accessibles aux jeunes, on peut évoquer l'exemple d'un ménage sans plusieurs revenus issus du travail. Dans ce cas, « des transferts sociaux moins efficaces font une grande différence dans la prévention du risque de pauvreté. Le risque accru de pauvreté chez les chômeurs peut également affecter la pauvreté au travail, car une proportion importante des personnes exposées au risque de pauvreté au travail partagent un ménage avec un chômeur »¹⁸⁵.

Les régimes d'accès aux allocations de chômage sont, pour la plupart d'entre eux, fondés sur une logique assurantielle (ou contributive). Cette logique, combinée aux formes d'emplois occupés par les jeunes, a pour effet de rendre pratiquement inaccessible les prestations aux jeunes travailleurs. En effet, ces derniers ne parviennent pas à occuper un emploi assez longtemps, ou de manière assez complète, que pour satisfaire aux conditions d'éligibilité de l'allocation, à savoir, dans une majorité d'Etat, comptabiliser une période d'emploi ou de contribution de 12 mois¹⁸⁶.

Un autre obstacle spécifique à la jeunesse à la matière se situe au niveau du montant et de la durée d'octroi des allocations, si celles-ci parviennent à être perçues. Ces deux paramètres sont souvent liés au montant du salaire et à la période de contribution par l'emploi précédemment occupé. Or nous l'avons vu, les jeunes sont surreprésentés parmi les emplois temporaires et les bas salaires.

Le rapport précité du Réseau européen des politiques sociales concernant l'accès à la sécurité sociale des jeunes mentionne dès lors les recommandations suivantes : « Les pays pourraient utilement renforcer l'aide au revenu des jeunes chômeurs et réformer les prestations de chômage

¹⁸⁵ V. NUFFEL et I. NICAISE, *ESPN Thematic Report on In-work poverty – Belgium*, European Social Policy Network, Commission européenne, Bruxelles, 2019, p. 9. (traduction personnelle)

¹⁸⁶ D. GHAILANI *et al.*, *op. cit.*, p. 37.

contributives pour les adapter à la situation des nouveaux entrants et à la généralisation des formes d'emploi atypiques. Plus précisément, les pays pourraient envisager :

- de réduire la période minimale de cotisation nécessaire pour avoir accès aux prestations de chômage, et envisager d'adapter les périodes de référence de l'emploi pour les jeunes travailleurs afin de tenir compte de leur participation plus courte au marché du travail, en tant que nouveaux entrants ;
- de revoir la méthode de calcul des allocations afin qu'elle soit moins pénalisante pour les jeunes, qui sont souvent surreprésentés dans les emplois faiblement rémunérés. »¹⁸⁷.

§2. Le cas de la Belgique, une bonne pratique mais qui se détériore

En Belgique, il est possible d'ouvrir le droit à une allocation similaire à l'allocation de chômage – appelée allocation d'insertion – sans avoir exercé un emploi auparavant. Cette allocation de remplacement de revenus pour les personnes en recherche d'emploi est en effet octroyée aux personnes ayant fini leurs études. Nous considérons que cette mesure peut être retenue comme une bonne pratique car, à notre connaissance, elle fait figure d'exception en Europe.

Certains éléments peuvent cependant nuancer cette bonne pratique. Les allocations d'insertion ne sont ouvertes qu'après une période d'attente de 310 jours (appelé stage d'insertion professionnelle), à compter de l'inscription en tant que demandeur d'emploi auprès de l'administration compétente. Dans l'intervalle, le jeune devra donc se retourner vers d'autres moyens de subsistance, et compter sur la solidarité familiale ou étatique.

Ensuite, contrairement aux allocations de chômage, l'allocation d'insertion est limitée dans le temps¹⁸⁸. Elle ne sera versée que durant 36 mois. A nouveau, le jeune n'ayant pas trouvé d'emploi au terme de cette période, devra trouver d'autres revenus.

Enfin, pour pouvoir prétendre à cette allocation, le jeune doit avoir moins de 25 ans à la fin de son stage d'insertion (donc moins de 24 ans au moment de l'inscription auprès de l'administration). Cela implique qu'en sont exclus, presque automatiquement, les jeunes ayant dû recommencer une année lors de leur cursus scolaire et ayant entrepris des études en cinq ans, tel un master universitaire.

Cette dernière condition d'âge maximal fut ajoutée en 2015 par le gouvernement belge. Cette réforme a également introduit que le droit aux allocations soit « refusé aux jeunes de moins de

¹⁸⁷ *Ibidem*, p. 17.

¹⁸⁸ L'ensemble de ces informations sont tirées du site du Forem : <https://www.leforem.be/particuliers/allocations-insertion-et-chomage.html>

21 ans qui n'ont pas de diplôme de la sixième année de l'enseignement secondaire. Cela devait inciter les jeunes à chercher et accepter un emploi plus rapidement et encourager les personnes peu qualifiées à obtenir un diplôme et à ne pas quitter prématurément l'enseignement »¹⁸⁹. Une récente étude souligne l'échec de cette réforme pour atteindre ces objectifs. Les auteurs s'interrogent en revanche sur les conséquences en termes de pauvreté de la suppression de ce droit pour certains publics.

Les juridictions belges ont dès lors été saisies par plusieurs jeunes au sortir de leur études, accompagnés par les syndicats. Dans plusieurs cas, la mesure a été jugée contraire à l'article 23 de la Constitution garantissant l'accès à une vie digne et à la protection sociale, ainsi qu'à l'obligation de standstill¹⁹⁰. Sans que les dispositions réglementaires ne soient modifiées, il semble que les pratiques des administrations se soient adaptées à cette jurisprudence, acceptant que des dossiers soient déposés par des personnes ayant dépassé le seuil de 25 ans¹⁹¹.

¹⁸⁹ B. COCKX *et al.*, « Priver les jeunes d'allocations d'insertion est-il un remède efficace pour lutter contre l'abandon scolaire et le chômage ? », *Regards économiques*, n° 171, 2022, p. 10.

¹⁹⁰ C. WATERLOT, « Revirement de jurisprudence pour les jeunes étudiants qui souhaitent bénéficier d'allocations d'insertion au sortir des études », *Sem. soc.*, n° 17, 2019.

¹⁹¹ <https://www.rtb.be/article/pas-d-alloc-d-insertion-apres-25-ans-la-regle-est-definitivement-caducue-10255114>

CONCLUSION

Les jeunes travailleurs sont des travailleurs particulièrement vulnérables face à la pauvreté. Surreprésentés tant dans les formes d'emploi atypiques que dans des secteurs à bas salaires, ils sont singulièrement vulnérables aux récessions économiques.

La législation sociale internationale et européenne adopte une position ambivalente à leur égard : en même temps qu'elle reconnaît la nécessité d'accroître la protection des jeunes travailleurs - notamment en termes de conditions d'emploi - en raison de leur jeune âge, elle autorise des dérogations au droit commun, par exemple concernant la rémunération minimale.

De surcroît, les jeunes travailleurs, perçus comme particulièrement flexibles ou s'adaptant facilement au changement, sont régulièrement visés par des politiques de flexibilisation qui détériorent leurs conditions d'emploi. Pire encore, certaines de ces politiques ou mesures présentent un caractère discriminatoire en fonction du jeune âge des travailleurs.

Nous sommes néanmoins parvenus à identifier certaines mesures et bonnes pratiques permettant de lutter contre la pauvreté au travail des jeunes :

- L'abandon des pratiques discriminatoires en fonction du jeune âge. Les pratiques permettant de contourner les obligations des employeurs, particulièrement en matière de licenciement (indemnités, durée de préavis, ...), lorsque les travailleurs n'ont pas atteint un certain âge sont à proscrire.
- L'interdiction, ou à tout le moins l'encadrement strict, des stages non-rémunérés (hors ceux accomplis dans le cadre d'un parcours académique ou de programmes de mises à l'emploi). Les jeunes travailleurs doivent pouvoir compter sur un revenu décent, même si la jurisprudence et la législation autorisent une rémunération inférieure aux standards du marché, au vu de la dimension de formation inhérente à la période de stage. Une pratique inspirante d'encadrement est à trouver dans la législation française. Celle-ci interdit les stages sur le marché libre et assure aux autres stagiaires une protection adéquate contre les abus potentiels des employeurs. Elle tend également, par l'encadrement légal, à limiter l'usage abusif des stages en tant que forme d'emploi à bas coûts pour l'employeur.
- L'abrogation, ou à tout le moins la revalorisation, des sous-salaires minimums à destination des jeunes. Ce système, prévoyant que les jeunes ne puissent toucher qu'une

fraction du salaire minimum standard, peut être envisagé comme une violation du principe de non-discrimination en matière de rémunération des travailleurs.

- Les pratiques permettant aux jeunes travailleurs, malgré une absence de période contributive ou un emploi standard, d'accéder à des prestations de sécurité sociale telles que les allocations de chômage ou revenus minimums garantis. Il s'agit par exemple d'élargir les conditions d'éligibilité au revenu minimum garanti à l'ensemble des jeunes de 15 à 29 ans en état de besoin ou d'ouvrir le droit aux allocations de chômage aux jeunes sortant des études.

Outre les sujets étudiés ci-avant, d'autres mériteraient un approfondissement quant à leur impact sur la pauvreté au travail. Il s'agit par exemple des pratiques d'emplois subsidiés pour les jeunes ou l'encadrement du travail des étudiants. Une attention particulière devrait également être portée dans les mois et années à venir quant aux conséquences de la directive récemment adoptée concernant le revenu minimum adéquat.

Enfin, nous avons été surpris, tout au long de la rédaction de ce rapport, du manque de données d'évaluation des politiques publiques vis-à-vis de leur effet sur la pauvreté auprès des populations qu'elles concernent. A l'heure où l'existence et la prévalence de la pauvreté au travail ne fait plus débat, les dispositifs d'évaluation se concentrent encore essentiellement sur les effets en termes de création d'emploi et de réduction du chômage. La qualité et la durabilité des emplois proposés, ainsi que la possibilité pour les travailleurs de mener une vie digne et de faire valoir leurs droits ne sont que trop rarement évoquées en aval des décisions prises.

BIBLIOGRAPHIE

Dispositions normatives

OIT, Convention n°138 sur l'âge minimum, 1973.

Bureau international du travail, « La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action », Résolution et conclusions de la 101e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 2012.

O.N.U., Programme d'Action Mondiale pour la Jeunesse, adopté par l'Assemblée générale de 1995.

Charte sociale européenne révisée, adoptée à Strasbourg le 3 mai 1996.

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, adoptée à Nice le 7 décembre 2000.

Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, J.O.U.E., L 275, 25 octobre 2022.

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, J.O.C.E., L 303, 2 décembre 2000.

Directive 94/33/CE du Conseil du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail, J.O.C.E., L 216, 20 août 1994.

Recommandation du Conseil du 30 octobre 2020 relative à « Un pont vers l'emploi — Renforcer la garantie pour la jeunesse » et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse (2020/C 372/01), J.O.U.E., C 372, 4 novembre 2020.

Recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages, J.O.U.E., C 88, 27 mars 2014.

(Droit français) Code de l'éducation, art. L124-1, L124-6, L124-12 à L124-17.

(Droit français) Code du travail, art. L. 222-5.

(Droit belge) Convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 juillet 1988, *M.B.* 26 août 1988.

(Droit belge) Convention collective de travail n° 50 du 29 octobre 1991 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen aux travailleurs âgés de moins de 21 ans, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 17 décembre 1991, *M.B.* 10 janvier 1992.

(Droit irlandais) National Minimum Wage Act 2000, section 15.

(Droit maltais) National Minimum Wage National Standard Order.

(Droit néerlandais) Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, art. 7.

(Droit néerlandais) Besluit minimumjeugdloon, art. 2.

(Droit allemand) Mindestlohngesetz, art. 2.

Travaux préparatoires

Droit de l'Union européenne

Résolution du Parlement européen du 17 février 2022 sur l'autonomisation de la jeunesse européenne: emploi et reprise sociale après la pandémie, J.O.U.E., C 342, 6 septembre 2022.

Document de travail des services de la commission européenne, résumé de l'évaluation de la recommandation du Conseil relative à un cadre de qualité pour les stages (SWD/2023/0010 final).

Droit français

Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, par G. CHERPION, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 8 juin 2011.

Rapport fait au nom de la commission des affaires culturelles et de l'éducation sur le projet de loi relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche, par V. FELTESSE, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 16 mai 2013, n° 1042.

Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur les propositions de loi tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, par C. KHIROUNI, Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 12 février 2014, n° 1792.

Rapport fait au Premier Ministre (France), « Repenser les minima sociaux Vers une couverture socle commune », par C. SIRUGUE, 2016.

Jurisprudence et quasi-jurisprudence

C.E.A.C.R., Demande directe (Slovaquie), adoptée en 2012, publiée à la 102ème session CIT 2013, Convention n° 26 sur les méthodes de fixation des salaires minima.

C.E.A.C.R., Demande directe (Autriche), adoptée en 2009, publiée à la 99ème session CIT 2010, Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession).

C.E.A.C.R., Demande directe (Pays-bas), adoptée en 2007, publiée à la 97ème session CIT 2008, Convention n° 131 sur la fixation des salaires minima.

C.E.A.C.R., Demande directe (Luxembourg), adoptée en 2004, publiée à la 93ème session CIT 2004, Convention n° 26 sur les méthodes de fixation des salaires minima

C.E.D.S., *Forum européen de la jeunesse (YFJ) c. Belgique* (décision sur le bien-fondé), 8 décembre 2021, Réclamation n° 150/2017.

C.E.D.S., *Confédération générale grecque du travail (GSEE) c. Grèce* (décision sur le bien-fondé), 23 mars 2017, Réclamation n° 111/2014.

C.E.D.S., *Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce* (décision sur le bien-fondé), 23 mai 2012, Réclamation n° 66/2011.

C.E.D.S., Conclusions 2019, Arménie, article 7§5.

C.E.D.S., Conclusions 2019, Belgique, article 7§5.

C.E.D.S., Conclusions 2019, Irlande, article 7§5.

C.E.D.S., Conclusions 2015, Norvège, article 7§5.

C.E.D.S., Conclusions XIX-4, Allemagne, article 7§5.

C.J.U.E., arrêt *Specht et autres c. Land Berlin*, 19 juin 2014, affaires jointes C-501/12 à C-506/12, C-540/12 et C-541/12, EU:C:2014:2005.

C.J.U.E., arrêt *Seda Küçükdeveci contre Swedex GmbH & Co. KG*, 19 janvier 2010, C-555/07, EU:C:2010:21.

Av. gén. M. BOBEK, concl. préc. C.J.U.E., arrêt *Abercrombie & Fitch Italia Srl c. Antonio Bordonaro*, 19 juillet 2017, C-143/16, EU:C:2017:235.

Recommandation du Comité des Ministres aux Etats membres sur l'accès des jeunes des quartiers défavorisés aux droits sociaux, adoptée par le Comité des Ministres le 21 janvier 2015, lors de la 1217^e réunion des Délégués des Ministres, CM/Rec(2015)3.

Décision du Médiateur européen dans concernant la pratique du Service européen pour l'action extérieure consistant à proposer des stages non rémunérés dans les délégations de l'UE, affaire 454/2014/PMC.

Doctrines et articles scientifiques

ANDRESS, H.-J. et LOHMANN, H., *The Working Poor in Europe: Employment, Poverty and Globalisation*, Edward Elgar Publishing, Londres, 2008.

ANGELOFF, T., « Des miettes d'emploi : temps partiel et pauvreté », *Travail, genre et sociétés*, n° 1, 1999, p. 43 à 70.

AUVERGNON, Ph. (dir.), *Droit social et travailleurs pauvres*, 1^e éd., Bruxelles, Bruylant, 2013.

BEKKER, S., BUERKERT, J., QUIRIJNS, Q. et POP, I. «In-Work Poverty in Times of COVID-19», *The New Common*, T. Wilthagen (dir.), Springer, Cham, 2021, consulté en ligne sur https://doi.org/10.1007/978-3-030-65355-2_5

CAZES, S. et TONIN, M., «Employment protection legislation and job stability: A European cross-country analysis», *International Labour Review*, vol. 149, 2010, p. 261 à 285.

CLERC, D., « Quand le travail rend pauvre », *Transversalités*, n°120, 2011, p. 75 à 86.

COCKX, B., DECLERCQ, K., DEJEMEPPE, M. et VAN DER LINDEN, B., « Priver les jeunes d'allocations d'insertion est-il un remède efficace pour lutter contre l'abandon scolaire et le chômage ? », *Regards économiques*, n°171, 2022, p. 10.

DAMON J., « Pauvreté laborieuse et protection sociale. Pour une transformation en profondeur des prestations sociales », *Informations sociales*, n° 142, 2007, p. 40 à 52.

DEDESSUS-LE-MOUSTIER, N. et HABLLOT, C., « L'accompagnement du jeune travailleur vers le statut de salarié adulte : les évolutions du droit du travail depuis trente ans », *Formation emploi*, n°148, 2019.

DE GREEF, V. et PORTA, J., « Article 32. - Interdiction du travail des enfants et protection de jeunes au travail », *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, F. Picod (dir.), 3e édition, Bruxelles, Bruylant, 2023.

DUVERGER, T., « L'ouverture du RSA aux jeunes dès 18 ans : la conquête d'un nouveau droit », publié le 27 février 2023 sur le site de la Fondation Jean Jaurès <https://www.jean-jaurès.org/publication/louverture-du-rsa-aux-jeunes-des-18-ans-la-conquete-dun-nouveau-droit/>

FILANDRI, M. et STRUFFOLINO, E., « Individual and household in-work poverty in Europe: understanding the role of labor market characteristics », *European Societies*, vol. 21, 2019, p. 130 à 157.

GAMMARANO, R., et PERARDEL, Y., « Education and labour markets: Analysing global patterns with the KILM », *ILO Key Indicators of the Labour Market*, 9^e ed., Bureau international du travail, Genève, 2016.

GOEBEL, C. et VERHOFSTADT, E., « Is Temporary Employment a Stepping Stone for Unemployed School Leavers? », ZEW - Centre for European Economic Research, Discussion Paper n° 08-093, 2008.

GRIMSHAW, D., *At work but earning less: trends in decent pay and minimum wages for young people*, OIT, Employment and Labour Market Policies Branch, Genève, 2014.

HUTEAU, G., « Les jeunes au prisme du droit des politiques sociales : un effet « kaléidoscope » », *Regards*, 2015/2 (N° 48), p. 103 à 110.

JUZNIK ROTAR, L., « Effectiveness of Active Labour Market Policies in the EU Countries for the Young Unemployed People and Implications for the Post-pandemic Period », *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 2022, vol. 33(3), p. 326 à 337.

KALVELAGE, G., *Remuneration of Open-Market Traineeships in EU-27*, European Network of Public Employment Services Ad hoc request, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021.

MAHÉ, S. et ROUSTAN DE PÉRON, J., « Le décret d'application du « RSA jeunes » à l'épreuve du Conseil d'État », *La Semaine Juridique Administrations et Collectivités territoriales*, n° 10, 2012.

MARIMPI, M. et KONING, P., « Youth minimum wages and youth employment », *IZA J Labor Policy* vol. 7, n°5, 2018.

MARTEAU, B., PINEL, L., ECHEGU, O. et NAUZE-FICHET, E., « Mesurer le niveau de vie et la pauvreté des jeunes adultes de 18 à 24 ans - Une population particulièrement confrontée à la vulnérabilité économique », *Les dossiers de la DREES*, n° 106, 2023.

MATH, A., « Nouvelle directive sur des salaires minima adéquats », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 179, 2022, p. 38 à 47.

MAURIN, L., « Revenu minimum pour les jeunes : les raisons d'un refus », publié le 27 octobre 2020 sur le site du l'Observatoire des Inégalités : <https://www.inegalites.fr/Revenu-minimum-pour-les-jeunes-les-raisons-d-un-refus#nh4>

MOXON, D., BACALSO, C et DOLIDZE, S., *The costs of unpaid internships*, European Youth Forum discussion paper, Belgium, 2023.

O'HIGGINS, N. et PINEDO, L., *Interns and outcomes: Just how effective are internships as a bridge to stable employment?*, OIT Employment Policy Department, Employment Working Paper n° 241, Genève, 2018.

PEÑA-CASAS, R. et BOURGET, D., « Vers un revenu minimum européen ? Débats, enjeux et perspectives », *Bilan social de l'Union européenne 2013*, D. NATALI (dir.), ETUI, 2014.

RATTI, L. (dir.), *In-Work Poverty in Europe. Vulnerable and Under-represented Persons in a Comparative Perspective*, Wolters Kluwer, 2022.

STEWART, A., OWENS, R., HEWITT, A. et NIKOLOUDAKIS, I., *The regulation of internships: A comparative study*, Employment Working Paper n° 240, ILO - Employment Policy Department, Genève, 2018.

TER HAAR, B., « Discrimination of Young Workers: To be Justified or not to be Justified? », *International Labor Rights Case Law*, vol. 4, n°2-3, 2019, p. 230 à 234.

TER HAAR, B., « EU Age Discrimination Law: a Curse or a Blessing for EU Youth Policy? », *EU Anti-Discrimination Law beyond Gender*, BELAVUSAU, U. et HENRARD, K. (dir.), Hart Publishing, Oxford, 2018.

VEGA RUIZ, M.L., *Regulating work experience for young workers Is the future ready for youth? Youth employment policies for evolving labour markets*, ILO Employment Policy Department, 2021.

VERGNAT, V., « Lutte contre la pauvreté et incitations à l'emploi : quelle politique pour les jeunes ? », *Revue économique*, vol. 70, 2019, p. 539 à 568.

WATERLOT, C., « Revirement de jurisprudence pour les jeunes étudiants qui souhaitent bénéficier d'allocations d'insertion au sortir des études », *Sem. soc.*, n° 17, 2019.

Rapports officiels

Confédération Européenne des Syndicats, Résolution sur les stages de qualité, adoptée lors de la réunion du Comité exécutif des 30 et 31 mars 2023, consultable sur :

<https://www.etuc.org/sites/default/files/document/file/2023-04/FR-ETUC%20Resolution%20on%20Quality%20Traineeships.pdf>

Conseil de l'Europe, Digest of the case law of the european committee of social rights, 2022. Consultable sur : <https://social.desa.un.org/issues/youth/wpay>

Eurofound, *Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.

Eurofound, *Living and working in Europe 2021*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022.

Eurofound *Minimum wages in 2020: Annual review, Minimum wages in the EU series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.

European Youth Forum, *High Quality or Unpaid and Unregulated? Uncovering National Internship Policies in Europe*, 2022.

Eurostat, *Young people in Europe – a statistical summary*, 2022 consultable sur : <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4031688/15191320/KS-06-22-076-EN-N.pdf/7d72f828-9312-6378-a5e7-db564a0849cf?t=1666701213551>

GHAILANI, D., PEÑA-CASAS, R., COSTER, S. et REGAZZONI, P., *Access to social protection for young people. An analysis of policies in 35 countries*, European Social Policy Network (ESPN), Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021.

Ipsos, *Baromètre de la pauvreté et de la précarité*, édition n° 16, 2022.

OIT, *Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people*, Bureau international du Travail, Genève, 2022.

OIT, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, Bureau international du Travail, Genève, 2023.

OIT, *General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135)*.

O'HIGGINS, N., *Relever le défi de l'emploi des jeunes – Derniers éléments concernant des questions de politique essentielles*, Bureau international du Travail, Genève, 2019.

PEÑA-CASAS, R., GHAILANI, D., SPASOVA, S., et VANHERCKE, B., *In-work poverty in Europe. A study of national policies*, European Social Policy Network (ESPN), Commission européenne, Bruxelles, 2019.

Autres

Données Eurostat :

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Young_people_-_social_inclusion&oldid=526294

[In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex - EU-SILC survey \[ILC_IW01\]](#)

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_statistics_on_income_and_living_conditions_\(EU-SILC\)_methodology_-_in-work_poverty&action=statexp-seat&lang=fr#Description](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_statistics_on_income_and_living_conditions_(EU-SILC)_methodology_-_in-work_poverty&action=statexp-seat&lang=fr#Description)

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Being_young_in_Europe_today_-_labour_market_-_access_and_participation#Youth_employment_rates_by_age

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Earnings_statistics

[Median hourly earnings, all employees \(excluding apprentices\) by age \[EARN_SES_PUB2A_custom_5531153\]](#)

LOUVAIN-LA-NEUVE | BRUXELLES | MONS | TOURNAI | CHARLEROI | NAMUR

Place Montesquieu, 2 bte L2.07.01, 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique | www.uclouvain.be/drt