

Fiche de lecture

Août 2019

Jacques Barthélémy, Gilbert Cette

Travailler au XXI^e siècle, l'ubérisation de l'économie ?

Odile Jacob, 2017



Les usines, Léopold Survage

Jacques Barthélémy est avocat en droit social et Gilbert Cette économiste. Tous deux sont parallèlement enseignants. Leurs thèmes d'étude portent sur les conséquences économiques et sociales du droit du travail et du fonctionnement du marché de l'emploi : ils plaident en ces domaines pour des changements fondamentaux. Leur approche de la lutte contre le chômage (dont l'ampleur s'explique, selon eux, par un mode de régulation inapproprié, car excessivement réglementaire, du marché du travail) les fait classer parmi les néolibéraux : ils sont en particulier favorables au développement de la négociation collective au détriment de la réglementation étatique et à une modulation du SMIC selon les régions et l'âge du salarié, pour développer l'emploi. Cependant, dans leur volonté de « concilier protection du salarié et efficacité économique » (thème de leur ouvrage de référence « Réformer le droit du travail », 2015 chez Odile Jacob), ils récusent cette étiquette : leurs propositions tendent au final à mieux responsabiliser les partenaires sociaux et l'entreprise et à donner davantage de pouvoir aux instances de représentation du personnel.

J. Barthélémy et G. cette considèrent que les réformes engagées depuis les ordonnances de 2017 vont dans le sens qu'ils préconisent, même s'ils n'en approuvent pas tous les aspects.

L'ouvrage « Travailler au XXI^e siècle » traite des conséquences des technologies numériques sur le travail et l'emploi. Il ambitionne de proposer les réformes nécessaires pour que ce changement ne soit pas vu comme une menace : l'objectif est d'éviter de dégrader les

protections dont bénéficient les travailleurs sans brider des évolutions qui sont susceptibles d'avoir des effets économiques positifs.

L'ouvrage ne traite pas des évolutions de l'emploi, ni des éventuelles disparitions d'emploi du fait de la robotisation ni des changements apportés par le développement du numérique : il faut dire que le pourcentage des emplois impactés varie, selon les études, entre 50 et moins de 10 %. Il conjugue plusieurs approches : une approche statistique sur l'emploi non-salarié et le partage entre l'emploi salarié et non-salarié, une mise en cause du droit du travail actuel et, enfin, des propositions pour un nouveau « droit de l'activité professionnelle » englobant salariés et non-salariés. Malgré une présentation qui lie ces trois thèmes dans une même logique, ceux-ci paraissent plus juxtaposés que complémentaires.

L'ouvrage note d'abord que la part du travail non-salarié dans l'emploi a baissé jusqu'en 2002, stagné ensuite et augmenté de 2008 à 2014, à partir de la création du statut d'autoentrepreneur, la hausse concernant essentiellement le secteur tertiaire (les non-salariés déclinent dans les autres secteurs). Les emplois qui augmentent sont soit des emplois peu qualifiés dans la construction soit, surtout, des emplois qualifiés dans l'immobilier, la santé, l'enseignement, les activités scientifiques et techniques. Au total cependant, l'augmentation des non-salariés est faible et concerne moins de 12 % des emplois. Les évolutions qualitatives (davantage de travailleurs qualifiés) sont plus notables. Quant aux comparaisons internationales, elles sont difficiles, la définition du salariat n'étant pas identique selon les pays. La France fait cependant partie des pays où la part des non-salariés dans l'emploi est faible, sans que ce phénomène puisse être imputé au moindre développement des TIC. L'évolution de la part des non-salariés dans un panel de 10 pays considérés comme représentatifs des pays développés montre soit une diminution soit une stagnation, sauf aux Pays-Bas et au Royaume-Uni : la première conclusion (évidente) est que, sauf ces cas particuliers, la diffusion des TIC et de l'économie numérique ne menace pas le salariat, contrairement à certaines analyses trop rapides. La seconde conclusion, tirée de l'approfondissement des données de quatre pays, montre que, sur 2010-2014, sauf au Royaume Uni, le travail non salarié correspond en moyenne désormais à un niveau de diplôme supérieur au travail salarié. Comme c'est le cas en France, l'emploi non salarié régresse dans les emplois non qualifiés et progresse dans les emplois qui le sont plus que la moyenne.

Les données présentées ne sont guère contestables, même s'il est loisible d'hésiter sur les scénarios prospectifs qui tendent à conclure que le pourcentage de non-salariés va continuer (modestement) à augmenter d'ici 2030. Ce qui surprend davantage est le lien établi systématiquement entre l'économie numérique et l'augmentation des diplômés chez les non-salariés, même s'il est certain que certaines activités indépendantes très qualifiées, dans le conseil ou la santé par exemple, profitent du développement du numérique. L'ouvrage veut en tout cas s'inscrire en faux contre une vision de l'ubérisation de la société qui assimilerait plates-formes numériques et travail indépendant peu qualifié. Il note que, à côté de l'autoentrepreneur peu qualifié et mal rémunéré par une plateforme, l'extension (toute relative) du non salariat touche également (ou surtout) des travailleurs qualifiés. Sans doute, même si, dans ce cas, le lien avec l'économie numérique est moins flagrant qu'il ne le dit.

Le second thème est celui de l'inadaptation du droit du travail actuel. C'est la partie la plus confuse et parfois contestable de l'ouvrage. Il est vrai que certaines critiques s'entendent : né

dans l'usine, le droit du travail protège identiquement tous les salariés, ceux qui ont effectivement besoin d'être défendus et ceux qui, jouissant d'une plus grande autonomie et occupant des postes de responsabilité, en ont moins besoin (l'exemple pris est celui de la non acceptation dans certains contrats de cadres supérieurs de clauses d'arbitrage, alors que ces cadres sont aptes à plaider leur cause lors d'un différend avec leur employeur). Parallèlement, les non-salariés sont peu protégés, malgré, dans certains cas, une dépendance non pas juridique mais économique. De même, l'argument selon lequel la requalification du non salariat en salariat n'est pas toujours la bonne solution est audible : la frontière reste ainsi difficile à tracer entre le salariat « traditionnel » et le contrat des participants à un jeu de télé-réalité ou des livreurs de pizzas qui se connectent quand ils le souhaitent. La requalification peut se discuter dans certains cas. Par ailleurs, l'ampleur des conséquences financières de cette requalification peut dissuader des chefs d'entreprise d'organiser des réseaux de travailleurs indépendants sous-traitants pourtant bénéfiques.

Pour autant, l'ouvrage va trop loin lorsqu'il définit les TIC comme un outil de développement de l'autonomie et des libertés des travailleurs permettant le libre choix des conditions de travail et lorsqu'il affirme que le droit du travail existant empêche cette évolution bénéfique. Considérant ainsi que le recours aux « forfaits jours » est un progrès social qui favorise l'autonomie des cadres supérieurs, il se moque des tentatives du droit du travail traditionnel pour rappeler que cette organisation du temps doit être compatible avec le maintien d'un temps de travail raisonnable. Il y voit le caractère irréconciliable d'une définition normée du temps du travail héritée des usines du XIXe siècle et de la liberté dont doivent profiter les travailleurs dans l'organisation de leur temps de travail. Il considère également que « l'arsenal procédural » régissant la modification ou la rupture du contrat de travail n'est pas adapté à des salariés aptes à appliquer le droit civil du contrat. C'est méconnaître la capacité des entreprises à exploiter sans vergogne leurs salariés, même hauts de gamme, et à jouer sur leur peur du chômage ou de l'échec. C'est méconnaître l'asservissement des cadres, même supérieurs : ce n'est pas la qualification qui rend libre... Conclure l'analyse sur l'exemple du jeune qui vante la liberté à travailler pour 10 entreprises plutôt que pour une seule, c'est prendre l'exception pour la réalité ordinaire et se focaliser sur les seuls emplois indépendants très qualifiés, sans voir que le tout-venant est loin de correspondre à ce schéma, maintenant et sans doute encore pour longtemps. Les TIC ne sont pas synonymes d'autonomie des travailleurs : c'est vrai dans certains cas, même pour les travailleurs ordinaires (le télétravail le montre) mais cela ne brise pas le lien de subordination, parfois pernicieux. Pour ce qui est des travailleurs non qualifiés (pensons aux salariés d'Amazon suivis informatiquement à la trace, avec une mesure constante de leur productivité), les TIC crée une forme nouvelle d'esclavage, ce que l'ouvrage n'évoque jamais.

Troisième apport, l'ouvrage fait des propositions pour remplacer le droit du travail actuel par un droit de l'activité professionnelle » commun aux salariés et aux non-salariés.

L'ouvrage envisage au départ la création d'une catégorie intermédiaire, réunissant les travailleurs indépendants juridiquement mais économiquement dépendant (les critères restent à définir) et les travailleurs juridiquement dépendants mais disposant d'une autonomie technique et d'une responsabilité propre (avocats salariés, experts-comptables). Il cite alors l'exemple de « l'accord collectif » sur le statut des agents d'assurances indépendants signé par les compagnies d'assurance. Le Code du travail continuerait alors à s'appliquer aux

salariés qui en ont besoin et qui se trouvent dans une position de faiblesse à l'égard des employeurs. Ce premier scénario présente toutefois l'inconvénient de remplacer des frontières floues entre salariés et non-salariés par d'autres frontières qui risquent fort de l'être tout autant (entre les non-salariés économiquement dépendants et les autres ou entre les salariés disposant d'une autonomie technique et les autres).

L'ouvrage propose donc au final un droit unique de l'activité professionnelle mais avec des niveaux de protection décroissant avec l'autonomie, sans autre précision toutefois. Dans le domaine de la protection sociale, l'unité entre salariés et non-salariés pourrait être totale, avec portabilité des garanties collectives de prévoyance d'un employeur à l'autre. La mesure suppose, d'une manière ou d'une autre, l'extension de la garantie contre les accidents du travail et le chômage aux non-salariés. En ce qui concerne les droits collectifs, les non-salariés en situation de dépendance économique pourraient bénéficier du droit à négociation collective. Quant aux droits individuels (dignité, justice, revenus décents, formation), leur respect suppose pour les non-salariés l'élaboration de normes ou de codes de bonne conduite et de modalités de financement nouvelles : fonds de formation mutualisé entre les entreprises, lieux de stockage de droits comme les Comptes personnels d'activité ouverts à tous.

Cette troisième partie est sans doute la plus intéressante : les propositions naissent de la volonté d'offrir à des catégories qui en ont besoin des protections nécessaires pour éviter de freiner le développement d'activités non-salariés porteuses. Elles s'inspirent aussi (sans le dire) de considérations d'équité et entendent favoriser les mobilités professionnelles. L'ouvrage est plus ambigu sur le maintien du droit du travail traditionnel : il assure qu'il sera maintenu pour les salariés qui en ont besoin, mais souligne constamment qu'il ne faut pas conserver des normes qui croient protéger tout en bridant le développement de certaines activités. De même, les propositions qui évoquent la définition de plusieurs niveaux de protection des salariés en fonction de leur autonomie ne sont guère précisées : l'on s'interroge donc sur les publics visés et les conséquences, manifestement minimisées pour les « travailleurs très qualifiés » qui peuvent aussi être vulnérables. L'on s'interroge aussi sur la complexification du droit social qui en résulterait et la capacité des entreprises à assumer de telles différences. Du moins, les propositions sont-elles stimulantes, plus que les autres parties de l'ouvrage. L'on reste toutefois ici dans un « brochage » à grandes lignes : or, en ce domaine, le diable est parfois dans les détails, comme l'a montré, après la parution de l'ouvrage, la tentative d'extension aux non-salariés de la protection chômage, qui a accouché d'une souris.

Au final toutefois, le livre, construit de bric et de broc, fondé sur des a priori souvent discutables (l'économie numérique est synonyme de liberté, le droit du travail contraint absurdement certains salariés aptes « à se défendre » seuls), répond certes à des interrogations fondamentales : faut-il parachever ou non l'unification des droits sociaux ? Faut-il desserrer ou pas les normes réglementaires en droit du travail ? Il ne répond pas toutefois à son titre « Travailler au XXI^e siècle », sauf à affirmer que « l'ubérisation » n'est pas une menace et que le travail est et sera de plus en plus qualifié, ce qui est un peu court.