Jacques Barthélémy, Gilbert Cette, *Travailler au XXI^e siècle. L'ubérisation de l'économie ?*

Paris, Odile Jacob, 2017

Antoine Naboulet

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/8785>

DOI : 10.4000/travailemloi.8785

ISSN : 1775-416X

Éditeur

DARES - Ministère du Travail

Édition imprimée

Date de publication : 1 juillet 2018

Pagination : 177-180

ISSN : 0224-4365

Référence électronique

Antoine Naboulet, « Jacques Barthélémy, Gilbert Cette, *Travailler au XXI^e siècle. L'ubérisation de l'économie ?* », *Travail et Emploi* [En ligne], 155-156 | Juillet-décembre 2018, mis en ligne le 11 juillet 2019, consulté le 23 septembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/8785> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/travailemloi.8785>

Travailler au ^exxi^e siècle. L'ubérisation de l'économie ?

Jacques Barthélémy, Gilbert Cette

Paris, Odile Jacob, 2017, 134 p.

*Lu par Antoine Naboulet**

Travailler au ^exxi^e siècle. L'ubérisation de l'économie ? s'inscrit dans le fil de la collaboration engagée depuis quinze ans par Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, faisant dialoguer leurs expertises économiques et juridiques des mutations du marché du travail et de leurs implications. L'ouvrage alterne ainsi analyses statistiques de l'emploi et analyses juridiques au fil de deux parties consacrées à un état des lieux puis à une réflexion prospective. Cet ouvrage est en même temps le fruit des réflexions d'un groupe de travail dont l'objectif était d'émettre des propositions de réforme – sous l'égide notamment de l'Institut de l'entreprise et de Terra Nova dont les dirigeants ont rédigé la préface.

Les auteurs partent du constat – ou de l'hypothèse – de changements majeurs à l'œuvre dans le monde du travail sous l'effet des technologies digitales et notamment des plateformes telles qu'Uber. Si les débats et les craintes se cristallisent autour des destructions nettes et de la polarisation des emplois, les auteurs retiennent surtout que ces mutations sont susceptibles de transformer les formes d'emploi, brouillent les repères traditionnels du travail salarié et contribuent à des trajectoires d'activité plus diversifiées. Elles rendraient ainsi de moins en moins légitime et efficace un droit du travail salarié construit dans la « civilisation de l'usine » pour protéger l'ouvrier dans sa relation de subordination juridique à l'employeur. Dès lors, les auteurs militent pour un droit de l'activité professionnelle couvrant mieux les salariés comme les indépendants et visant à accompagner les mutations « sans les brider afin d'élever la performance de l'économie française » (p. 29).

Le chapitre 2 déconstruit d'abord le fantasme d'une « ubérisation » généralisant le travail indépendant au détriment du salariat. Après une baisse continue jusqu'au début des années 2000, la part des travailleurs non salariés dans l'emploi total s'est stabilisée (autour de 11 %), et connaît même un léger rebond après 2008, dynamisée par le statut d'autoentrepreneur. Ce rebond tient à la progression de l'emploi non salarié dans la construction, plutôt peu qualifié, et dans des secteurs de services plus qualifiés (immobilier, activités spécialisées et scientifiques, enseignement, santé, etc.).

* France stratégie.

Les auteurs identifient également les caractéristiques différenciant salariés et non-salariés aujourd'hui : ces derniers ont plus de chances d'être des hommes, d'être plutôt âgés et qualifiés, d'avoir un enfant ou un conjoint non salarié ou inactif.

Le chapitre 3 met ensuite l'accent sur les limites du droit social français, hérité du ^{xx}^e siècle, constitutif d'un ordre public économique protégeant le salarié vu comme un « mineur social » dans la mesure où il est la partie faible du contrat de travail. La subordination juridique demeure centrale pour appréhender les droits et les garanties de tout travailleur, mais se heurte de plus en plus au cas de salariés autonomes professionnellement ou, à l'inverse, d'indépendants économiquement dépendants. Les auteurs rappellent néanmoins comment le droit français, notamment *via* la Cour de cassation, a fait évoluer ses critères d'appréciation des situations de subordination et d'indépendance. Ils dépassent surtout cette opposition en mettant l'accent sur les mutations technologiques qui affectent également les salariés en relâchant les contraintes de lieux et de temps de travail. Ils y voient un facteur d'épanouissement, leur permettant de s'émanciper du pouvoir des directions et des frontières de l'entreprise tout en respectant l'intérêt de cette dernière.

Cet état des lieux est un peu paradoxal : le volet statistique porte exclusivement sur le non-salariat alors que l'argumentaire sur les limites du droit renvoie aussi et tout autant au lien entre technologie et autonomie des salariés. On peut ainsi regretter l'absence de référence aux données et études caractérisant l'évolution des organisations du travail, du degré d'autonomie des salariés et de leurs aspirations, sur les décennies passées. Un tel travail aurait mieux étayé l'argumentation juridique mais peut-être aurait-il conduit à une vision plus nuancée du potentiel émancipateur des nouvelles technologies numériques et de leurs effets sur l'autonomie effective des travailleurs. Une analyse empirique de l'articulation entre salariat et indépendance aurait aussi permis d'apprécier pleinement l'opportunité de dépasser la distinction entre ces deux statuts d'emploi : dans quelle mesure le regain de l'emploi indépendant, notamment lorsqu'il est lié aux plateformes, est-il complémentaire d'une activité salariée, ou exclusif ? On ne peut toutefois blâmer les auteurs pour cette lacune, l'appareil statistique ne permettant pas encore de bien appréhender ces nouvelles frontières de l'emploi¹.

Par une analyse et une comparaison internationale du travail non salarié, le chapitre 4 vise à estimer ce qu'il pourrait représenter à l'horizon 2030. Si des convergences existent jusqu'aux années 2000, les trajectoires nationales apparaissent plus divergentes depuis, sans corrélation évidente avec le degré de pénétration des technologies digitales. Se dégage néanmoins l'image d'un emploi non salarié progressant plutôt dans des secteurs à haut niveau de qualification, tels que les activités scientifiques et techniques. Quatre scénarios prospectifs sont alors identifiés pour la France : du plus conservateur, misant sur une stabilité de la part de l'emploi non salarié autour de 12 %,

1. Gazier B., Picart C., Minni C. (2016), « La diversité des formes d'emploi », *Rapport du Cnis*, n° 142.

au plus dynamique (calé sur la progression observée aux Pays-Bas) avec, à terme, 20 % de travailleurs non salariés.

La démonstration, à partir de ces scénarios, de la nécessité d'une refonte assez systémique du droit du travail ne convainc pas totalement. L'exercice comparatif et prospectif demeure centré sur l'emploi non salarié et met surtout en avant une population de travailleurs indépendants « très qualifiés et jaloux d'une autonomie facilitée par les nouvelles technologies » (p. 94), qui resterait minoritaire en 2030 de l'avis même des auteurs. Le lien, somme toute faible, que ces derniers identifient entre technologie et dynamique du travail indépendant ainsi que le profil des non-salariés conduisent donc le lecteur, avec les auteurs, à s'interroger sur la pertinence du discours sur une « ubérisation » massive du travail.

Le chapitre 5 trace les contours d'un nouveau droit de l'activité professionnelle, à partir du concept de parasubordination. Les auteurs rejettent la solution, adoptée dans certains pays, consistant à créer un statut juridique intermédiaire entre salarié et indépendant. Ils gardent l'idée de graduer le lien de subordination au sein d'une architecture du droit en plusieurs niveaux visant « à concilier le besoin de nouvelles flexibilités organisationnelles et celui de nouvelles protections des travailleurs » (p. 119). Un socle universel de garanties pour tous les travailleurs, indépendamment de leur statut, couvrirait alors la protection sociale, les droits individuels et les droits collectifs. Au-delà de ce socle, la constitution de droits supplémentaires, tant en termes de contenu (niveau de protection) que de mode d'élaboration (loi, convention collective, contrat individuel), serait fonction du degré réel d'autonomie juridique, économique et technique du travailleur.

Cette architecture est séduisante de prime abord, notamment parce qu'elle a pour objectif de transcender des statuts et des trajectoires de plus en plus diversifiés, et d'établir plus d'équité entre travailleurs. Elle est moins convaincante dès lors que l'on en cherche la concrétisation, faute d'une analyse détaillée des garanties à associer à chaque niveau de l'édifice.

Certes, les auteurs donnent les lignes directrices du socle de droits fondamentaux associé à tout « citoyen-travailleur » : harmonisation et portabilité des droits s'agissant de la protection sociale ; capacité de négociation et d'action collective ; droits fondamentaux à la dignité, à la justice et à des revenus décents, mais également droits sociaux, par exemple pour la formation professionnelle, attachés à l'individu et non au statut professionnel passé. Néanmoins, ils soulignent que le processus de convergence des droits existe dans le cadre légal déjà en vigueur, depuis assez longtemps en matière de santé et retraite, et plus récemment au travers des comptes personnels d'activité ou de formation. Ce rappel souligne donc que ce cadre issu du salariat offre déjà une plasticité permettant de répondre aux défis posés par les nouvelles formes d'emploi².

2. Pour une discussion, voir Jolly C., Prouet E., Wisnia-Weill V. (2016), « Repenser la protection des actifs », *Série Actions critiques 2017-2027*, France stratégie.

En revanche, l'ouvrage est plus ambigu sur les droits supplémentaires. Pour les salariés en situation de subordination juridique et économique avérée – « ceux du ^{xx}^e siècle » –, les auteurs ne remettent pas en cause les protections existantes reposant sur le Code du travail et les conventions collectives. Les changements qu'ils proposent concerneraient surtout les travailleurs dotés d'une autonomie suffisamment forte, soit juridique soit dans l'organisation de leur travail, pour qu'ils puissent faire primer la négociation de contrats, collectif ou individuel, sur le Code du travail. Pour eux, il s'agirait bien d'introduire « des niveaux de protection décroissants avec le degré d'autonomie, donc de responsabilité et plus généralement avec la capacité du contrat individuel à faire seule (plus ou moins donc) la loi des parties » (p. 107).

L'universalité du droit de l'activité professionnelle porte une promesse de simplicité, qui s'opposerait à la complexité du droit actuel qui répond de façon différenciée et partielle aux mutations de l'emploi (jurisprudence sur la requalification, statuts hybrides tels que le portage salarial). Or il n'est pas si évident que la prise en compte des différents niveaux d'autonomie/subordination pour fixer les droits supplémentaires soit moins complexe ou incertaine que dans le droit actuel. Les auteurs perçoivent bien cette difficulté lorsqu'ils rejettent l'idée d'un statut juridique intermédiaire. Mais ils ne donnent pour autant aucune piste sur la façon de définir, en s'appuyant sur le travail réel, les « seuils » d'autonomie à partir desquels le travailleur est plus ou moins considéré comme un « adulte » social et non plus comme un « mineur » à protéger. Leur solution consiste finalement à inverser la démarche, en renvoyant au contrat collectif ou individuel, plutôt qu'à la loi : sont par définition autonomes, et donc à même d'être émancipés du Code du travail, ceux qui sont en capacité de négocier dans un rapport de forces plus favorable avec leur donneur d'ordres.

En définitive, l'ouvrage est stimulant, plus par sa vocation à nourrir un débat d'une grande actualité qu'à apporter une réponse définitive et concrète. Le droit de l'activité professionnelle apparaît moins comme une réflexion complète sur les droits accessibles aux travailleurs en fonction de leur autonomie réelle que comme une nouvelle façon de justifier ou d'approfondir un réagencement des sources de régulation du travail, entre la loi, la jurisprudence, l'accord collectif et le contrat individuel.