

# Pour un Statut de l'Actif

## Quel droit du travail dans une société post-salariale ?

Denis PENNEL



## **Denis PENNEL,**

Diplômé de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris, Denis PENNEL travaille depuis plus de 15 ans dans le domaine des RH (Manpower puis Ciett depuis 2005). Auteur de nombreux articles et d'un livre sur le marché du travail (*Travailler pour Soi*, Seuil, 2013), Denis PENNEL fait partie du classement 2015 des 100 professionnels des ressources humaines les plus influents au niveau européen et mondial.

En tant que Directeur de la Ciett (confédération internationale des services privés pour l'emploi), il dispose d'une vision et d'une expertise sur le marché du travail en Europe et au niveau mondial lui permettant d'observer de façon privilégiée les mutations qui affectent notre monde du travail. Il interagit régulièrement avec les institutions européennes, l'Organisation Internationale du Travail, l'OCDE, la Banque Mondiale, ainsi qu'avec le monde syndical et universitaire.

Auteur, conférencier, directeur d'une fédération internationale, photographe amateur, Denis PENNEL incarne la nouvelle réalité du travail en cumulant plusieurs activités professionnelles en parallèle.



## Résumé

Ubérisation du marché du travail, hétérogénéisation de la population active, individualisation de la relation d'emploi, nouveaux modes de production, pluriactivité... l'emploi vit moins une crise qu'une révolution.

**Caractérisée par la fin de son unité de temps, de lieu et d'action, une nouvelle réalité du travail est en passe d'advenir.** A l'heure où la relation de travail basée sur le salariat et la subordination n'est plus la règle, où le CDI à temps plein ne constitue plus « la forme normale et générale d'emploi », notre droit du travail actuel, élaboré pour le modèle de l'usine fordiste, ne répond plus aux besoins de l'économie du savoir et des services. En Europe, près de 25% des actifs sont déjà nomades. A l'organisation stable d'un groupe de travailleurs succède un nouveau paradigme : la coordination de travailleurs mobiles et dispersés répondant à l'émergence des entreprises éclatées.

Considérer le salariat comme l'aboutissement ultime de l'évolution du droit du travail est un contre-sens historique. Le droit du travail a toujours reflété les transformations économiques et sociales de la société et leurs impacts sur la relation de travail.

### Droit de l'actif

L'hybridation croissante entre salariat et travail indépendant impose d'instaurer un droit du travail qui s'applique à toutes les formes d'activité professionnelle, salariée ou indépendante. De fait, **l'actuel Code du travail ne couvre que le travail salarié**, à l'exception de quelques rares articles dans la partie VII.

**Il est donc nécessaire de bâtir un socle de droits fondamentaux qui s'appliquerait à tous les travailleurs, quel que soit leur statut professionnel : le Droit de l'Actif.** Nous proposons 15 principes, du ressort exclusif du législateur, qui garantiront les droits classiques inspirés des textes supranationaux (non discrimination, liberté d'association, etc.), ainsi que : **le droit de tout actif à la déconnexion** ; un **revenu universel** permettant d'assurer un filet de sécurité minimum ; le **paiement des jours de congés des actifs non salariés** par le donneur d'ordre (calculé au pro rata de la durée de la mission effectuée par le travailleur indépendant) ; le calcul du temps de travail de tout actif en **forfait jour annuel** dont le maximum est fixé à 270 jours par an (dans un univers connecté, il faut abandonner la référence horaire du travail, afin de mettre fin au présentisme et de répondre à l'autonomie croissante des individus au travail).



## Statut de l'Actif

Dans la continuité de ce nouveau Droit de l'Actif, **GenerationLibre propose de développer un Statut de l'Actif qui se substituera au Code du travail**, définissant un cadre général pour les conditions d'emploi et de travail de la personne au travail, qu'elle soit salariée ou indépendante.

**Il serait préférable aujourd'hui de jauger la relation de travail en fonction non la subordination, mais de la personne qui supporte les risques économiques. Ceux-ci permettent de mesurer le degré de dépendance par rapport au donneur d'ordre.** Au regard de ce principe, il est clair par exemple que les chauffeurs Uber ne peuvent être considérés comme des salariés.

L'instauration d'un Droit de l'Actif et la transformation du Code du travail en Statut de l'Actif s'accompagneront **d'un renversement de la hiérarchie des normes** : c'est prioritairement au niveau de l'entreprise que seront définies, via la négociation entre les représentants des travailleurs et des employeurs, les conditions d'emplois et de travail. En dehors des normes sociales fondamentales définies dans le Droit de l'Actif, le principe sera celui de la liberté conventionnelle et du renvoi au dialogue social. C'est aussi une opportunité pour les entreprises de se différencier de la concurrence et d'attirer les meilleurs talents en proposant des conditions de travail plus avantageuses.

### **Soutenir l'émergence de coopératives professionnelles à travers les formes d'emploi « tiers employeurs »**

Une manière d'organiser une représentation plus large et plus moderne des actifs est d'encourager le développement des formes de tiers employeurs. En effet, dans un marché du travail de plus en plus complexe et volatile, où la notion d'emploi à vie n'existe plus, le recours à l'intermédiation via un tiers employeur permet de réintroduire de la sécurité et de la stabilité dans les parcours professionnels.

A terme, ces coopératives professionnelles remplaceraient les syndicats, les services de recherche d'emploi (notamment publics) et les mutuelles. Les réseaux sociaux joueraient un rôle clé, comme facilitateurs des échanges et moteurs de la mobilité.

\* \* \*



## Table des matières

### **I. Et si la généralisation du salariat n'était qu'une anomalie de notre histoire économique et sociale ?**

- a. L'obsolescence programmée du compromis fordiste
- b. Le salariat est devenu hétérogène
- c. La montée du travail indépendant
- d. Une frontière de plus en plus poreuse et confuse entre salariat et travail indépendant
- e. La fragmentation des processus de production : le retour de l'artisanat (de masse) et l'essor de l'entreprise « éclatée »
- f. Travail et emploi ne se recourent plus
- g. Et si le futur du travail ressemblait au passé ?

### **II. L'hybridation croissante entre salariat et travail indépendant impose d'instaurer un « Droit de l'Actif »**

- a. Passer d'un droit du Travail au droit de l'Actif
  - i. Pour un droit général du travail dépassant la dichotomie salariat-travail indépendant
  - ii. Les 15 principes fondamentaux constituant le Droit de l'Actif
- b. Au sein du salariat : Redéfinir la relation juridique sur le risque économique
  - i. La subordination ne reflète plus le cadre de travail des salariés
  - ii. Qui supporte le risque économique : un meilleur critère d'évaluation de la relation salariale
- c. Au sein du travail indépendant : Faut-il créer une catégorie intermédiaire de travailleur para-subordonné ?

### **III. Conditions de travail : La fin de l'unité de temps, de lieu et d'action du travail incite à aller vers un Statut de l'Actif**

- a. Du Code du travail au Statut de l'Actif
  - i. Passer le Code du travail au peigne fin pour ne garder que l'essentiel



- ii. Statut de l'Actif : Des articles supplétifs mais non normatifs
- b. Contrat de travail : Pour un contrat de base
  - i. Non au contrat unique, oui à la simplification
  - ii. Les caractéristiques de la « base de contrat »
- c. Temps de travail : Passer d'une obligation de moyen à une obligation de résultat
  - i. La porosité croissante entre vie professionnelle et vie privée remet en cause la notion même de durée hebdomadaire du travail
  - ii. Temps de travail, temps au travail, temps du travail
  - iii. Généraliser le forfait jours annuel pour tous les actifs
- d. Lieu de travail : La déspatialisation de l'activité professionnelle
  - i. Le travail n'est plus un lieu où se rendre mais une tâche à effectuer
  - ii. 25% des travailleurs européens sont déjà nomades
  - iii. Vers un droit à la déconnexion
- e. Accompagner la fin du séquençage strict études/emploi/retraite

#### **IV. Rapports collectifs de travail : Pour un renversement de la hiérarchie des normes s'appuyant sur un renouveau du dialogue social**

- a. Relation Loi/Contrat : Accorder la primauté à l'accord d'entreprise
- b. Dialogue social : revoir les règles pour redynamiser la négociation collective
  - i. Favoriser les accords majoritaires au sein des entreprises
  - ii. Réduire la juridicisation et judiciarisation des relations sociales
  - iii. Instaurer une durée de vie limitée (3 à 5 ans) aux conventions collectives et accords d'entreprise
  - iv. Limiter les possibilités d'extension des conventions collectives
- c. Adapter la représentation des actifs aux nouvelles réalités du travail
  - i. Salariés : Pour une instance unique quelle que soit la taille des entreprises
  - ii. Créer des nouveaux collectifs nomades pour une population active dispersée et se situant en dehors du CDI
  - iii. Soutenir l'émergence de coopératives professionnelles à travers les formes d'emploi « tiers employeurs »



- V. Conclusion : Dans un futur pas si lointain...**
- VI. 20 mesures pour adapter le droit du travail au post-salariat**
- VII. Liste des experts consultés**
- VIII. Bibliographie**



## Introduction

*« On ne peut pas utiliser le droit contre le travail »*

Robert Badinter

Le droit du travail s'est développé pour répondre à un double objectif qui peut paraître a priori contradictoire : protéger les salariés d'une part et favoriser le développement de l'activité économique et donc de l'emploi d'autre part. Le droit du travail protège le salarié placé dans une relation de subordination juridique, garantissant le respect de ses droits individuels et collectifs, ainsi que son accès à la protection sociale. Il participe à un fonctionnement efficace du marché de l'emploi en donnant à l'employeur un pouvoir de direction claire lui permettant d'encadrer et d'orienter l'activité de ses salariés.

Ces deux principes ne sont contradictoires qu'en apparence : la mobilisation effective de la force de travail et de l'intelligence des salariés au service de l'entreprise suppose que ceux-ci soient traités de façon équitable et voient leurs droits reconnus. A l'inverse, une définition trop contraignante de ces droits nuit au développement de l'activité, et donc à l'emploi des salariés que cette réglementation serait censée protéger. Pour remplir cette double mission, le droit du travail doit donc conserver de façon permanente le sens du compromis et de l'équilibre.

Le droit du travail trouve son contenu dans de multiples sources : les normes étatiques et supranationales (loi, règlement, droit communautaire, conventions internationales) ; la jurisprudence, les conventions collectives et accords collectifs signés à différents niveaux (interprofessionnel, branche, entreprise, groupe) ; enfin, les règles définies unilatéralement par le chef d'entreprise dans le cadre de son pouvoir de direction.

Historiquement, l'élaboration du droit du travail en France a d'abord été l'œuvre du législateur. Le vote de la loi de 1841 sur le travail des enfants a marqué le début d'un processus qui s'est développé tout au long du XIXème puis du XXème siècle, avec pour objectif principal de protéger le travailleur salarié. Le premier Code du travail est ainsi adopté par le parlement entre 1910 et 1927.

A son origine, le droit du travail a été élaboré dans le but de corriger les effets de la subordination indissociablement liée au salariat, en partant du présupposé que le contrat salarié ne mettait pas en présence deux parties égales. Face à





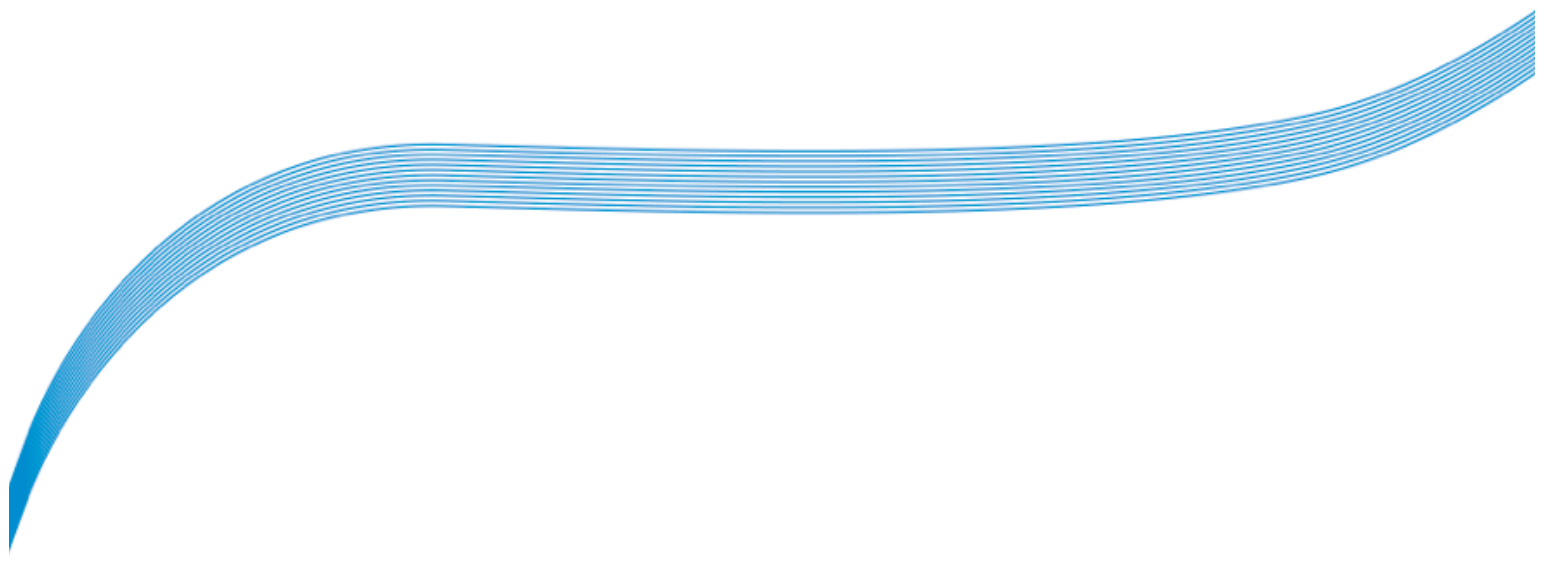
l'employeur, le travailleur devait être protégé car il n'était pas en position de force pour négocier sa relation d'emploi. Intitulé « législation industrielle », le droit du travail s'est de ce fait limité aux formes de travail caractérisées par la dépendance ou la subordination du travailleur, traduisant la reconnaissance au sein de la société d'une classe aux frontières bien définies : la classe ouvrière. Degré de subordination, horaires, durées, lieux, frontière entre vie privée et vie professionnelle, protection de la santé et de la sécurité : le droit du travail a cherché à fixer des règles pour encadrer les conditions d'emploi et de travail d'une nouvelle force de travail, passée de la campagne à la ville, des champs à l'usine, de l'indépendance à la perte du contrôle de son outil de production.

Si au fil des années, le droit du travail a étendu sa couverture pour couvrir une fraction des travailleurs non-salariés (cf. Partie VII du Code du travail), il reste néanmoins un Code encadrant le travail organisé sous la forme du salariat. Or le salariat est en train de vivre une mutation profonde, remettant en question l'unité de temps, de lieu et d'action du travailleur salarié, et rendant de plus en plus obsolète la relation de subordination. Le salariat ayant atteint son point culminant au sein de la population active, il est aujourd'hui indispensable de revisiter notre Code du travail pour l'adapter à la société post-industrielle. Cela passe par l'instauration d'un droit de la personne au travail (Droit de l'Actif) définissant un socle de droits fondamentaux s'appliquant à tous les travailleurs, qu'ils soient salariés ou indépendants ; d'un allègement du Code du travail afin d'en limiter son application (Statut de l'Actif) pour au final laisser une place prépondérante aux accords d'entreprise (en renversant la hiérarchie entre la loi et le contrat).



## CHAPITRE I

**Et si la généralisation du salariat n'était  
qu'une anomalie de l'histoire économique  
et sociale**





## a. L'obsolescence programmée du compromis fordiste

Nous vivons moins une crise de l'emploi qu'une révolution du travail. La nature du travail change tout comme sa contractualisation juridique. C'est l'ensemble du modèle fordiste du salariat et du statut professionnel qui est en voie de décomposition, pour quatre raisons essentielles. Premièrement, la continuité du *statut* était typiquement assimilée à l'occupation d'un emploi à vie. Or cette continuité de l'emploi est mise en question par la flexibilisation interne (transformations du travail au sein d'un même employeur) ou externe (sous-traitance, recours à des contrats temporaires tels que CDD ou intérim), de même que par la persistance d'un chômage structurel. Deuxièmement, le statut professionnel fordiste était défini par la *profession*. On constate aujourd'hui une relativisation du critère professionnel au profit d'autres définitions, notamment celle fondée sur le poste de travail évalué en termes *monétaires* (voir par exemple les règles du chômage). Troisièmement, la *pluralisation* des statuts met en berne l'idéal d'un modèle unique (le CDI à temps plein). Il faut noter que les pouvoirs publics, par leur politique de subventionnement des contrats aidés, marchands ou non marchands, ont fortement contribué à cette diversification des contrats de travail au sein du salariat. Il existe aujourd'hui en France plus de 35 contrats de travail différents ! Enfin, *l'unicité de l'employeur* est mise en échec, tant en synchronie (cumul de temps partiel, salariés multi-employeurs) qu'en diachronie (succession d'employeurs par exemple via l'intérim ou le portage salarial). On constate ainsi de plus en plus une distinction entre donneur d'ordre et employeur légal, le salarié travaillant dans les locaux d'une entreprise qui n'est pas son employeur direct. Le travail est devenu à géométrie variable !

Dans ce contexte, la pérennité du salariat comme forme principale d'emploi se pose légitimement. Aujourd'hui, les chiffres semblent contredire l'importance du travail indépendant, puisque la France compte environ 24 millions de salariés (fonction publique incluse) contre 2,8 millions de travailleurs non-salariés (personnes exerçant une activité non salariée à titre principal ou en complément d'une activité salariée).<sup>1</sup> Mais en termes d'évolution, les statistiques sont frappantes : **de 2006 à 2011, hors agriculture, les effectifs des travailleurs non-salariés ont progressé de 26 %**, et plus encore dans certaines activités de service (conseil de gestion, design, informatique, activités artistiques et récréatives ou enseignement).

---

<sup>1</sup> Source INSEE Références, Emplois et revenus des indépendants, 2015



Au niveau mondial, la faible proportion de travailleurs salariés est encore plus frappante : selon un récent rapport<sup>2</sup> publié par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), **seulement 40% de la population active mondiale bénéficie d'un emploi salarié** (et 17% d'un CDI à temps complet) ! En effet, 60% des actifs au niveau mondial ne bénéficient d'aucun contrat de travail, soit parce qu'ils sont employés de façon informelle, soit parce qu'ils travaillent comme indépendants ou aides familiaux. Le salariat ne concerne qu'une minorité de la population active mondiale. Reste à savoir si les pays émergents verront leur population active salariée s'accroître, suivant ainsi le chemin parcouru par les pays industrialisés au cours du XXème siècle, ou s'ils sauteront cette étape pour développer une part prépondérante de travailleurs indépendants (se substituant au travail informel). L'enjeu actuel des pays émergents est moins de chercher à salarier sa population active que de lutter contre le travail informel et/ou non déclaré.

### **b. Le salariat est devenu hétérogène**

Quoi de commun entre l'ouvrier travaillant à la chaîne dans le secteur de l'agro-alimentaire et le dirigeant d'une entreprise du CAC 40 ? Ils sont tous les deux employés à travers un contrat de travail salarié. Réservé à l'origine à la classe ouvrière, le salariat regroupe désormais des catégories de travailleurs très hétérogènes et, sans aller jusqu'à ce cas extrême, il faut garder à l'esprit qu'au sein du salariat, l'hybridation du marché du travail a beaucoup progressé. Face à la montée des CDD, intérim et temps partiel au cours des années 1980 et 1990, **le CDI à temps plein direct (hors tiers employeur) n'occupe plus aujourd'hui que 70 % du champ du salariat**, soit environ 16,8 millions de personnes. Si l'on retire les effectifs de la fonction publique (travaillant sous le statut de fonctionnaire), la proportion tombe à 58%.

Mais cette diversification croissante des contrats de travail ne doit pas masquer le fait qu'au sein même du CDI, une déstandardisation des conditions de travail est intervenue, rendant caduque l'existence d'une classe de salariés « traditionnels », travaillant du lundi au vendredi selon des horaires fixes, une rémunération fixe et sur un lieu de travail fixe : en France, 16% des CDI sont à temps partiel, 15% des salariés télé-travaillent, 48% travaillent le samedi, 74% des cadres perçoivent une part variable dans leur rémunération, sans parler des salariés au forfait (1,2 millions de salariés)<sup>3</sup>... En fait, **seuls 25% des CDI travaillent encore selon le modèle de la journée Fordiste à l'usine**. Rien d'étonnant à cela, puisque la part de l'emploi ouvrier s'est réduite comme une

<sup>2</sup> OIT, "World Employment and Social Outlook Report", mai 2015

<sup>3</sup> DARES, *Les salariés au forfait annuel en jours*, juillet 2015



peau de chagrin, ne représentant plus que 20% de la population active. Et pourtant, la première chose que fera tout Ministre du Travail nouvellement nommé sera d'aller visiter une usine du secteur industriel, incarnation de ce que représente encore – à tort ! - le travail aujourd'hui en France...

De plus, il faut s'ôter de l'esprit qu'un CDI est synonyme d'une stabilité de l'emploi : plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an,<sup>4</sup> que ce soit en raison d'une démission, d'une fin de période d'essai, d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle. Aussi, il ne faut plus parler du CDI comme une catégorie homogène mais regarder la diversité des situations des travailleurs employés avec un contrat à durée indéterminée. Cela rend l'opposition entre CDI et formes d'emploi particulières moins pertinente (certains CDD peuvent mieux protéger un travailleur qu'un CDI).

C'est également le tryptique études/travail/retraite qui est remis en question : les différents temps ne s'opposent plus forcément mais s'imbriquent entre eux : 73% des étudiants travaillent pour financer leurs études,<sup>5</sup> un quart des 60-64 ans travaillent encore et 7% des retraités âgés de 60 à 69 ans occupent un emploi, une proportion qui a doublé en six ans.<sup>6</sup>

### c. La montée du travail indépendant

En dehors du salariat, l'essor de nouvelles formes de travail, telles que les auto-entrepreneurs, les micro-entreprises ou les consultants indépendants, témoigne des mutations en cours et bouleverse notre vision du travail encore trop monolithique. En France, les 2,8 millions de travailleurs indépendants, professions libérales, exploitants agricoles, patrons de l'industrie, du commerce et des services ou dirigeants de société représentent environ 12% de la population active. Rien qu'entre 2011 et 2013, le nombre de travailleurs indépendants a augmenté de 4% alors que dans le même temps la population salariée a diminué de 2,3%. Cette progression s'explique notamment par l'essor du nombre d'auto-entrepreneurs ; depuis 2008 (année de la création de ce statut), plus d'un million de personnes se sont enregistrées sous ce statut ! Et la France ne fait que suivre une tendance mondiale. **Aux Etats-Unis, la proportion de travailleurs hors salariat s'élève à 25% de la population active, et pourrait atteindre 40% d'ici 2020.** En Grande-Bretagne, 90% des emplois créés en 2013 l'ont été sous la forme de travailleurs indépendants ! Le nombre d'indépendants y atteint 4,37 millions, soit 15% de la population totale (en hausse

---

<sup>4</sup> DARES, janvier 2015

<sup>5</sup> Sondage Météojob pour l'Etudiant, septembre 2014

<sup>6</sup> INSEE, juin 2013



de 367 000 depuis 2008 alors que l'emploi salarié a baissé dans le même temps de 434 000). Sachant qu'il y a au total 5,2 millions d'employés du secteur public en Angleterre et que le gouvernement britannique prévoit 1,1 million de fonctionnaires en moins entre 2010 et 2018, il est fort probable que le pays comptera plus d'auto-employés que de fonctionnaires d'ici là !<sup>7</sup>

#### **d. Une frontière de plus en plus poreuse et confuse entre salariat et travail indépendant**

A l'heure où de plus en plus de salariés travaillent au forfait, avec une autonomie de plus en plus grande et où leurs performances sont évaluées uniquement au résultat obtenu, **on assiste à l'émergence d'une classe de « salariés sans patron »** pour laquelle la notion de subordination juridique ne veut plus dire grand-chose. Inversement, on constate un nombre significatif de travailleurs indépendants qui ne travaillent que pour un seul donneur d'ordre et qui sont donc dans une situation de totale dépendance économique. Sans parler d'un nombre croissant de franchisés, supposés être indépendants, mais qui se trouvent dans une situation de quasi-subordination n'étant pas libres de fixer leur politique de prix ou d'aménager leur vitrine tel qu'ils le souhaitent. Bref, certains indépendants sont plus dans une situation de subordination salariale que certains salariés dont les contrats pourraient être requalifiés en travail indépendant ! La démarcation entre ces deux formes de travail devient de plus en plus floue et incertaine.

De plus, la pluriactivité se développe, brouillant la frontière stricte entre salariat et travail indépendant : plus de 2,3 millions de personnes en France cumulent plusieurs activités professionnelles (non-salariés exerçant une activité secondaire salariée, salariés exerçant une activité secondaire non salariée, salariés multi-employeurs).

La reconnaissance légale du portage salarial est une bonne illustration de la disparition de la démarcation dichotomique entre emploi salarié et indépendant : ce montage juridique permet à un travailleur indépendant qui a son propre portefeuille de clients de se faire « porter » par une structure spécifique pour travailler sous le statut de salarié (mais sans avoir une vraie relation de subordination avec son entreprise cliente).

Autre illustration, les coopératives d'activité et d'emploi (CAE), reconnues par la loi sur l'économie sociale et solidaire du 31 juillet 2014. Ces entrepreneurs ont la particularité d'être autonomes dans la création et le développement de leurs activités, tout en bénéficiant du statut des salariés. Ils n'ont pas à créer de

---

<sup>7</sup> Les Echos, *La déferlante des « auto-employés »*, 30 juin 2014



structure juridique, la gestion administrative est prise en charge par la CAE, et ils sont rattachés au régime général de la sécurité sociale. Leur salaire est fonction des bénéfices qu'ils génèrent grâce à leur activité, déduction faite des cotisations sociales et de la participation aux frais de la structure de la CAE.

L'objectif des pouvoirs publics et des partenaires sociaux doit être de garantir une cohabitation de ces différentes formes d'emploi sans en diaboliser certaines. La protection sociale et les droits du travailleur doivent s'organiser non plus en fonction de son employeur (et de son ancienneté dans une entreprise) mais tout au long de son parcours professionnel, quel que soit son statut et son contrat de travail. Ce à quoi nous assistons est la naissance d'une nouvelle réalité du travail ; le salariat à modèle unique a vécu car il ne répond plus aux besoins de l'économie du XXIème siècle.

#### **e. La fragmentation des processus de production : le retour de l'artisanat (de masse) et l'essor de l'entreprise « éclatée »**

Les nouvelles organisations de production de biens et de services mises en place depuis les années 2000 pour acquérir plus de souplesse et d'agilité constituent une des origines du développement des nouvelles formes d'emploi non salariales et opérant en dehors des murs de l'entreprise. La nature du travail a été fortement modifiée par le recentrage des activités des entreprises sur leur cœur de métier, l'automatisation des tâches et les technologies de l'information et de la communication : **le travail s'organise davantage autour de missions et de projets, ce qui requiert des compétences et expertises pointues mais pour une durée limitée.** Cette nouvelle organisation du travail incite les entreprises à recourir à des formes d'emploi à durée déterminée ou à compétences partagées, et à externaliser leur main-d'œuvre afin de pouvoir disposer projet par projet de compétences spécifiques. L'entreprise du XXIème siècle sera « éclatée » ou « étendue », ses frontières opérationnelles ne recoupant plus ses frontières capitalistiques, humaines ou organisationnelles. Recours à la sous-traitance, à des consultants externes, embauche de travailleurs temporaires ou à temps partiel, utilisation du crowdsourcing : l'entreprise sort de ses murs pour être plus agile et compétitive, avec pour corollaire une fragmentation des processus de production et une dispersion géographique de sa main d'œuvre.

Comme le dit Claude-Emmanuel Triomphe, délégué général d'Astrées et ancien inspecteur du travail, « alors que la troisième révolution industrielle bat son plein, que les univers productifs sont en pleine évolution, que de nouvelles relations de travail – souvent hors contrat de travail – apparaissent, que les périmètres des



entreprises sont de plus en plus instables, que la production est liée à des chaînes globales de valeur et non plus à des maillons pris isolément [...], le droit du travail ne peut plus se faire à périmètre constant et ne peut pas renvoyer à des univers stables et à des frontières nettes.»<sup>8</sup>

La numérisation du travail a accéléré ce phénomène. Alors que les Big Three de l'automobile (General Motors, Ford et Chrysler) employaient en 1990 plus d'un million de salariés (pour un chiffre d'affaires cumulé de 36 milliards de dollars), Apple, Facebook et Google ne rassemblent à eux trois que 137 000 salariés pour un chiffre d'affaires de plus de 1 000 milliards de dollars ! La nouvelle économie ne crée plus autant d'emplois salariés que les entreprises industrielles, car elles ont recours à un nombre important de collaborateurs externes et de sous-traitants.

#### **f. Travail et emploi ne se recoupent plus**

Autre révolution qui bouleverse le salariat, travail et emploi ne coïncident plus : une personne peut occuper plusieurs emplois à la fois (à travers la multi-activité ou en étant salariée d'un groupement d'employeurs) ou peut travailler sur différents sites tout en exerçant le même métier (travail en régie, intérim, temps partagé). Ainsi, la relation contractuelle entre un travailleur et un employeur devient de plus en plus complexe et floue. Le développement de l'externalisation et de la sous-traitance, soit dans des domaines à faibles qualifications (sécurité privée, nettoyage, tâches répétitives à la chaîne...), soit dans des secteurs hautement qualifiés, contribue également à ce « floutage ». De plus en plus de personnes travaillent sur un lieu de travail distinct de celui de leur employeur légal. C'est le cas des intérimaires, des consultants, des auditeurs, des informaticiens, détachés par leur entreprise pour intervenir chez leurs clients. Et la déspatialisation du travail, rendue possible par la diffusion des nouvelles technologies, a définitivement déconnecté le travail d'un lieu physique bien déterminé. Pour beaucoup d'entre nous, le travail n'est plus un endroit où se rendre mais simplement une activité à mener (« mon bureau est là où je suis »).

Qui plus est, le développement du travail hors salariat et hors entreprise correspond aussi à la montée de l'individualisation de la relation d'emploi.<sup>9</sup> Côté individu, l'engagement souhaite se faire désormais sur un choix, volontaire et assumé. L'individu ne veut plus qu'on lui impose son mode de travail. Les gens ne veulent plus appartenir, ils veulent choisir ! Le travailleur veut désormais

---

<sup>8</sup> Metis, *Droit du travail : vous avez dit simplification ?* 22 juin 2015

<sup>9</sup> PENNEL Denis, *Travailler pour Soi: Quel avenir pour le travail à l'heure de la révolution individualiste ?* Seuil, 2013





consommer le travail comme il consomme biens et services et souhaite pouvoir définir le cadre de sa relation d'emploi et personnaliser ses conditions de travail. A titre d'exemple, 52% des Français voudraient pouvoir travailler de chez eux et 68% des salariés à temps partiel déclarent avoir choisi ce mode de travail, le plus souvent pour concilier vie familiale et professionnelle.<sup>10</sup> Alors, pour « travailler quand je veux, où je veux, avec qui je veux » rien ne vaut le travail indépendant ! Fini la subordination, le présentéisme, le reporting coercitif, le management par le stress et autres avatars de la relation salariale du XXème siècle. Au sein du travail, la dimension « épanouissement personnel » devient au moins aussi importante que la dimension instrumentale (gagner sa vie). Et qui dit « épanouissement personnel » dit aspiration à plus d'autonomie, de responsabilisation et de liberté. Cela a pour effet mécanique d'accroître l'attractivité du travail indépendant, notamment auprès des jeunes : 43% des 16 à 19 ans souhaitent être indépendants. Au-delà de 19 ans, ils sont encore 35% à vouloir travailler de façon indépendante (contre 38% qui veulent devenir salariés).<sup>11</sup>

#### **g. Et si le futur ressemblait au passé ?**

Certains pourront voir le développement du travail hors salariat comme une régression historique, un retour vers la période antérieure aux Trente Glorieuses. Mais la bonne question à se poser est de savoir si la généralisation du salariat n'était pas qu'une exception voire une anomalie de l'histoire économique et sociale ? L'apanage d'une société industrielle, de production de masse, de plein emploi dans un monde peu concurrentiel ? Un épiphénomène à l'échelon historique et géographique mondial ? C'est ce que défendent deux économistes Maury Peiperl et Michael Arthur : « il est possible que cette vision – érigée en norme - du milieu du XXème siècle selon laquelle faire carrière dans la même entreprise était la norme représentait en fait une anomalie dans la perspective plus large du travail de l'homme. »<sup>12</sup>

Dès 1937, Frans van de Ven, professeur hollandais spécialisé en droit social, l'avait envisagé en énonçant que « le cœur des relations du travail futures pourrait ne plus résider dans une relation de longue durée entre un employeur et un individu mais dans une relation entre un individu et son propre travail. » Autrement dit, chacun devient son propre employeur, et délivre à une organisation le fruit de son propre labeur. Le développement des travailleurs

---

<sup>10</sup> Rapport « Le travail à temps partiel en 2011 », Ministère du travail, janvier 2013

<sup>11</sup> Baromètre jeunesse de l'Ifop, 2013

<sup>12</sup> *Career Frontier: New Conception of Working Lives*, Oxford University Press, 2000 (traduction de l'auteur)



indépendants illustre cette tendance. Nous avons sans doute franchi aujourd'hui dans nos économies développées le point culminant du salariat !

Historiquement, c'est au cours de la deuxième moitié du XX<sup>ème</sup> siècle que le salariat s'est imposé comme la norme, dans une période de plein emploi, au sein d'une économie axée sur la production industrielle, comptant des syndicats puissants. Il en a découlé un système où les droits et avantages sociaux des travailleurs sont liés à leur employeur et organisés autour des contrats de travail permanents. Les années 1980 et 1990 ont vu l'essor de contrats de travail distincts du CDI. En France, la part des CDD, intérim et contrats aidés dans l'emploi salarié a quasiment doublé, passant de 6,5% en 1982 à 12% au tournant des années 2000. Depuis, ce pourcentage s'est stabilisé voire a même diminué entre 2008 et 2014. **La grande évolution de l'emploi salarial a donc eu lieu au cours des deux dernières décennies du XX<sup>ème</sup> siècle, avec le développement en son sein de contrats de travail salariés complémentaires au CDI.** Mais n'oublions pas qu'au début de la première révolution industrielle, « le salariat a longtemps été une des situations parmi les plus incertaines, et aussi les plus indignes et les plus misérables. »<sup>13</sup> En effet, à une période où le travailleur indépendant (fermier, artisan, commerçant) dominait la vie économique, le salariat était réservé à ceux qui ne possédaient pas leur outil de production et qui n'avaient que leurs bras à vendre. « Quelqu'un tombait dans le salariat quand son état se dégradait : l'artisan ruiné, le tenancier que la terre ne nourrissait plus, le compagnon qui ne pouvait devenir maître. »<sup>14</sup> A ses débuts, le salariat ne concernait que la lie de la société ! Ainsi, en 1922, le Parti Radical français (l'un des principaux partis de gouvernement de la III<sup>ème</sup> République), inscrit encore à son programme lors de son congrès de Marseille « l'abolition du salariat, survivance de l'esclavage. »<sup>15</sup> Et **ce n'est qu'en 1995 que la CGT a retiré de ses statuts la référence à la suppression du salariat**, qui été l'un de ses combats tout au long du XX<sup>ème</sup> siècle.

Au XIX<sup>ème</sup> siècle, ce sont d'ailleurs les libéraux qui soutiennent l'essor du salariat, contre les socialistes. Ainsi, Frédéric Bastiat, économiste et homme politique libéral français, s'engage dans une vive polémique contre Proudhon : « le salariat a été particulièrement en butte aux coups des socialistes. Peu s'en faut qu'ils ne l'aient signalé comme une forme à peine adoucie de l'esclavage ou du servage. En tout cas, ils y ont vu une convention abusive et léonine, qui n'a de la liberté que l'apparence, une oppression du faible par le fort, une tyrannie exercée par le capital sur le travail. »<sup>16</sup> Et Bastiat de poursuivre : « si la société s'en fût tenue à cette forme primitive de l'association qui attache aux risques de

<sup>13</sup> CASTEL Robert, *Les métamorphoses de la question sociale*, 1999

<sup>14</sup> CASTEL Robert, *Les métamorphoses de la question sociale*, 1999

<sup>15</sup> NICOLET Claude, *Le Radicalisme*, PUF, 1974

<sup>16</sup> Harmonies économiques, Chapitre 14, 1850



l'entreprise tous les intéressés, les quatre-vingt-dix-neuf centièmes des transactions humaines n'auraient pu s'accomplir. C'est donc d'une tendance naturelle et indestructible qu'est né le salariat. (...) Ce que les ouvriers n'ont pas compris, c'est que l'association, telle que les socialistes la leur prêchent, c'est l'enfance de la société, la période des tâtonnements, l'époque des brusques écarts, des alternatives de pléthore et de marasme, en un mot, le règne absolu de l'aléatoire. Le salariat, au contraire, est ce degré intermédiaire qui sépare l'aléatoire de la stabilité ».

Enfin, l'essor actuel du travail indépendant, des artisans, des auto-entrepreneurs, ne constitue pas un phénomène exceptionnel si on le replace dans l'histoire des formes d'emploi sur longue période. En effet, dès le XIX<sup>ème</sup> siècle, il existait un grand nombre de catégories de travailleurs, mais les différences s'organisaient plus autour des métiers exercés qu'autour des statuts d'emploi. En 1804, le Code civil définissait la relation de travail essentiellement autour de la notion de « louage » de services et organisait la répartition des responsabilités entre « l'ouvrier » et « le maître » selon que l'ouvrier fournissait « seulement son travail » ou « aussi la matière.»<sup>17</sup>

**N'oublions pas que jusque 1930, en France mais également dans nombre de pays développés, la forme d'emploi dominant était le travail indépendant!**<sup>18</sup> Considérer le salariat comme l'aboutissement ultime de l'évolution du droit du travail est un contre-sens historique. Le droit du travail a toujours reflété les transformations économiques et sociales de la société et leurs impacts sur la relation de travail.

---

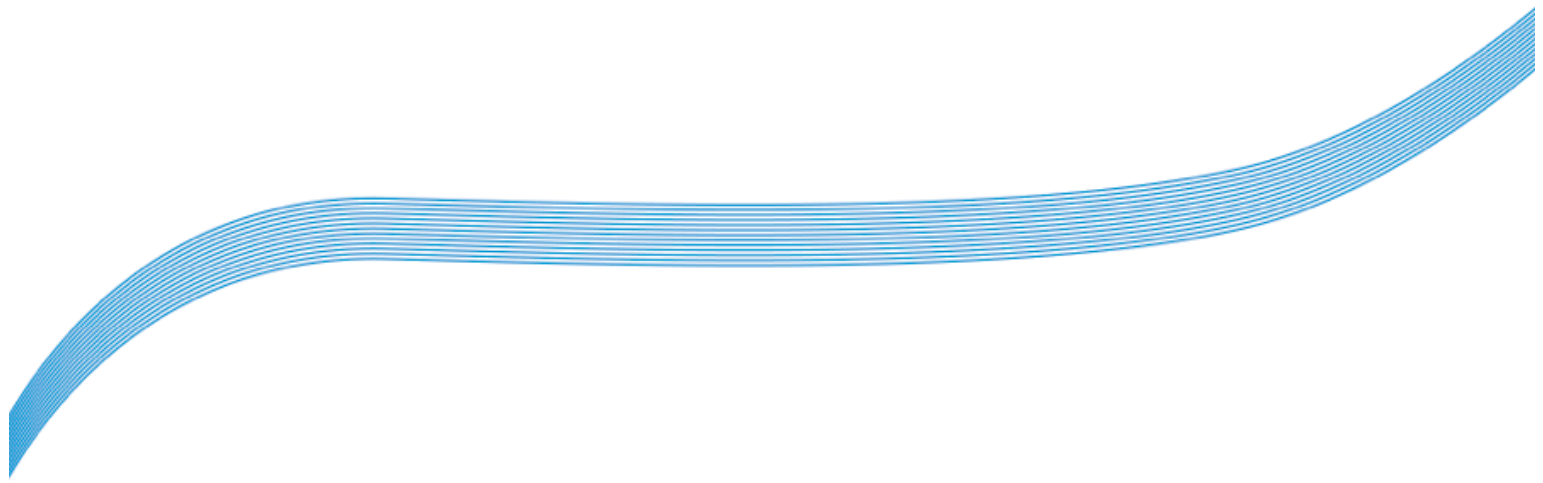
<sup>17</sup> Conseil d'Orientation pour l'Emploi, Rapport L'évolution des formes d'emploi, avril 2014

<sup>18</sup> Rapport IRES, 2005



## CHAPITRE II

**L'hybridation croissante entre salariat et travail indépendant impose d'instaurer un « Droit de l'Actif »**





## a. Passer du droit du travail au droit de l'Actif (ou droit de la personne au travail)

### i) *Pour un droit général dépassant la dichotomie salariat/travail indépendant*

L'hybridation croissante entre salariat et travail indépendant impose d'instaurer un droit du travail qui s'applique à toutes les formes d'activité professionnelle. Depuis le XIXème siècle, le droit du travail s'est développé pour encadrer essentiellement la relation salariale. C'est le professeur Gérard Lyon-Caen qui a posé ce que l'on considère comme la définition « officielle » du droit du travail : « L'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs privés et ceux qui travaillent sous leur autorité moyennant une *rémunération appelée salaire*. » De fait, **l'actuel Code du travail ne couvre que le travail salarié**, à l'exception de quelques rares articles dans la partie VII portant sur des professions spécifiques exercées le plus souvent sous forme de travail indépendant : journalistes professionnels, professions du spectacle, de la publicité et de la mode (livre premier), concierges et employés d'immeuble à usage d'habitation, employés de maison et services à la personne (livre II), VRP et gérants de succursales (livre III), travailleurs à domicile (livre IV). C'est également dans cette partie du Code du travail qu'une exception à la « présomption de salariat » figure (article L7121-5) : « La présomption de salariat prévue à l'article L. 7121-3 ne s'applique pas aux artistes reconnus comme prestataires de services établis dans un Etat membre de la Communauté européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen où ils fournissent habituellement des services analogues et qui viennent exercer leur activité en France, par la voie de la prestation de services, à titre temporaire et indépendant. » Une unique exception faite pour les artistes.

A l'heure de la multiplication non seulement des contrats de travail (plus de 35 en France) mais également d'une hybridation croissante entre salariat et travail indépendant (cf. exemple du portage salarial ou des coopératives d'activités et d'emploi), **il est nécessaire de bâtir un socle de droits fondamentaux qui s'appliquerait à tous les travailleurs, quel que soit leur statut professionnel, baptisé Droit de l'Actif**. Ces droits universels seraient basés sur les textes supranationaux (conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, directives et règlements de l'Union Européenne) et sur les principes et normes fondamentales nationales. Ce socle de droits fondamentaux serait du ressort exclusif du législateur et ne pourrait pas faire l'objet de négociations de la



part des partenaires sociaux dans leur formulation. Ce Droit de l'Actif couvrirait les droits et principes fondamentaux et intangibles qui s'appliquent au travail, comme par exemple la non-discrimination, la liberté d'association, le droit à la négociation collective, le droit de grève, l'interdiction du travail des enfants, etc.

La simplification du droit du travail à travers l'instauration d'un nombre restreint de grands principes ne correspond en fait qu'à l'application de l'article 34 de la Constitution française, qui stipule que « *la loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail.* » Comme le dit le professeur de droit Jean-Emmanuel Ray, « le législateur n'a pas à se comporter en chef de bureau en descendant dans le moindre détail. »<sup>19</sup> Certains pourraient arguer que l'inflation législative en matière de droit du travail est inconstitutionnelle...

## ii) *Les 15 principes fondamentaux constituant le Droit de l'Actif*

Le socle de droits inaliénables dont tout travailleur – salarié ou indépendant – doit pouvoir bénéficier peut s'énoncer en 15 principes fondamentaux regroupés sous un Droit de l'Actif. Ces principes se basent d'une part sur les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail couvrant quatre domaines essentiels : abolition effective du travail des enfants, la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, et la suppression de la discrimination en matière d'emploi et de profession. D'autre part, les principes incluent les directives européennes que la France, en tant que membre de l'Union Européenne, doit obligatoirement transposer dans sa législation nationale, et qui portent sur les droits fondamentaux au travail tels que la durée du temps de travail ou la santé et sécurité au travail. Un nouveau droit à la déconnexion est également incorporé, reflétant l'impact des nouvelles technologies sur la porosité croissante entre vie privée et vie professionnelle (invasion des emails, travail en réseau).

### **Les 15 principes du Droit de l'Actif**

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre la non-activité notamment à travers le versement d'un revenu universel.

*[Le revenu universel permet d'assurer un filet de sécurité minimum à tout individu, de manière inconditionnelle. Il prend la forme d'un « impôt négatif »,*

---

<sup>19</sup> Les Echos, « *Simplification du droit du travail : on avance. Continuons !* », 24 juin 2015



*c'est-à-dire d'un crédit d'impôt qui (i) permet à chacun de subvenir à ses besoins de base et (ii) encourage automatiquement au travail, sans effets de seuil. Ce système est particulièrement adapté à la société post-salariale, plus créative mais aussi plus incertaine. GenerationLibre en a proposé une modélisation complète sous le nom de LIBER<sup>20</sup>.]*

2. Tout actif a le droit de travailler dans des conditions décentes, loin de toute forme de travail forcé ou obligatoire. Le travail des enfants de moins de 16 ans est interdit, sauf si le travail prend place dans une formation professionnelle ou alterne avec elle.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine, et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale dont l'accès à un compte social unique.

*[Le compte social unique intègre toutes les assurances sociales (retraites, formation, chômage, etc.) en un système de points, fongibles et disponibles à tout moment. Les droits deviennent ainsi portables, et égaux pour tous les actifs. Le système de contributions est individuel ; leur niveau est décidé volontairement par chacun. Cela implique de verser aux salariés leur « salaire complet » (non amputé des cotisations sociales/patronales, qui disparaissent). Des seuils de contribution obligatoires permettent d'éviter les abus (« free-riders »). GenerationLibre prépare une étude sur ce sujet.]*

4. Aucun actif ne doit subir de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'âge ou le handicap.
5. Tout actif a le droit de bénéficier de la liberté d'association, de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.
6. Tout actif doit être couvert par la possibilité d'organiser des mouvements de contestation collectifs pouvant aboutir à un arrêt de son activité professionnelle.
7. Tout actif doit bénéficier de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, lui permettant d'être couvert par des accords et conventions collectives définissant ses conditions d'emploi et de travail.

---

<sup>20</sup> Voir le rapport de GenerationLibre, « LIBER, un revenu de liberté pour tous », mai 2014.



8. Toute relation de travail doit se former et s'exécuter de bonne foi.

*[La bonne foi est une notion en vertu de laquelle le contrat ne doit pas être apprécié comme le siège d'intérêts antagonistes mais comme le creuset de l'intérêt commun des contractants.]*

9. Tout actif doit pouvoir disposer, de la part de son employeur ou donneur d'ordre, des moyens d'effectuer son travail. L'actif doit exécuter avec diligence la prestation convenue, dans le cadre du contrat qui a été conclu.

10. En cas de rupture de contrat, l'employeur ou le donneur d'ordre se doit d'en informer l'actif au préalable, de recueillir les observations de celui-ci et de disposer d'un motif réel pour y procéder.

11. Tout actif doit pouvoir exercer son activité professionnelle dans un environnement garantissant sa santé physique et morale et sa sécurité au travail. Tout actif qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé devra être protégé contre des conséquences injustifiées.

12. Toute évaluation professionnelle doit être respectueuse de la dignité et de la vie privée de l'actif.

13. Le temps de travail de tout actif est calculé en forfait jour annuel dont le maximum est fixé à 270 jours par an.<sup>21</sup>

14. Chaque actif doit pouvoir disposer d'un jour de repos hebdomadaire.

15. Tout actif a le droit de pouvoir se déconnecter de son travail, en dehors du temps de travail défini par son activité ou son contrat.

Ce droit de l'Actif ne se substituerait pas au Code du travail (qu'il faudra en revanche passer au crible pour le simplifier et l'alléger afin d'aboutir à un Statut de l'Actif – voir Partie III) mais viendrait se positionner en amont et couvrirait l'ensemble des personnes exerçant une activité professionnelle, qu'elle soit salariale ou indépendante. Ainsi, l'état d'une personne active ne serait plus déterminé à partir de la notion restrictive d'emploi, mais de la notion élargie

---

<sup>21</sup> Voir le détail du calcul des jours page 39.





d'activité professionnelle. Pour Jacques Barthélémy, avocat en droit social, « *l'intérêt d'un droit de l'activité professionnelle tient pour une large part dans le caractère dépassé de la division en deux blocs (NDLR : salariés et indépendants), ceci d'autant que ni l'un ni l'autre ne sont homogènes.* »<sup>22</sup> L'Inspection du Travail sera en charge de contrôler la bonne application de ces principes fondamentaux.

Une fois ce Droit de l'Actif instauré, il est nécessaire de reconsidérer les deux grandes catégories de travailleurs salariés et indépendants qui seront désormais couverts de façon identique par ce nouveau socle de droits et principes fondamentaux. Côté salariat, la notion de subordination doit être abandonnée pour être remplacée par une relation basée sur le risque économique. Côté travailleur indépendant, la question se pose de l'opportunité de créer une nouvelle catégorie, à mi-chemin entre travail salarié et indépendance, afin de couvrir les actifs se trouvant dans une situation de para-subordination.

#### **b. Au sein du salariat : Redéfinir la relation juridique sur le risque économique**

A l'heure où il est demandé aux salariés d'être de plus en plus autonomes, flexibles et responsables de leurs activités, il est légitime de questionner aujourd'hui la pertinence de la notion de subordination, le principe juridique érigeant la relation salariale. Comme le définit la Cour de cassation, « *caractérise le lien de subordination l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.* » Alors que la main d'œuvre n'a jamais été aussi éduquée et formée, cette notion de subordination ne correspond plus aux aspirations des travailleurs et ne répond plus aux besoins d'organisation des entreprises. De plus en plus de salariés se trouvent dans des situations de travail très autonomes, sans contrôle direct de leur hiérarchie (des « salariés sans patrons ») alors que dans le même temps des travailleurs indépendants sont économiquement dépendants d'un seul donneur d'ordre (et ne sont donc pas entièrement libres de leur prise de décisions). La situation de certains franchisés illustre cette dépendance de travailleurs censés être indépendants. Leur cahier des charges leur impose une politique tarifaire des biens qu'ils vendent à travers leur franchise et exige une remontée d'information quotidienne sur leurs ventes ; leur franchiseur décide de l'aménagement de la vitrine ou du réassort des produits qu'ils vendent. La liberté de manœuvre accordée par le franchiseur aux franchisés est tellement limitée qu'ils se trouvent de fait dans une situation de subordination.

---

<sup>22</sup> Les Cahiers du DRH, n°144, juin 2008



Cette désagrégation du lien de subordination (basé sur l'échange de sa liberté contre un niveau de sécurité dans le cadre de l'exercice d'un travail rémunéré) se double d'une décomposition croissante de la fonction d'employeur et à un découplage accru entre les deux fonctions de donneur d'ordre et d'employeur. Il reflète aussi la situation de certains travailleurs (avocats, médecins, etc.) qui restent indépendants dans la pratique de leur art tout en exerçant sous le statut du salariat. Le brouillage des frontières des entreprises, la dématérialisation des tâches et le développement du travail en réseau, la transformation du rapport à l'autorité et la demande d'autonomie dans l'entreprise, la porosité croissante entre sphère privée et vie professionnelle font que la notion de subordination devient de moins en moins pertinente.

**Il serait donc préférable aujourd'hui de jauger la relation de travail au regard de la personne qui en supporte les risques économiques. Plus que la subordination, c'est le critère pertinent qui permet de mesurer le degré de dépendance par rapport au donneur d'ordre.** Une relation de travail salarié sera donc définie par le fait que le travailleur ne supporte pas le risque économique lié à l'activité de l'entité pour laquelle il travaille. Il ne peut être tenu responsable ni redevable de l'évolution du chiffre d'affaires de son employeur ou donneur d'ordre. A contrario, la relation de travail indépendant se définit par le fait que c'est le travailleur lui-même qui prend à sa charge la responsabilité de l'évolution économique et financière de sa prestation, et qu'il en sera tenu pour le seul garant. Au regard de ce principe, il est clair par exemple que les chauffeurs Uber ne peuvent être considérés comme des salariés : propriétaires de leur véhicule, libres de leurs horaires de travail, ce sont eux qui supportent le risque économique lié à leur activité professionnelle.

### **c. Au sein du travail indépendant : Faut-il créer une catégorie intermédiaire de travailleur para-subordonné ?**

La question est de savoir s'il est nécessaire de créer un nouveau statut de travailleur, à mi-chemin entre le travail salarié et le travail indépendant, qui s'appliquerait aux travailleurs indépendants mais économiquement dépendants ou en situation de quasi-subordination. Basée sur la notion de para-subordination, cette troisième voie a été explorée et adoptée dans certains pays européens comme l'Italie, l'Espagne ou l'Allemagne. Dans ce dernier pays, les « travailleurs assimilés aux travailleurs salariés » au sens de la loi sur les conventions collectives de 1974, qui sont des travailleurs économiquement dépendants du fait qu'ils tirent plus de la moitié de leurs revenus de leur relation avec un seul donneur d'ordre, bénéficient d'une protection sociale en vertu de la loi. En France, cette approche n'est pas ignorée même si elle n'est guère



répandue : les gérants non salariés sont soumis aux dispositions du Code du travail sur la durée du travail, le repos et les congés mais font l'objet de dispositions spécifiques en matière de rémunération.<sup>23</sup>

En Espagne, la loi de 2007 qui a introduit un « statut du travailleur autonome » économiquement dépendant offre certaines garanties aux travailleurs concernés : droit au repos, droit aux congés payés, notamment, et aménage les conditions de la rupture résultant de la volonté du client, qui suppose, notamment, une « cause justifiée ». Quant aux travailleurs quasi-dépendants ou parasubordonnés du droit italien, le contrat de projet créé en 2003, dans le cadre de la réforme Biagi, leur permet de bénéficier d'un certain nombre de droits qui se rapprochent de ceux des salariés. En particulier, le droit à une rétribution proportionnée à la quantité et à la qualité du travail exécuté, plus protecteur que le principe de libre détermination de la contrepartie du travail qui s'applique au travail autonome. Lorsque la prestation n'est pas orientée vers la réalisation d'un projet, la relation est requalifiée en rapport de travail subordonné à durée indéterminée : le travailleur peut alors revendiquer le bénéfice de l'ensemble des dispositions du droit du travail.

Mais cette solution présente un inconvénient majeur. Alors que jusqu'à présent il était parfois difficile de définir clairement la frontière séparant le salariat du travail indépendant, ce nouveau statut risquerait de créer non plus une frontière poreuse mais deux : l'une entre salariat et para-subordination, l'autre entre para-subordination et indépendance. Cette troisième voie va donc encore plus complexifier les frontières et créer de l'incertitude juridique. C'est pourquoi elle ne représente pas aux yeux des auteurs une solution à privilégier.

En revanche, une idée qui pourrait être reprise est la **notion de « contrat d'activité professionnelle » qui fusionne le contrat de travail salarié et l'activité exercée en tant que travailleur indépendant**. Le contrat couvre toutes les catégories de travailleurs, du plus subordonné au réellement indépendant et définit un socle de droits communs à tous (basé sur ce nouveau Droit de l'Actif – voir Partie II) mais avec la possibilité d'instaurer des surplus de protection pour les travailleurs qui font face à plusieurs situations juridiques concomitantes ou successives. Il permettrait notamment aux travailleurs les plus vulnérables d'enchaîner des contrats de travail courts ou des missions effectués en tant qu'indépendants tout en garantissant une continuité de revenus. En cas de suppression d'emploi individuelle ou collective, le contrat de travail se poursuivrait jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi de qualification et de rémunération au moins égales. 10 % du temps de travail serait consacré à la

---

<sup>23</sup> ROBIN-OLIVIER Sophie, *Les contrats de travail flexibles : une comparaison internationale*, 2014



formation. Cette idée avait été proposée par la CGT dans le cadre de sa réflexion sur la sécurité professionnelle.

Cette idée rejoint celle du « **contrat d'activité** » du rapport Boissonnat,<sup>24</sup> contrat d'au moins cinq ans passé avec un groupement (d'employeurs, d'organismes de formation, d'associations professionnelles...) qui garantit au travailleur la continuité de son activité par-delà des changements de position.

**Cette solution implique de recourir à un employeur de substitution permettant de « lisser » les différentes étapes du parcours** (passage salariat à travail indépendant, formation, CDD, orientation...) dans le cadre d'un contrat spécifique « englobant » les différentes étapes et statuts du parcours. Dans ce contexte, il importerait de rechercher collectivement les garanties qui font défaut en recourant à une relation ternaire, la sécurité apportée au salarié reposant alors sur un tiers employeur ou employeur de substitution. L'intérim offre une première ébauche de ce que pourrait être cet employeur de synthèse, et le fonds d'action sociale du travail temporaire mis en place démontre également qu'un tel employeur a des vertus indéniables (soutien à l'accès au logement, aide pour obtenir un prêt bancaire, financement du permis de conduire etc.).

Cette solution permettrait d'accompagner le développement de la multi-activité au sein du marché du travail en France : plus de 2,3 millions de travailleurs cumulent déjà une activité salariale avec du travail indépendant ou sont employés par plusieurs employeurs. Elle permettrait de lutter contre l'insécurité de l'emploi en introduisant une stabilité dans la relation de travail, qu'il soit effectué sous la forme du salariat ou à travers des missions d'indépendant.

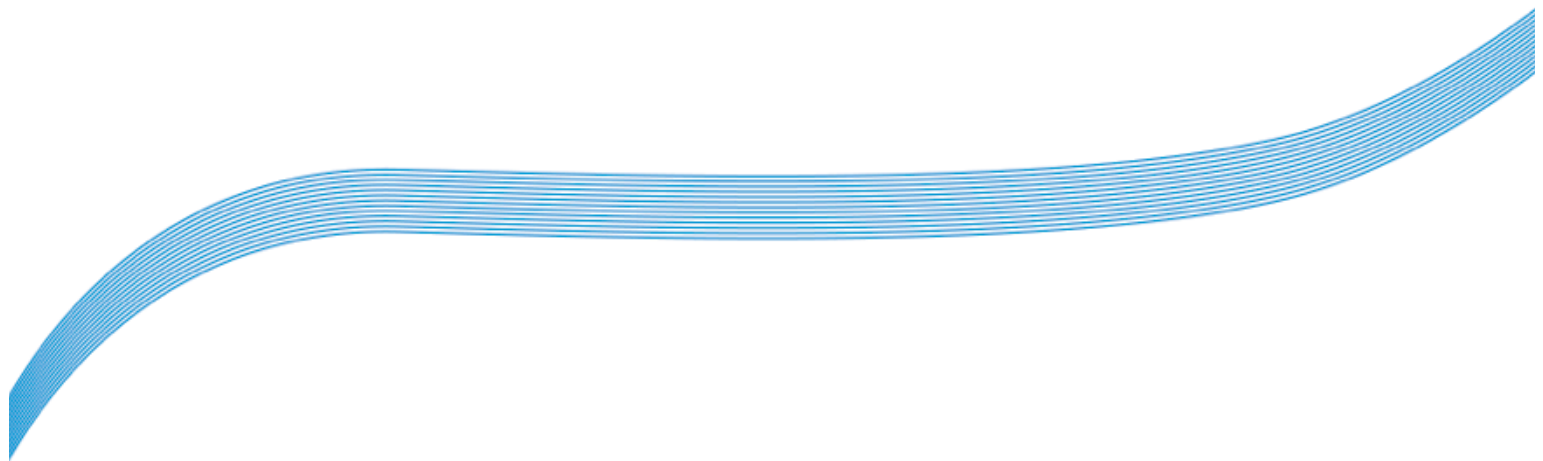
---

<sup>24</sup> Rapport du groupe présidé par Jean BOISSONNAT, *Le travail dans 20 ans*, 1995



## CHAPITRE III

**Conditions de travail : La fin de l'unité de temps,  
de lieu et d'action du travail incite à aller  
vers un Statut de l'Actif**





Le travail au XXI<sup>ème</sup> siècle est marqué par la fin de son unité de temps, de lieu et d'action. La journée de travail fordiste – du lundi au vendredi à horaires de travail fixe – concerne aujourd'hui moins de 25% des salariés français en CDI. Cette évolution implique d'assouplir la notion de contrat de travail, de revoir la définition de temps de travail et d'instaurer un droit à la déconnexion pour pallier la disparition du lieu de travail.

### a. Du Code du travail au Statut de l'Actif

Dans leur livre commun,<sup>25</sup> Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen ont dénoncé « la complexité du droit du travail, maquis inextricable de textes de tous ordres qui constituent pour le patron d'une petite entreprise autant de pièges dissimulés, de mines dérobées au regard de tous, sauf des spécialistes, familiers des juridictions du travail. [...] Le droit du travail ainsi mythifié joue contre les travailleurs qu'il est censé protéger. » « Le Code du travail se veut protecteur et rassurant. Il est devenu au fil des ans obscur et inquiétant. » Une analyse partagée par l'OCDE qui, dans son rapport sur la France publié en mars dernier,<sup>26</sup> jugeait « le Code du travail complexe, des procédures judiciaires trop longues et de nombreuses réglementations contraignent la flexibilité dans les secteurs privé et public et créent une dualité au détriment des populations les plus vulnérables. »

Il est donc indispensable de réduire et de rendre plus facilement compréhensible le contenu du Code du travail. Suite à la création d'un Droit de l'Actif (voir Partie II), regroupant les droits et principes fondamentaux qui s'appliquent à tout travailleur, le Code du travail devra être revisité pour en alléger son contenu et déterminer ce qui sera désormais couvert par ce nouveau Droit de l'Actif. L'objectif est de passer au peigne fin les 3 000 pages et plus de 10 000 articles du Code du travail afin de définir ce qui est du ressort du Droit de l'Actif, et dont la formulation doit rester simple et compréhensible par tous.

Conséquence, **un Statut de l'Actif se substituera au Code du travail, qui définira un cadre général pour les conditions d'emploi et de travail de la personne au travail, qu'elle soit salariée ou indépendante.** Allégé des principes fondamentaux désormais couverts par le droit de l'Actif, le contenu du Statut de l'Actif apportera des précisions complémentaires sur la mise en œuvre des 15 articles du Droit de l'Actif et détaillera les modalités pratiques des conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de contrat, de temps et d'espace de travail mais aussi en terme de rémunération, de formation

<sup>25</sup> BADINTER Robert & LYON-CAEN Antoine, *Le travail et la loi*, éditions Fayard, 2015

<sup>26</sup> Études économiques de l'OCDE : France, mars 2015



professionnelle, de litiges du travail et de rupture de contrat. **Mais ces dispositions inscrites dans le Statut de l'Actif seront supplétives et non normatives.** En effet, l'instauration d'un Droit de l'Actif et la transformation du Code du travail en Statut de l'Actif s'accompagneront d'un renversement de la hiérarchie des normes (voir Partie IV) : c'est prioritairement au niveau de l'entreprise que seront définies, via la négociation entre les représentants des travailleurs et des employeurs, les conditions d'emplois et de travail. En dehors des normes sociales fondamentales définies dans le Droit de l'Actif, le principe sera celui de la liberté conventionnelle et du renvoi en priorité au dialogue social dans les entreprises, ou au niveau des branches professionnelles si le contenu des négociations le rend pertinent.

Dans ce nouveau Statut de l'Actif, trois éléments seront particulièrement importants : le contrat de travail, la définition de la durée du travail et la notion de lieu de travail.

#### **b. Contrat de travail : Pour un contrat de base**

L'instauration d'un contrat de travail unique n'est pas la solution pour répondre à l'évolution de notre environnement économique et social. Tout d'abord, son appellation est trompeuse, car il vise uniquement à fusionner CDI et CDD. Les multiples autres contrats de travail (la France en compte plus de 35 : contrat de travail temporaire, contrats aidés, apprentissage, contrat de qualification, etc.) resteront en place et seront toujours nécessaires. D'autre part, il y aura toujours besoin d'un contrat spécifique pour des emplois par définition temporaires (jobs d'étudiant, travail saisonnier, surcroît temporaire d'activité etc.) auxquels le contrat unique ne répondra pas.

S'il serait bon de limiter la multiplicité des contrats existants pour en simplifier la compréhension (par exemple, les ramener à une dizaine comme est en train de le faire l'Italie, qui en comptait 48 différents en 2012<sup>27</sup>), il est indispensable de garder une diversité d'options en matière de contractualisation de la relation d'emploi afin de répondre à la diversité des besoins, aussi bien du côté des entreprises que des individus.

Néanmoins, pour simplifier l'utilisation des différents contrats, **une base regroupant les caractéristiques fondamentales du contrat de travail serait définie dans le Statut de l'Actif.** Ce contrat de travail salarié type listera les

---

<sup>27</sup> CARUSO Bruno, *The transformation of Employment Regimes*, in Katherine Stone & Harry Arthurs, p.99



éléments essentiels devant obligatoirement figurer dans tout contrat de travail, à savoir :

- L'identité des parties ;
- Le métier/la qualification de la personne employée ou de la mission à effectuer ;
- La date de début d'exécution du travail ;
- Le niveau de rémunération ;
- La durée du travail (en forfait jours) ;
- Les clauses de rupture du contrat de travail ;
- Les modalités du lieu de travail (mix entre télétravail, coworking, espace chez l'employeur).

Ces éléments essentiels ne peuvent pas être modifiés sans l'accord du travailleur. Ce contrat de travail salarié type inclura un article sur la possibilité de rompre par accord mutuel le contrat. Il est en effet indispensable que la rupture conventionnelle qui s'applique aux CDI soit élargie à l'ensemble des contrats de travail. Comment justifier qu'il ne soit pas possible de mettre fin à un contrat avant la fin de son terme prévu si les deux parties signataires sont d'accord pour le faire ? C'est pourquoi la législation du contrat de travail doit être modifiée pour pouvoir mettre fin au contrat en cas d'accord commun entre le salarié et l'employeur. Cela permettrait de remédier à la situation paradoxale dans laquelle certains types de contrats temporaires (CDD ou intérim) sont moins flexibles que le CDI.

De même, le délai de carence qui s'applique aujourd'hui entre deux renouvellements de mission d'intérim (délai de carence dont la durée est égale à un tiers du temps de la précédente mission) doit être supprimé de la législation du contrat de travail. Il est en effet contre-productif en termes d'opportunité d'emploi car il oblige l'entreprise utilisatrice à un temps d'attente minimum entre deux missions sur le même poste et pour le même cas de recours, l'empêchant ainsi à embaucher un intérimaire alors que le besoin de travail est bien présent. Pour l'intérimaire, celui-ci se voit interdit de poursuivre son travail alors que l'entreprise a encore besoin de ses compétences.

En fonction de la relation de travail, qu'elle soit directe ou triangulaire, temporaire ou à durée indéterminée, ou dans le cadre d'un contrat combinant apprentissage/formation professionnelle, des modèles simples de contrat pourront être développés et servir de base pour nouer la relation contractuelle entre un actif et son employeur.





Le Statut de l'Actif fournira également un modèle de contrat type en cas de relation de travail non salariale (travail indépendant). Le reste des conditions de travail et d'exécution des tâches à accomplir sera négociée directement entre le travailleur et l'employeur ou le donneur d'ordre au niveau de l'entreprise.

### **c. Temps de travail : Passer d'une obligation de moyen à une obligation de résultat**

#### *i) La porosité croissante entre vie professionnelle et vie privée remet en cause la notion même de durée hebdomadaire du travail*

Au quotidien, le temps de travail est de plus en plus difficile à cerner : « du temps libre se loge dans le temps de travail salarié avec les droits d'absence pour naissance, enfant malade, RTT... et inversement, le travail salarié projette son ombre sur le temps libre avec le travail à domicile ou les astreintes. »<sup>28</sup> Aux Etats-Unis, 15% des travailleurs admettent surfer sur le net pour raison personnelle de façon très régulière. En cumulé, ils passent ainsi plus d'un jour de travail par semaine à visiter des sites internet qui n'ont rien à voir avec leur travail!<sup>29</sup> En France, 87% des salariés déclarent pratiquer des activités personnelles au bureau : lecture de mails personnels, appels téléphoniques privés, achats sur internet, chats sur les réseaux sociaux type Facebook. Ces pratiques sont d'ailleurs reconnues par la jurisprudence, qui souligne régulièrement le droit de tout salarié à disposer d'une sphère d'intimité sur son lieu et temps de travail.<sup>30</sup>

Inversement, 90% des Français disent travailler durant leur temps libre (lecture de mails, lecture de documents, conférence téléphonique...). Un sondage IFOP<sup>31</sup> révèle qu'en France, plus de deux tiers des cadres (67%) continuent à travailler après avoir quitté leur bureau : le soir, le week-end, les jours fériés et pendant leurs vacances. Au niveau européen, 70% des salariés déclarent décrocher leur téléphone portable durant leurs vacances si leur supérieur hiérarchique les appelle. Seuls 30% des personnes interrogées affirment se couper totalement du travail lors de leurs congés.<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup> Rapport à la Commission européenne, *Au-delà de l'emploi ; transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999

<sup>29</sup> Exemple cité dans le livre de David Bolchover, *The Living Dead*

<sup>30</sup> Enquête réalisée par Regus auprès de 17 000 entreprises en février 2011

<sup>31</sup> Sondage réalisé en mai 2012 par l'IFOP d'un échantillon de 1 001 cadres, représentatif des cadres français d'entreprises de plus de 50 salariés

<sup>32</sup> Etude StepStone réalisée en 2011 auprès de 15 248 salariés de 8 pays européens



## ii) *Temps de travail, temps au travail, temps du travail*

Cette confusion des genres entre les différents temps concernés par le travail amène à revoir la définition même du temps de travail. Le rapport du Conseil d'Analyse Stratégique publié en 2011 estime que « les évolutions des usages du temps conduisent à distinguer 'temps au travail' (organisé collectivement par l'entreprise), 'temps du travail' (qui construit l'identité sociale de l'individu) et 'temps de travail' (celui qui n'est pas du loisir) ». Cela revient à décomposer le temps de travail au regard des trois grandes finalités qui sont associées au travail lui-même : création de lien social, construction de l'identité sociale du travailleur et rétribution financière.

Dans ce contexte, comment identifier et mesurer le travail ? Devenant de moins en moins manuel, le travail est plus facilement déconnecté d'un espace et d'un temps bien précis. Quand un ingénieur réfléchit sous sa douche à une nouvelle solution, est-ce du travail ? Quand un publicitaire trouve une idée pendant ses congés, cela doit-il être considéré comme du travail ? Quand un cadre élabore une nouvelle stratégie commerciale en lisant son journal au petit déjeuner, travaille-t-il ? Il est devenu nécessaire d'avoir une vision plus holistique du travail, qui ne se cantonne plus à des heures de bureau dans un endroit précis. Ceci est d'autant plus vrai pour les métiers de la connaissance, pour lesquelles « la performance au travail se rapproche de la 'performance' de l'artiste, demandant implication totale de la personne, intelligence des situations, innovation... Dans le cadre d'une définition aussi qualitative, le temps de présence, la durée du travail ne peuvent plus être des critères de la performance ni de l'appréciation du résultat. »<sup>33</sup> En effet, ce n'est plus parce qu'un salarié est assis à son bureau qu'il travaille : celui-ci peut faire ses courses sur Amazon, consulter son compte bancaire en ligne, préparer ses vacances sur Tripadvisor... Les entreprises sont aujourd'hui menacées de « présentisme », dans la mesure où ses collaborateurs peuvent être physiquement dans leur bureau sans travailler pour autant. De même, le salarié poursuit sa journée de travail à la maison, grâce aux ordinateurs portables et réseaux informatiques. Cette perméabilité croissante entre la vie privée et la vie professionnelle, la difficulté croissante de distinguer clairement sphère privée et professionnelle, cet aplatissement des temps sociaux poussent à reconsidérer le calcul du temps de travail.

---

<sup>33</sup> SUE Roger, *Sommes-nous vraiment prêts à changer ?*, Editions LLP, 2011



### iii) Généraliser le forfait jours annuel pour tous les actifs

**Devant la difficulté de mesurer le temps de travail, il faut abandonner la référence horaire du travail et passer à la généralisation du forfait jours par an pour tous les travailleurs.** Cela permettrait de mettre fin au présentisme et de répondre à l'autonomie croissante des individus au travail. Aujourd'hui réservé aux cadres autonomes dans leur emploi du temps et qui ne suivent pas l'horaire collectif ainsi qu'aux salariés autonomes dont la durée de travail ne peut être prédéterminée (représentant quand même au total un salarié du privé sur sept !), le forfait annuel en jours exonère le salarié de l'application de certaines dispositions sur le temps de travail, comme la durée hebdomadaire de 35 heures ou la durée maximale de 10 heures par jour. La durée de travail est donc décomptée en jours (ou demi-journée) sur l'année.

Ce forfait généralisé fixerait le nombre de jours maximum qui constitue la durée annuelle de travail (dans la limite de 270 jours – voir la base du calcul dans le tableau ci-dessous). Il n'y aurait plus d'heures supplémentaires ni de RTT mais en contrepartie, il sera nécessaire de définir de façon raisonnable la charge de travail. De plus, une période de repos hebdomadaire minimale d'un jour sans interruption est fixée pour chaque tranche de sept jours (cf. Article 14 du Droit de l'Actif). Pour les actifs non salariés, le paiement des jours de congés devra être effectué par le donneur d'ordre, et calculé au pro rata de la durée de la mission effectuée par le travailleur indépendant. Tout comme cela existe déjà pour les contrats de travail intérimaire et les CDD, la rémunération des congés payés sera incluse dans le coût de la prestation. Alors que pour les CDD et l'intérim, le paiement des congés payés est intégré à la fiche de paie, l'actif indépendant ajoutera au montant de ses honoraires une ligne portant sur le coût de ses congés payés.

**Tableau : Calcul du nombre de jours de travail maximum par an**

Nombre de jours dans l'année	365
Moins le nombre de jours de repos hebdomadaires (52 x 1)	-52
Moins le nombre de congés payés (5 x 5)	-25
Moins le nombre de jours fériés	-9
Nombre de jours de travail maximum selon le forfait	<b>270</b>



#### d. Lieu de travail : la déspatialisation de l'activité professionnelle

L'évolution des entreprises d'une structure stable et centralisée vers une plateforme à dimension variable dont le rôle est d'assembler des talents pour une durée temporaire a pour conséquence de libérer les travailleurs d'un cadre de travail précis. A l'organisation stable d'un groupe de travailleurs succède un nouveau modèle : la coordination de travailleurs mobiles et dispersés répondant à l'émergence des entreprises éclatées ou étendues (recours à la sous-traitance). Le travail se déconnecte de plus en plus d'un lieu fixe, les employés n'ont plus un bureau unique, mais plusieurs, différents, en fonction de leurs besoins.

##### i) *Le travail n'est plus un lieu où se rendre mais une tâche à effectuer*

Pour nombre d'actifs, aller au travail ne signifie plus grand-chose. Une connexion internet et un ordinateur (ou smartphone) suffisent pour effectuer le travail attendu. Si autrefois aller au travail signifiait se rendre à son bureau ou à son usine, aujourd'hui se mettre au travail signifie simplement se connecter et effectuer des activités et tâches, peu importe l'endroit physique où l'actif se trouve. Le lieu de travail est devenu multiple et mobile. Les TIC ont permis aux actifs de disposer du don de la « **mobilité** », pouvant être mobile tout en restant joignable (et de ce fait d'être dans l'ubiquité). De nouveaux espaces de travail se sont créés, formels ou informels, appelés « tiers lieux » : lounges d'aéroport, cafés, trains voire bar de la plage ! Sans parler des espaces de coworking, chantre du « travailler seul mais ensemble » ; alors que le travailleur devient de plus en plus nomade et indépendant, il a besoin de disposer de havres de paix pour pouvoir travailler et échanger avec ses pairs. De plus, pour un travailleur indépendant, travailler chez soi en pyjama jusqu'à midi sur un coin de la table de la salle à manger trouve rapidement ses limites, et le besoin se fait sentir de compartimenter son environnement professionnel et personnel (notamment pour recevoir un client). C'est ce à quoi le concept du « coworking », appelé co-travail ou travail partagé en français, essaie d'apporter une solution. Son principe ? Des travailleurs, salariés ou indépendants, intervenants pour des entreprises différentes, mais aussi des créateurs d'entreprise, se retrouvent dans un même espace pour travailler, chacun sur son projet. C'est une sorte de hub professionnel, qui répond à la décentralisation et à la délocalisation du travail. Les personnes qui viennent y travailler ont choisi librement de s'y rendre et peuvent y passer une demi-journée, une semaine, un mois, moyennant le paiement d'une cotisation. Avantage : les individus peuvent échanger avec



d'autres personnes, trouver une socialisation alors qu'ils sont seuls ou éloignés de leur entreprise. Il y a déjà plus de 2 500 espaces de coworking dans le monde ([https://webmail.federgon.be/owa/-\\_ftn1](https://webmail.federgon.be/owa/-_ftn1)), sorte de maisons d'hôtes dédiées au travail, dont 200 en France (et sachant que le premier a ouvert en 2008 à Paris).

### *ii) 25% des travailleurs européens sont déjà nomades*

En Europe, près de 25% des actifs sont déjà nomades.<sup>34</sup> Ce sont des travailleurs, salariés ou indépendants, qui utilisent les TIC dans leur travail et qui ne se rendent pas dans les locaux de leur employeur de façon prépondérante. Ces actifs nomades travaillent essentiellement chez eux (télétravail), chez leurs clients, dans leur voiture (cf. commerciaux non sédentaires) ou dans des espaces de coworking. La proportion de travailleurs nomades est bien évidemment plus importante chez les indépendants que les salariés.

### *iii) Pour un droit à déconnexion*

Contrepartie de la diffusion des TIC et de sa mobiquité, le salarié a de plus en plus de mal de couper le cordon ombilical avec ses mails et autres messages. Le travail s'étant dématérialisé, il s'est dissocié d'un lieu de travail donné et reste réalisable quel que soit l'endroit où le travailleur se trouve. Il est nécessaire de créer un droit à la déconnexion, qui serait défini au niveau de l'entreprise par un accord entre les représentants des travailleurs et de l'employeur.

S'il est facile à énoncer, ce droit à la déconnexion s'avère complexe à appliquer dans les faits. La solution la plus simple – mais aussi la plus brutale – consiste à bloquer l'accès à la messagerie une fois la journée de travail terminée. Ce que fait Volkswagen en Allemagne depuis 2011, en instaurant une trêve quotidienne de réception d'emails sur les téléphones professionnels. Les serveurs de l'entreprise ne dirigent plus les courriels vers les smartphones entre 18h15 et 7h00. Destiné d'abord à un millier de salariés, ce mécanisme a ensuite été élargi à environ 5 000 collaborateurs, sur les quelque 255 000 que compte le groupe en Allemagne. En France, le groupe de protection sociale et de retraite complémentaire Réunica a mis en place une « déconnexion automatique ». Le serveur de messagerie est « coupé » de 20h à 7h en semaine et le weekend du vendredi 20h au lundi 7h. D'autres entreprises ont paramétré leurs serveurs pour

---

<sup>34</sup> Eurofound, 5ème enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), 2010



qu'un message automatique soit adressé aux utilisateurs tardifs de type : « Il est plus de 20h, est-il nécessaire d'envoyer ce courriel maintenant ? »

Chez Daimler, pour éviter que ses salariés se trouvent submergés de mails à leur retour de congés avec la tentation pour ses derniers de se connecter à distance pour les traiter au fil de l'eau, une solution plus radicale a été adoptée. Le constructeur automobile propose que les messages arrivant pendant leurs vacances soient automatiquement supprimés et l'expéditeur dirigé vers un autre interlocuteur en cas d'urgence. **Ce droit à la déconnexion, inscrit dans les principes fondamentaux du Droit de l'Actif (Article 15), doit donc être négocié au niveau de l'entreprise.** On le voit, les solutions sont multiples et doivent également viser à responsabiliser les salariés en introduisant un droit à la déconnexion coresponsable : c'est au salarié de couper son téléphone portable ou de ne pas consulter sa messagerie. L'employeur ne pourra pas le sanctionner ou le licencier pour avoir déconnecté des outils de communication. Et c'est au manager d'être très clair sur ce qu'il attend de ses collaborateurs : ce n'est pas parce qu'il envoie un mail un dimanche après-midi qu'une réponse est attendue dans la demi-heure qui suit ! Ce droit à la déconnexion doit donc être prioritairement défini et négocié au niveau de l'entreprise, que ce soit à travers un accord collectif ou à travers la mise en place d'un code de bonne conduite. Il ne doit pas empêcher ceux qui souhaitent travailler le soir ou le week-end de le faire, mais doit éviter de créer une situation où le collaborateur subalterne se sent obligé de rester « en alerte » et de répondre aux mails de son patron en dehors de son temps de travail.

#### **e. Accompagner la fin du séquençage strict entre éducation/emploi/retraite**

L'émergence d'une nouvelle réalité du travail remet également en cause la stricte séparation entre le tryptique études/travail/retraite : les temps ne s'opposent plus forcément mais s'imbriquent entre eux. Comme mentionnée précédemment, 73% des étudiants travaillent pour financer leurs études<sup>35</sup> ; un quart des 60-64 ans travaillent encore et 7% des retraités âgés de 60 à 69 ans occupent un emploi, une proportion qui a doublé en six ans (mais qui reste nettement inférieur au pourcentage dans les pays Nordiques, de l'ordre de 35%).<sup>36</sup> Aussi, pour garantir un parcours professionnel plus riche aux actifs, des mesures doivent être prises pour faciliter le cumul d'une activité professionnelle avec le statut d'étudiant et avec celui de retraité.

---

<sup>35</sup> Sondage MétéoJob pour l'Etudiant, septembre 2014

<sup>36</sup> INSEE, juin 2013



Autre point sur lequel il est nécessaire de modifier le droit du travail : la possibilité de cumuler activité professionnelle et retraite. Les nouvelles dispositions adoptées en France depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 vont à contre-courant en rendant encore moins intéressant le cumul emploi-retraite :

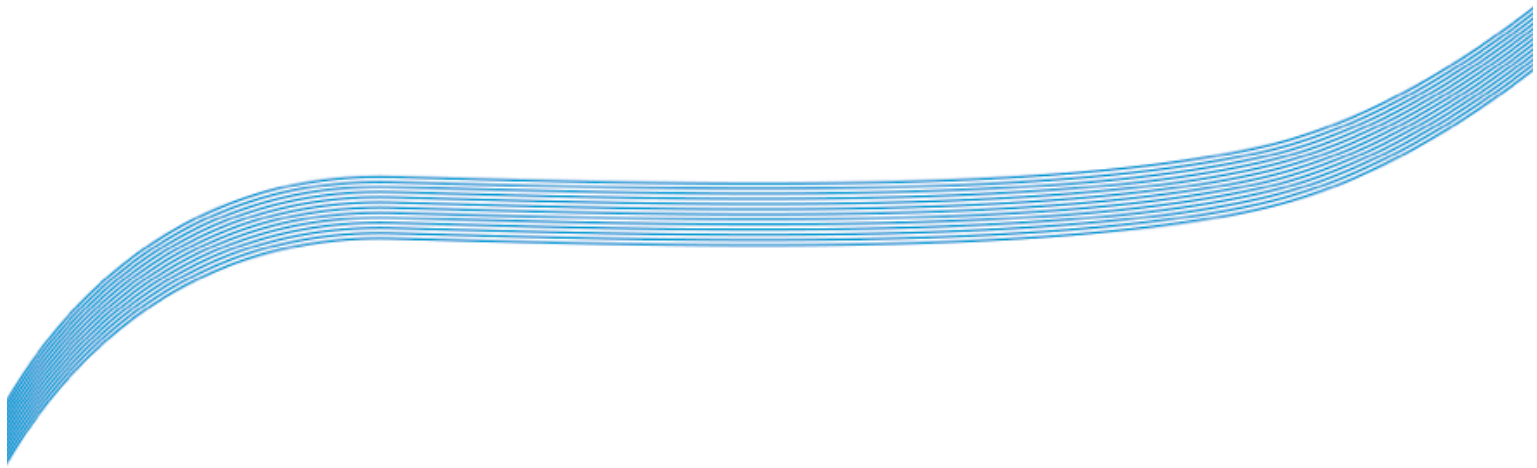
- pour pouvoir obtenir le versement de sa retraite dans un régime quelconque, il faudra cesser toutes ses activités professionnelles en même temps ;
- se lancer dans une nouvelle activité ne permettra plus de se constituer de nouveaux droits à retraite, les retraités actifs cotiseront donc pour rien !
- Il ne sera possible de cumuler sa pension de retraite en totalité avec ses revenus d'activité que si certaines conditions sont remplies (avoir l'âge du taux plein, c'est-à-dire 65 ans, progressivement porté à 67 ans ; ou avoir fait liquider ses retraites à taux plein). Sinon ? Les pensions seront réduites.

Ces mesures doivent être complètement revues pour laisser le choix aux citoyens de rester actifs même après l'âge légal de la retraite. Le principe de base devrait être que tout paiement de cotisation donne lieu à une prestation qui vienne s'ajouter à celles existantes et/ou permette de se constituer de nouveaux droits. De même, il ne devrait pas y avoir de plafonnement des revenus qu'un retraité puisse gagner en continuant de travailler, que ce soit en tant qu'indépendant ou salarié à partir du moment où il a acquis l'intégralité de ses points retraite. Le cumul emploi retraite doit être rendu possible sans restriction, afin de redonner une véritable marge de manœuvre salariale à la négociation aux âges les plus élevés. Les seniors qui reprendraient le travail continueraient naturellement à cotiser.



## CHAPITRE IV

**Rapports collectifs de travail : Pour un renversement de la hiérarchie des normes s'appuyant sur un renouveau du dialogue social**







Avec l'instauration d'un Droit de l'Actif (garantissant l'exercice des principes et droits fondamentaux pour tous les travailleurs, salariés ou indépendants) et l'instauration d'un Statut de l'Actif (reprenant les dispositions de l'ancien Code du travail non couvertes par le Droit de l'Actif mais allégées et non normatives), **la troisième mesure phare pour adapter le droit du travail à la société post-salariale est d'accorder une priorité au droit conventionnel au niveau de l'entreprise.**

Car c'est là l'autre révolution qu'il faut mettre en place : la généralisation de la possibilité de déroger à la norme telle que définie aujourd'hui dans le Code du travail. Ce principe très français de la hiérarchie des normes, selon lequel la loi définit la norme minimale qui doit être appliquée au salarié, la négociation de branche ne pouvant édicter qu'une norme plus favorable au salarié, et la négociation d'entreprise encore plus, doit aujourd'hui être entièrement revue. Pour être efficace, cette réforme nécessite néanmoins deux conditions : une refondation des règles du dialogue social afin de redynamiser la négociation collective au sein de l'entreprise et un élargissement de la représentation des actifs.

#### **a. Relation Loi/Contrat : donner la primauté à l'accord d'entreprise**

Donner la primauté à l'accord d'entreprise n'est pas une idée entièrement nouvelle. Depuis les premières exceptions prévues dans les lois Auroux de 1982, ce principe de la hiérarchie des normes n'est plus intangible et connaît des exceptions. Les dernières en date, par exemple, concernent les accords dits de « maintien de l'emploi », permis par la loi sur l'emploi de juin 2013 (elle-même issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013), qui peuvent prévoir des baisses de rémunération. Ces accords sont non seulement moins favorables que les accords de branche mais ils s'imposent aussi au salarié qui ne peut invoquer son contrat de travail pour les refuser. Il n'a le choix qu'entre accepter... ou être licencié. Il existe donc déjà une possibilité de déroger, mais celle-ci demeure l'exception et non la norme.

Il est indispensable de laisser plus d'autonomie au niveau de l'entreprise pour la négociation collective. L'exemple du temps partiel est édifiant : suite à l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de janvier 2014, tout temps partiel dont la durée est inférieure à 24 heures par semaine doit faire l'objet d'un accord de branche ou d'un accord écrit individuel entre le salarié et son employeur. Une ineptie quand on sait qu'en France 68% des travailleurs à temps partiel ne souhaitent



pas travailler davantage.<sup>37</sup> Voilà la recette pour créer une complexité administrative pour les entreprises afin de régler des situations minoritaires de personnes souhaitant travailler plus d'heures... L'Etat en a pris (en partie) conscience et a adopté en janvier 2015 une ordonnance pour simplifier la mise en œuvre de cette nouvelle contrainte : ou comment ajouter à de la réglementation une nouvelle couche ! L'obligation des 24 heures ne s'appliquera pas, par exemple, aux CDD de remplacement.

Aussi, seuls les droits fondamentaux relevant de l'ordre public (i.e. les droits nouvellement regroupés dans le Droit de l'Actif – cf. Partie II), devraient rester du domaine de la loi. C'est ensuite au niveau de l'entreprise que doit se définir par la négociation collective la mise en œuvre de ces principes, voire aux accords de branche s'ils sont justifiés par le périmètre. Mais il n'est en aucun cas possible que la négociation d'un accord d'entreprise nécessite au préalable la conclusion d'un accord de branche. **Ce n'est qu'en cas d'absence d'accord que les dispositions prévues par le Statut de l'Actif s'appliqueront au sein de l'entreprise.**

Il reviendrait au seul accord d'entreprise de fixer les règles en matière de durée du travail, d'organisation du travail, etc. En quelque sorte, l'accord d'entreprise serait la norme principale. C'est seulement à défaut d'accord d'entreprises que l'éventuel accord de branche, voire la loi, retrouveraient leur force. En d'autres termes, ces deux autres normes deviendraient supplétives.

Comme le dit Jean-Paul Charlez, DRH du groupe Etam et Président de l'ANDRH, « notre système d'élaboration de la norme sociale fonctionne à l'envers ; il faut laisser aux entreprises la possibilité de négocier et laisser jouer aux branches et à la loi le rôle de voiture-balai en assurant des garanties minimales à tous.»<sup>38</sup> Cette prédominance des accords d'entreprise permettra de pouvoir adapter les éléments de notre Code du travail actuel qui brident l'activité économique de l'entreprise concernée (IRP, seuils, règles de conduite de la négociation, durée du travail, employabilité, etc.).

Quant aux éléments substantiels du contrat de travail (métier/qualification, rémunération, temps de travail), ils ne pourront bien sûr être modifiés qu'avec l'accord explicite du salarié concerné.

De plus, cette réforme permettra de supprimer la multiplication des couches en matière de droit du travail, qui peuvent s'élever à 10 dans le droit français : du contrat de travail jusqu'à l'OIT en passant par l'accord d'entreprise, de branche,

---

<sup>37</sup> Etude Ministère de l'Emploi, janvier 2013

<sup>38</sup> Interview à l'AEF, 26 juin 2015



et le Code du travail. C'est pourquoi il est indispensable de simplifier et donner à l'accord d'entreprise la primauté sur le reste. Les avantages liés au développement du droit conventionnel et à la primauté de l'accord d'entreprise sont multiples<sup>39</sup> :

- Rendre de la souplesse aux entreprises ;
- Encourager la négociation collective : celle-ci s'est déjà considérablement développée depuis les années 1970 : 500 accords d'entreprise sont signés chaque année, ce qui a porté leur nombre à 2 000 dans les années 1990 et environ 39 000 en 2013, ainsi qu'un millier dans les branches professionnelles selon le Ministère du Travail. Ces accords couvrent 93% des salariés français sur des sujets touchant à leurs conditions de travail quotidiennes : salaires, aménagement et temps de travail, emploi des seniors, égalité hommes-femmes etc. Mais dans l'immense majorité des cas, ces accords ne dérogent pas au Code du travail, ils viennent le compléter.
- Accorder la primauté à l'accord d'entreprise permettra également de donner toute sa place au dialogue social en entreprise, source de compétitivité, à une période où 80 % des jeunes collaborateurs ont le bac.
- Mieux faire coller le droit du travail avec les réalités du terrain et aux spécificités de l'entreprise ;
- Réduire les risques et les incertitudes de la judiciarisation (voir ci-dessous).

Certes, le développement du droit conventionnel peut aboutir à un droit plus complexe, avec une plus grande diversité des règles car adoptées au niveau de l'entreprise et adaptées à des situations particulières. En cas de conflits, les tribunaux compétents risquent de s'arracher les cheveux à décrypter, assimiler et comprendre le contenu de chaque accord d'entreprise afin de rendre la justice de façon équitable. Sachant que ce qui sera vrai pour une entreprise ne le sera plus forcément pour une autre... Mais c'est aussi une opportunité pour les entreprises de se différencier de la concurrence et d'attirer les meilleurs talents en proposant des conditions de travail plus avantageuses. Les entreprises « mieux-disantes » en termes de dialogue social et de négociation collective seront donc récompensées. **C'est un système qui fonctionne très bien en Allemagne ou aux Pays-Bas**, où la loi ne s'applique que si aucune convention collective n'a pu être signée.

---

<sup>39</sup> Rapport Jacques Barthélémy et Gilbert Cette pour le CAE, « Refondation du droit social : Concilier protection des travailleurs et efficacité économique », 2010



## **b. Dialogue Social : revoir les règles pour redynamiser la négociation collective**

Le renversement de la hiérarchie des normes ne pourra être efficace que si les partenaires sociaux s'approprient au niveau de l'entreprise les opportunités qui leur sont proposées. Une solution pour y arriver est de favoriser les accords majoritaires au sein de l'entreprise mais également de réduire la juridisation et la judicialisation des relations sociales. Enfin, en instaurant une durée de vie maximale aux conventions collectives (entre 3 à 5 ans), les représentants de l'employeur et des travailleurs auront l'obligation de revenir de façon régulière à la table des négociations pour dialoguer.

### *i) Favoriser les accords majoritaires au sein des entreprises*

Si le droit conventionnel doit occuper une place prépondérante dans l'entreprise et l'organisation des relations sociales, les partenaires sociaux doivent aussi se renforcer et des procédures plus démocratiques doivent être mises en place afin d'associer un plus grand nombre de salariés.

**Une voie pour arriver à cet objectif est la généralisation de l'accord majoritaire au sein de l'entreprise : à partir du moment où les accords d'entreprise pourront déroger à la loi, il est indispensable de leur donner une légitimité incontestable.** C'est pourquoi il faut décider qu'un accord d'entreprise ne pourra s'imposer à tous les salariés de l'entreprise que s'il a été négocié et signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins la moitié des salariés de l'entreprise Représentation des salariés : instaurer la règle de 50% des salariés représentés (représentation réelle exprimée en pourcentage des effectifs et non des votants). En cas de blocage de la négociation avec les syndicats, l'entreprise pourrait faire valider un accord d'entreprise par la voie référendaire auprès de tous les salariés.

Ceci implique un rôle accru pour les représentants du personnel. C'est la raison pour laquelle, afin d'améliorer la diversité de la représentation, chaque employé, sans condition d'appartenance à un syndicat, devrait pouvoir se présenter aux élections professionnelles.



## ii) Réduire la juridicisation des relations sociales

Le dialogue social en France souffre d'une excessive juridicisation, dérive que même les partenaires sociaux reconnaissent. Par « juridicisation » des relations sociales, on entend un recours accru au droit dans les interactions ordinaires des relations de travail, une formalisation juridique accrue des relations sociales, une extension du droit comme modèle et référence pratique pour les actions. C'est un phénomène différent de celui de la judiciarisation, entendue comme la saisie plus fréquente des tribunaux pour régler des conflits du travail (i.e. déplacement d'un conflit dans l'enceinte judiciaire et sa transformation en litige).<sup>40</sup>

La juridicisation prend la forme d'une multiplication des négociations centrées sur la définition des règles des relations de travail : dans beaucoup d'entreprises, les représentants de l'employeur et des salariés ont tendance à perdre de vue le but de la négociation au profit d'un respect notarial des procédures et autres délais. Comme le dit le professeur de droit Jean-Emmanuel Ray, « *le Code du travail n'a pas à encourager cette obsession des procédures au détriment du fond : or c'est le cas du millefeuille actuel.* »

Un exemple cité par Jean-Emmanuel Ray porte sur l'opposition désormais vaine entre d'un côté les élus syndicaux, dont le rôle principal est lié à l'information et à la consultation et, de l'autre côté, les délégués syndicaux désignés pour négocier. Ainsi, depuis juin 2013, l'entreprise qui envisage la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit le présenter aux élus du comité d'entreprise. Mais le comité dûment consulté doit ensuite passer la main aux délégués syndicaux désignés pour pouvoir le négocier, avec *in fine* retour devant le comité d'entreprise juste avant la signature du PSE négocié pour qu'il puisse donner son avis... Une suite d'allers et retours de moins en moins pertinents, car depuis la loi de 2008, les délégués syndicaux doivent, pour être désignés, se présenter d'abord aux élections, et obtenir sur leur nom un minimum de 10 % des suffrages exprimés. Dans les faits, la crise des vocations syndicales associée aux départs massifs en retraite de délégués aboutit à un cumul accru des mandats, rendant inutiles ces complications consultatives.

Concernant la judiciarisation des relations sociales, dans une société qui elle-même se judiciarise de plus en plus, l'entreprise se voit fréquemment mise en cause (santé et sécurité, harcèlements, égalité de traitement et discriminations,

---

<sup>40</sup> PELISSE Jérôme, « Judiciarisation ou juridicisation : Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », 2009



licenciements...). Plus encore, syndicats et salariés utilisent aussi parfois la voie judiciaire dans une stratégie de rapport de force.

Il faut donc inciter les partenaires sociaux à éviter le recours au juge, et favoriser le consensus pour éviter le contentieux. **Le recours à des procédures d'arbitrage et de conciliation doit être encouragé. Sur le plan individuel, l'exceptionnel succès de la rupture conventionnelle homologuée (333 596 signées en 2014, actuellement 27 000 par mois) a eu un effet très salubre sur le contentieux prud'homal, si redouté des TPE-PME. Comme indiqué supra, il faudrait étendre cette disposition à tous les types de contrats de travail.**

La peur d'embaucher en CDI est moins liée à la difficulté de rompre le contrat (surtout depuis l'adoption de la rupture conventionnelle) qu'à l'incertitude juridique et économique du licenciement. Ainsi, un tiers des CDI sont rompus avant un an<sup>41</sup> que ce soit en raison d'une démission, d'une fin de période d'essai, d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle.

Ce sont le risque de réintégration mais surtout la lenteur et l'incertitude de la procédure contentieuse qui freinent les employeurs à embaucher. Si en France le taux de saisine du juge en cas de licenciement est comparable à celui constaté en Italie ou en Allemagne, en revanche le taux d'appel des décisions des conseils de prud'hommes est le double en France (60%) par rapport à l'Allemagne. En outre, dans 70% des cas, la Cour d'Appel invalide totalement ou partiellement la décision prise par les tribunaux prud'homaux en première instance. On le voit donc, les procédures sont longues (délai moyen de 15 mois pour la décision en première instance, 35 mois s'il y a appel !) : les appels trop fréquents et les procédures incertaines quant à leur aboutissement.

Il serait donc opportun de relancer les conciliations en arbitrage et d'éviter une judiciarisation à outrance des procédures de licenciement. Dans les années 1920, 80% des situations conflictuelles se réglaient à travers une conciliation. Aujourd'hui, le taux n'est plus que de 7%... L'ANI de janvier 2013 a prévu un barème d'indemnité forfaitaire en cas de conciliation devant les prud'hommes dans le cadre d'un litige relatif à un licenciement (allant de 2 à 14 mois). Mais, afin de réduire l'incertitude financière face au licenciement, il faut donner à cette **barémisation des indemnités de licenciement** un caractère obligatoire en justice. Une telle réforme aurait un double avantage : le salarié saurait exactement combien il peut toucher au maximum aux prud'hommes s'il conteste son licenciement, et l'employeur combien il devra au maximum déboursier. Les

---

<sup>41</sup> DARES, janvier 2015



risques étant connus, l'appréhension de signer un CDI tomberait (un peu) et, en cas de rupture ultérieure, la négociation d'une rupture conventionnelle serait facilitée. Enfin, il faut noter que la barémisation ne porte que sur les licenciements « sans cause réelle et sérieuse », et sont donc exclus de cette mesure les licenciements collectifs, les licenciements pour harcèlement, faute grave, etc.

En matière de gestion des contentieux, la Grande-Bretagne a revu en 2014 le fonctionnement de l'ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service, l'organisme public chargé de favoriser l'arbitrage en matière de relations sociales) pour mettre en place une procédure de conciliation préalable (« Early Conciliation ») qui pourrait servir de modèle à la France. Depuis la mise en place de la procédure de conciliation préalable, sur les 83 000 litiges traités, 48% ont fait l'objet d'un accord à l'amiable formel ou ont été résolus sans avoir à aller jusqu'aux tribunaux. Une enquête menée par ACAS montre que 84% des plaignants sont satisfaits des services fournis par la procédure de conciliation préalable et 87% des employeurs utiliseraient de nouveau à l'avenir cette procédure en cas de litige avec un employé.<sup>42</sup>

**Une autre voie possible consiste à modifier la définition du licenciement économique pour que le juge apprécie sa légalité, non au regard de la situation économique de l'entreprise, mais en vérifiant simplement la réalité de la réorganisation engagée.** Pour cela, il faudrait modifier l'article L. 1233-2 de l'actuel Code du travail selon lequel un licenciement pour motif économique est justifié par « une cause réelle et sérieuse ». Cette notion, créée en juillet 1973, visait alors le seul licenciement pour motif personnel. Il faut supprimer de l'article L. 1233-2 les deux mots « et sérieuse » qui sont à la source d'innombrables contentieux. Le licenciement économique serait simplement défini par l'article L. 1233-3 du Code du travail, qui dispose qu'un licenciement économique a pour cause « une suppression ou transformation d'emploi ou une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail ». L'appréciation de la nécessité économique de cette suppression ou de cette modification serait, comme dans la majorité des pays étrangers, du ressort de l'employeur, le juge statuant sur la réalité de cette réorganisation. Cette disposition sera incluse dans le Statut de l'Actif.

Une autre mesure à adopter est la réduction du délai de prescription pour déposer un dossier devant les prud'hommes. Ce délai est aujourd'hui de 2 ans pour la plupart des objets de contentieux, mais peut s'élever à 3 ans en cas de contestation relative à une transaction et à 5 ans pour des faits liés à du

---

<sup>42</sup> Voir <http://www.acas.org.uk/media/pdf/5/4/Evaluation-of-Acas-Early-Conciliation-2015.pdf>





harcèlement moral ou de discrimination. Il est bien sûr indispensable de laisser au salarié le temps de préparer son dossier mais ces longs délais de prescription sont un facteur de plus dans la judiciarisation des relations sociales. Les réduire permettrait de limiter le nombre de dossiers déposés auprès des tribunaux prud'homaux, d'alléger leur charge et donc d'accélérer le traitement de la justice. A titre de comparaison, un salarié allemand ne dispose que d'un délai de trois semaines pour remettre en cause les raisons de son licenciement auprès du Conseil des Prud'hommes (*Arbeitsgericht*).

Mais pour déjudiciariser les relations de travail, les juges ont également un rôle à jouer. Sur le plan collectif, depuis 1982, le législateur a fait monter en puissance l'accord collectif : le juge doit comprendre que ce changement de référentiel modifie son contrôle et doit considérer comme légitime le résultat d'une négociation menée entre partenaires dont la représentativité est vérifiée depuis 2008. Ceci n'est pas toujours le cas, comme le montre le contentieux sur le forfait jours des cadres. Alors que ce système est plébiscité par ses bénéficiaires, dix conventions collectives de branche (étendues) sur douze ont fait depuis deux ans l'objet d'une censure par la Cour de cassation.

*iii) Instaurer une durée de vie limitée (3 à 5 ans) aux conventions collectives et accords d'entreprise afin de dynamiser le dialogue social*

Si l'on veut développer une culture du dialogue social au niveau de l'entreprise et donner la priorité aux accords d'entreprise, la limitation de la durée de vie d'un accord signé par les partenaires sociaux constitue une voie à explorer. Obliger les représentants des travailleurs et des employeurs à se mettre à la table des négociations de façon régulière pour renégocier un accord présente deux avantages : premièrement, cela permet de s'assurer de la mise à jour d'un accord ou d'une convention collective. En fixant une limitation dans le temps (de 3 à 5 ans en moyenne) de l'applicabilité de l'accord, les partenaires sociaux doivent évaluer l'impact de l'accord signé et analyser si le contexte économique et social a changé avant d'entamer une négociation pour renouveler l'accord. Cette mesure, appliquée depuis très longtemps dans les pays nordiques mais aussi en Allemagne ou aux Pays-Bas, garantit une « maintenance » des accords signés et une actualisation de leur contenu en fonction des développements de l'entreprise. Deuxième avantage, une incitation à trouver des compromis : si à la fin de la durée de l'accord ou de la convention collective, les partenaires sociaux n'arrivent pas à s'entendre, l'accord devient caduc et ce sont alors les dispositions du Statut de l'Actif qui s'appliqueront.





#### *iv) Limiter les possibilités d'extension des conventions collectives*

Dans le cadre des conventions collectives négociées au niveau interprofessionnel ou au niveau des branches, la possibilité d'étendre ces conventions à l'ensemble des travailleurs doit être limitée. En effet, cette procédure postérieure par laquelle il est possible d'étendre de façon obligatoire le champ d'application d'une convention collective pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ladite convention suscite des comportements de « passagers clandestins » : à quoi bon payer une cotisation et prendre le risque de s'exposer quand on sait que les avantages obtenus par les syndicats profitent à tous, travailleurs syndiqués ou non syndiqués. Cette pratique d'extension est d'autant plus questionnable au regard de la faible représentativité des syndicats en France (seulement 8% des salariés). Une telle limitation des extensions encouragera l'adhésion aux syndicats car seuls leurs membres pourront bénéficier des conditions plus avantageuses négociées à travers ces conventions collectives.

#### **c. Adapter la représentation des actifs aux nouvelles réalités du travail**

Autre condition nécessaire pour rendre opérationnel le renversement de la hiérarchie des normes, la représentation des actifs intervenant au sein d'une même entreprise doit être renforcée, et ce quel que soit le statut du travailleur (salarié ou indépendant).

#### *i) Salariés : pour une instance unique quelle que soit la taille de l'entreprise*

Afin de simplifier la représentation du personnel, la sagesse serait d'évoluer vers une instance unique du personnel au niveau de l'entreprise (établissement, entreprise, groupe), avec des commissions spécialisées par thème (hygiène, sécurité au travail, conditions de travail, etc.), d'autant plus que dans de nombreuses entreprises, ce sont les mêmes personnes qui siègent dans les différentes instances. Si la loi Rebsamen votée en juin 2015 à l'Assemblée Nationale va dans ce sens, elle ne s'applique que pour les entreprises de moins de 300 salariés. Celles-ci pourront regrouper délégués du personnel, comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein d'une délégation unique du personnel (DUP). La réduction du millefeuille des instances de représentation – à généraliser pour toutes les



entreprises – permettra d'éviter un ralentissement des processus de décision et d'aligner le temps social avec le temps économique.

*ii) Créer des nouveaux collectifs nomades pour une population active dispersée et se situant en dehors du CDI*

Les syndicats français représentent essentiellement des travailleurs engagés en CDI ou des fonctionnaires. A quelques rares exceptions, CDD et intérimaires, sans parler des travailleurs indépendants, sont exclus des effectifs des syndicats. Le renouveau du dialogue social passera également par une meilleure représentativité des syndicats (en France, le taux de syndicalisation n'est que de 8% parmi les salariés : 15% dans le public mais seulement 5 % dans le privé<sup>43</sup>). Au sein de l'OCDE, seule la Turquie affiche un taux de syndicalisation inférieur... Cela pose une vraie question de légitimité quand on sait que 93% des salariés français sont couverts par des conventions collectives négociées par ces mêmes syndicats (8% des salariés négocient donc des accords qui s'appliqueront à la quasi-totalité d'entre eux !). Et ce d'autant plus que l'image des syndicats dans l'opinion publique est peu flatteuse : 41% des salariés français estiment que les syndicats n'ont aucun effet sur les réformes économiques et 27% voient même en eux un frein à la modernisation du pays.<sup>44</sup>

C'est pourquoi **les syndicats doivent mettre en place des structures nouvelles qui favoriseront l'émergence d'une représentation spécifique pour les formes d'emploi atypique**, car celles-ci ne rentrent pas dans le cadre sectoriel de l'organisation des syndicats. Plusieurs exemples étrangers peuvent servir de modèles.

En Italie, par exemple, depuis la fin des années 1990, de nouveaux syndicats affiliés aux grandes centrales ont pris en charge la défense des droits des travailleurs « atypiques », en particulier les travailleurs indépendants (mais économiquement dépendants) et les travailleurs intérimaires : « Nouvelle identité par le travail » pour la CGIL ; « Emploi des travailleurs atypiques » pour la CISL ; « Association des travailleurs atypiques » pour UIL. Il s'agit d'une nouvelle forme de représentation, car ces associations ne sont ni des syndicats de métier, ni des syndicats de branche, ni des syndicats d'entreprise. La délimitation du domaine d'activité de ces syndicats d'un nouveau type est liée à la particularité des contrats de travail. Ces syndicats s'efforcent d'œuvrer pour promouvoir l'amélioration des droits et conditions d'emploi des travailleurs hors CDI. Ils ont recours au dialogue social, aux campagnes de sensibilisation et à la mobilisation collective pour représenter les intérêts des travailleurs non permanents dans

---

<sup>43</sup> Source : OCDE pour 2012

<sup>44</sup> Baromètre EcoScope publié dans le Figaro, avril 2015



l'arène politique. Ces nouveaux syndicats italiens ont vu leurs effectifs gonfler au fil des ans, le plus grand ayant atteint 50 000 membres en 2010. Ils restent néanmoins quantité négligeable en comparaison des syndicats traditionnels.

S'agissant des travailleurs indépendants mais économiquement dépendants, des développements intéressants concernent la négociation collective dans d'autres pays. Au Danemark et au Royaume-Uni, les syndicats du secteur des médias, de la culture et du spectacle ont été habilités à négocier des accords couvrant les « indépendants » avec des employeurs individuels ou des associations patronales. En Allemagne, la loi sur la négociation collective a autorisé les travailleurs indépendants à conclure des conventions collectives lorsque plus de 50% de leurs revenus (30% dans le secteur des médias) sont versés par un seul client. Cependant, les travailleurs indépendants qui ne relèvent pas de cette catégorie s'exposent à des poursuites pour ententes anti-concurrentielles s'ils concluent des accords collectifs qui peuvent être jugés contraires aux règles de concurrence.<sup>45</sup>

Aux Etats-Unis, le Freelancers Union ([www.freelanceunion.org](http://www.freelanceunion.org)) a vu le jour en 2003 pour défendre les intérêts des « freelancers » (consultants, architectes, webmasters, journalistes, conseillers financiers, artistes, etc.). A l'origine de cette nouvelle organisation, Sara Horowitz, une ancienne avocate qui s'est intéressée à l'essor du travail indépendant. Fort de 261 000 membres, le Freelancers Union renoue avec une certaine tradition syndicale en organisant les travailleurs indépendants, largement dispersés et isolés, en une communauté où se nouent des liens d'entraide. Sur le site internet, plusieurs services sont proposés : bourse à l'emploi, réductions sur certains achats, etc. Dans un pays, où la protection sociale est renvoyée à un système d'assurance privé, les salariés dépendent des plans de retraite et de santé offerts par leur entreprise qui négocient les termes du contrat auprès des compagnies d'assurance. Pour bénéficier d'une couverture, les travailleurs indépendants doivent cotiser individuellement, ce qui est très couteux. Le Freelancers Union s'est attaqué en priorité à ce problème en mutualisant leur protection sociale, ce qui permet de négocier des taux moins élevés pour la couverture maladie ou l'assurance invalidité. L'adhésion est gratuite : le syndicat se finance au moyen de petites commissions prélevées sur les contrats d'assurance signés par les membres.

Mais le Freelancers Union se démarque aussi du syndicalisme traditionnel mandaté pour entrer dans des négociations collectives. Il refuse la confrontation directe avec les employeurs cela même si certains travailleurs sollicitent une intervention sur les questions de salaires, d'horaires ou de conditions de travail.

---

<sup>45</sup> ROBIN-OLIVIER Sophie, « Les contrats de travail flexibles : une comparaison internationale », 2014



Le Freelancers Union fait du lobbying pour défendre ses membres en soutenant, par exemple, une loi donnant aux travailleurs indépendants le droit à l'assurance chômage ou en protestant contre le paiement de certaines taxes. L'objectif de Sara Horowitz vise également à offrir une sécurisation professionnelle dans les cas de mobilité professionnelle en apportant notamment des garanties lorsqu'un individu passe d'un emploi à un autre.<sup>46</sup> C'est un **syndicalisme de services**, qui dépasse les murs de l'entreprise. Pour survivre, les syndicats vont devoir se réinventer, et modifier leurs organisations pour sortir du cadre sectoriel ou catégoriel. Les murs de l'entreprise devenant de plus en plus virtuels, la représentation des actifs doit s'adapter pour couvrir la nouvelle réalité des entreprises étendues.

*iii) Soutenir l'émergence de coopératives professionnelles à travers les formes d'emploi « tiers employeurs »*

Une autre façon d'organiser une représentation plus large et plus moderne des actifs est d'encourager le développement des formes de tiers employeurs. En effet, dans un marché du travail de plus en plus complexe et volatile, où la notion d'emploi à vie n'existe plus, le recours à l'intermédiation via un tiers employeur permet de réintroduire de la sécurité et de la stabilité dans les parcours professionnels.

Travail intérimaire, portage salarial, groupements d'employeurs, coopératives d'activités et d'emploi, prêt de main d'œuvre : la relation d'emploi devient de plus en plus triangulaire, le donneur d'ordre étant différent de l'employeur réel qui sert d'intermédiaire dans la contractualisation de la relation d'emploi. Certes, la part des salariés embauchés par des tiers employeurs reste encore marginale (moins de 5% des 16 millions de salariés du secteur marchand) : le nombre d'intérimaires s'élève à 500 000 équivalent temps plein, 35 000 salariés sont employés au sein d'un groupement d'employeurs et 30 000 autres via le portage salarial. Mais cette triangulation de la relation d'emploi permet dans de nombreux cas de compenser la durée temporaire de la tâche à effectuer par une certaine stabilité de la relation d'emploi. Ainsi un intérimaire peut effectuer une succession de missions au sein d'entreprises utilisatrices différentes tout en gardant le même employeur légal (l'agence de travail temporaire qui le détache). Cela a permis à la branche du travail temporaire de bâtir via la négociation collective un ensemble de droits portables en transférables pour les intérimaires, que ce soit en termes de formation professionnelle, de couverture santé complémentaire ou de retraite. Dans le même esprit, un salarié recruté par un groupement d'employeurs

---

<sup>46</sup> Métis : Un syndicat pour les travailleurs indépendants américains



alternera plusieurs emplois à temps partiel au sein de différentes entreprises tout en n'ayant qu'un seul employeur lui garantissant une stabilité de ses droits. Ces formes d'emploi triangulaire constituent en fait des laboratoires de mise en œuvre concrète d'une flexicurité à la française.

Les relations de tiers employeurs répondent à trois critiques majeures souvent émises par les chefs d'entreprise comme étant des freins à la compétitivité et au développement de leurs activités :

- Le besoin de flexibilité dans la gestion du personnel ;
- Le manque de main d'œuvre qualifiée, nécessitant l'intervention de personnels extérieurs mis à disposition de l'entreprise ;
- Le coût d'embauche prohibitif pour des salariés spécialisés, dont le niveau de compétences peut par ailleurs être surdimensionné par rapport au besoin identifié dans l'entreprise.

En tant que telles, les relations d'emploi triangulaire sont donc à favoriser, dans la mesure où elles sont précisément encadrées par la loi, car elles permettent de conjuguer compétitivité et adaptabilité<sup>47</sup>. Le travail intérimaire bénéficie depuis 1972 d'une loi spécifique, qui a été modifiée à plusieurs reprises. Les groupements d'entreprise et le prêt de main d'œuvre sont également réglementés depuis de nombreuses années. Plus récemment, le portage salarial vient lui aussi de voir son cadre réglementaire précisé.<sup>48</sup> Cette forme triangulaire permet à un indépendant de facturer ses prestations tout en étant salarié. Dès la première prestation, l'indépendant signe un contrat de travail avec la société de portage et devient alors salarié au statut cadre. Il bénéficie ainsi des droits et avantages du salariat : sécurité sociale, cotisations pour le chômage, retraite, prévoyance. Il peut même, selon les sociétés de portage salarial, bénéficier d'une mutuelle d'entreprise. Le portage salarial est dédié aux prestations intellectuelles non réglementées. C'est une solution pour les indépendants et freelances, les étudiants, les salariés déjà en poste, les retraités, les demandeurs d'emploi et les bloggeurs. Les activités et domaines de ces nouveaux entrepreneurs peuvent être : consulting, internet, coaching, marketing, informatique, RH, ingénierie, formation, qualité entre autres. La rémunération minimale du salarié porté doit être de 2 377 € brut mensuel pour un temps plein.

Dans le cadre des recommandations proposées par ce rapport, **ces différentes formes d'emploi triangulaire doivent bien évidemment être incluses dans le Statut de l'Actif, à travers notamment la mise à disposition des employeurs**

---

<sup>47</sup> Rapport « Les tiers employeurs », Thomas Chaudron, 2009

<sup>48</sup> Ordonnance du 2 avril 2015



**de contrat de travail type.** Elles sont également couvertes par les 15 articles du Droit de l'Actif. Car toutes ces formes de travail présentent l'avantage pour l'actif de disposer d'un tiers qui va l'accompagner et le soutenir dans la gestion de sa carrière professionnelle. Dans un certain sens, elles préfigurent ce que pourrait être une renaissance des anciennes guildes professionnelles mais débarrassées de leur entrave à la libre concurrence. En effet, ces structures intermédiaires ont vocation à accompagner l'actif tout au long de sa vie professionnelle, tout d'abord en le formant, puis en lui trouvant des opportunités de travailler, en défendant ses conditions de travail (ces structures se rétribuant généralement en fonction de la rémunération de l'actif, elles ont intérêt à obtenir le meilleur salaire possible pour la personne qu'elles veulent placer) et en lui procurant des filets de sécurité qui l'inciteront à rester. Dans la mesure où elles respectent les lois sur la libre-concurrence (ce qui n'était plus le cas des guildes et autres corporations professionnelles quand elles ont été supprimées en 1791 par Le Chapelier), ces nouvelles formes de coopératives professionnelles doivent être encouragées car elles répondent à la nécessité, sur un marché du travail devenu transitionnel, de combiner flexibilité et sécurité.

Afin d'éviter un retour à la concurrence déloyale, l'Etat devrait reconnaître leur importance tout en cherchant à les encadrer et à assurer un minimum de solidarité entre elles. Conformément au Droit de l'Actif, les membres d'une coopérative professionnelle verront garanti leur droit à changer de coopérative (ou à n'adhérer à aucune d'entre elles). Alors que les anciennes corporations professionnelles avaient été dissoutes car elles étaient accusées de freiner l'innovation, l'évolution des métiers et de fausser la concurrence en protégeant leurs membres au détriment du reste de la population active, ces nouvelles coopératives seront à la source de l'innovation technologique, économique et sociale en réinventant notre modèle social et en s'appuyant sur le développement de l'économie collaborative.

Fing, le think-tank centré sur les transformations numériques, a développé une analyse<sup>49</sup> de ce que pourraient être ces coopératives professionnelles, fruit d'une dissociation croissante entre l'entreprise d'une part, devenue un pur centre d'activité économique, et d'autre part de nouvelles organisations en charge des ressources humaines. Baptisées « Guildes des Actifs », organisées selon les cas par métiers (parfois à l'échelle internationale) ou par territoires (notamment pour les travailleurs les moins qualifiés), les coopératives prennent en charge le placement de leurs membres, leur formation, leur rémunération et leur protection sociale. En concurrence autour des professions les plus demandées, elles se différencient de par leur capacité à assurer un revenu stable et raisonnable, une

---

<sup>49</sup> FING, Cahier d'Enjeux, Travail : 5 idées fortes, avril 2015

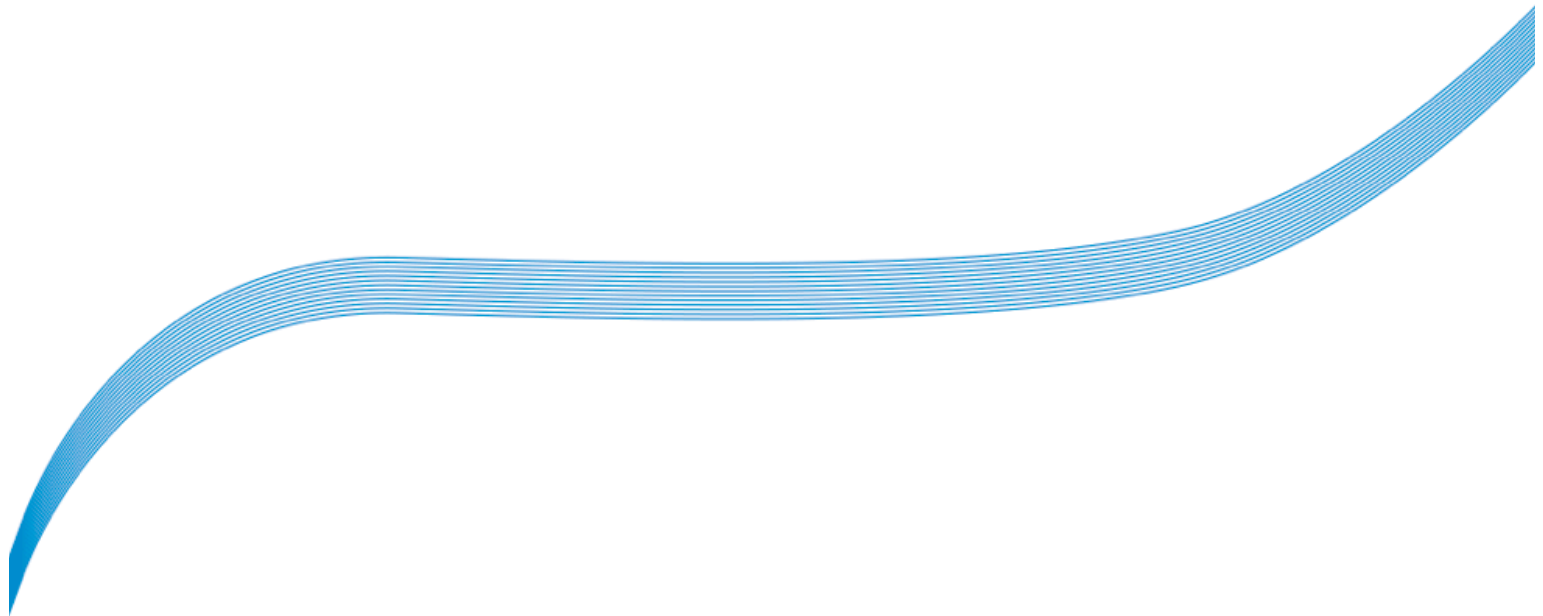


protection en cas de coup dur, une évolution professionnelle ou encore l'animation d'une communauté de talents. A terme, ces coopératives remplaceraient les syndicats, les services de recherche d'emploi (notamment publics) et les mutuelles. Les réseaux sociaux joueraient un rôle clé, à la fois support des échanges au sein des guildes et facteurs d'autonomie et de mobilité en dehors d'elles.



## **CHAPITRE V**

**Conclusion : Dans un futur pas si lointain...**







Lundi matin, 9H00 : Jean se lève pour aller travailler chez DataHR, l'entreprise qui l'emploie à raison de 2 jours par semaine en tant que responsable commercial. Pas vraiment le début de sa semaine de travail pour lui, car Jean a travaillé la veille toute la journée pour terminer la création d'un site internet, un projet qu'il a décroché sur Freelance.com, une plate-forme internet de mise en relation de travailleurs indépendants et de projets. Comme une très grande majorité d'actifs de son âge (28 ans), Jean cumule plusieurs activités professionnelles. Il a choisi de son plein gré un emploi salarié à temps restreint chez DataHR car, quoique le job l'intéresse vraiment (Jean a toujours aimé manipuler des données statistiques pour leur donner du sens), pas question de lier l'entièreté de son sort professionnel à une seule organisation. Dans un marché du travail hyper volatile et incertain, il est trop risqué de confier ses perspectives de développement professionnel à une seule et unique entreprise : le risque de voir son employabilité diminuer et le portefeuille de ses compétences devenir obsolète est bien trop grand ! Et puis, d'accord pour travailler pour une entreprise mais pas question de dépendre d'elle seule financièrement. Quand on sait que l'espérance de vie moyenne d'une PME en France est désormais de 7 ans (la concurrence exacerbée liée à la mondialisation est passée par là...), inutile d'espérer que son entreprise pourra l'accompagner tout au long de sa carrière professionnelle. Elle périra, fusionnera ou se fera racheter bien avant que Jean atteigne l'âge de la retraite.

Diplôme de Data Scientist en poche à la sortie de son université, Jean a négocié son temps de travail avec cette PME spécialisée dans le traitement et la commercialisation de base de données dans le domaine des ressources humaines. Il s'est mis d'accord avec son employeur pour travailler en moyenne 2 jours par semaine sur l'année. Son contrat de travail se limite à une page, précisant son métier, son niveau de rémunération, la possibilité de travailler à partir de différents endroits, le fait qu'il soit couvert par les accords d'entreprise et son temps de travail. Concernant ce dernier point, on ne parle plus désormais de temps partiel ou de mi-temps, car une nouvelle base a été instaurée pour calculer le temps de travail : celui-ci est désormais calculé en forfait jours annuel, ce qui veut dire que Jean a l'obligation de travailler 104 jours par an pour son employeur. Libre à lui, en concertation avec son employeur, de déterminer les jours de l'année où il travaille pour DataHR.

Quant à la nature de son contrat de travail, l'entreprise DataHR a utilisé un modèle type disponible sur le site internet du Ministère de l'Emploi tout en l'adaptant à ses besoins spécifiques (pas de relation de subordination et hiérarchie plate de l'entreprise). Suite à l'instauration du Droit de l'Actif, l'ancien Code du travail a en effet été allégé au maximum, pour ne garder que quelques articles concernant les conditions de rupture du contrat de travail, la formation



professionnelle, la gestion des litiges, la santé et la sécurité au travail et les relations professionnelles. Ces provisions ne s'appliquent que dans le cas où aucun accord au niveau de l'entreprise (voire de la branche professionnelle dans certains cas limités) n'a été signé entre les représentants des employeurs et des travailleurs.

Jean est très heureux de travailler pour DataRH, car cette entreprise a négocié avec l'association des collaborateurs et partenaires de l'entreprise plusieurs accords conventionnels, lui garantissant une mutuelle santé complémentaire, un accès au centre de formation interne de l'entreprise, une assistance pour l'aider à trouver et à négocier l'achat d'un logement et enfin l'accès à une crèche d'entreprise. Libérée des contraintes standardisées et pléthoriques de l'ancien Code du travail, DataRH a pu négocier des accords reflétant la spécificité de son activité et de ses collaborateurs, tous âgés de moins de 30 ans. Cela donne à DataHR un avantage concurrentiel sur ses concurrents, moins généreux, lui permettant ainsi d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents.

Le temps de travail de Jean est comptabilisé en temps réel dans son Compte Social Unique (CSU), qui intègre toutes les journées de travail qu'il effectue, que ce soit en tant que salarié ou travailleur indépendant. Son CSU calcule automatiquement et instantanément son temps de travail sur l'année, l'avertissant quand il dépasse son seuil maximum autorisé (270 jours par an avec 1 jour de repos minimum par semaine et 25 jours minimum de congés payés). De même, Jean dispose en temps réel du montant d'heures de formation qu'il peut mobiliser, d'une estimation de ce que lui rapportera sa retraite en fonction du cumul de jours qu'il a déjà travaillé.

Ce CSU est le dossier de toute sa vie professionnelle. Toutes les données concernant ses activités professionnelles et sa protection sociale (formation, sécurité sociale, revenu minimum de base, retraite) sont regroupées dans une application individualisée, accessible en ligne ou via son smartphone. Les allocations chômage ont été supprimées car dans une société où le travail a remplacé l'emploi, les situations de non-emploi n'existent plus ! D'un montant de 900€, le revenu minimum de base est attribué à tous les citoyens actifs (y compris mère de famille, aides familiaux, bénévoles, tous considérés comme ayant une activité professionnelle même si celle-ci était considéré autrefois comme non productive).

Une semaine type de Jean – on ne peut plus parler de journée type tant le temps de travail s'est transformé – inclut ses 2 jours de travail pour DataHR, dont une journée passée dans un espace de coworking situé près de son domicile dont le coût est pris en charge par son employeur qui a ainsi pu réduire des frais locatifs



immobiliers. Jean essaie généralement de caler ces 2 jours entre le lundi et le vendredi, mais n'hésite pas à déborder sur le week-end s'il a un gros travail à terminer. Il lui arrive aussi parfois à l'approche d'un salon professionnel de travailler 5 jours d'affilée pour DataHR, sachant que les semaines suivantes il réduira son temps de travail vis-à-vis de cet employeur. Le reste de son temps, Jean alterne différents projets et activités professionnelles. Comme tous ceux de sa génération « slasher », il est arrivé à multiplier ses sources de revenus professionnels en faisant de ses centres d'intérêts et passions des activités lucratives. Pour cela, il a créé une micro-entreprise à travers laquelle il exerce des activités complémentaires. Passionné des arts graphiques, il réalise la mise en page de site internet. Adeptes depuis sa jeunesse de Taï Chi, il donne des cours à ses amis, rencontrés au cours de ses études ou via les réseaux sociaux (LinkedIn, Viadeo et Facebook). Il est donc libre d'organiser son temps de travail en fonction de ses choix et contraintes ; Jean ne comprend vraiment pas comment ses parents ont pu faire pour travailler jour après jour avec des horaires fixes et dans un même lieu de travail.

Grâce à ces outils de connectivité, Jean a pu se constituer un groupe de clients qu'il anime comme une communauté, leur fournissant en plus des cours qu'il prodigue conseils et actualités sur le Taï Chi. En plus de ces activités, Jean est référencé sur les sites [www.guru.com](http://www.guru.com) et [www.upwork.com](http://www.upwork.com) où il effectue de façon très régulière des missions en mode-projet pour des clients situés aux quatre coins du monde. Enfin, Jean est également actif auprès d'une association qui aide les jeunes sans diplômes à décrocher des opportunités de travail. Bien que ceux-ci bénéficient du revenu minimum universel, plusieurs d'entre eux sont en recherche d'activités complémentaires afin d'augmenter leurs ressources financières et de transformer leur passion en activité rémunératrice.

Quand il est en manque de projets à durée moyenne (de 3 à 6 mois), il lui arrive de réaliser des tâches plus ponctuelles et moins valorisantes afin d'étoffer son CV. Pour cela, il utilise les plateformes de crowdsourcing telles que [www.microtask.com](http://www.microtask.com), [www.crowdfunder.com](http://www.crowdfunder.com) ou [www.99design.com](http://www.99design.com) sur lesquelles il répond à des offres de travail ponctuel comme légendiser des photos, « liker » des pages Facebook ou attirer des nouveaux followers sur des comptes Twitter.

Toutes ces heures de travail comptabilisées en forfait jours viennent alimenter le CSU de Jean. Tout comme fonctionnait depuis déjà longtemps le système des intermittents du spectacle, Jean peut ensuite puiser dans son CSU pour bénéficier de la sécurité sociale, financer une formation professionnelle de son choix (à partir de 250 jours de travail effectués) ou capitaliser des points pour sa retraite. Ce CSU est accessible par l'Inspection du travail, qui permet de vérifier



que chaque actif respecte bien les 15 articles des Droits de l'Actif, droits et principes fondamentaux que tout travailleur salarié ou indépendant doit respecter et pour lesquels il n'est pas possible de déroger par des accords d'entreprise.

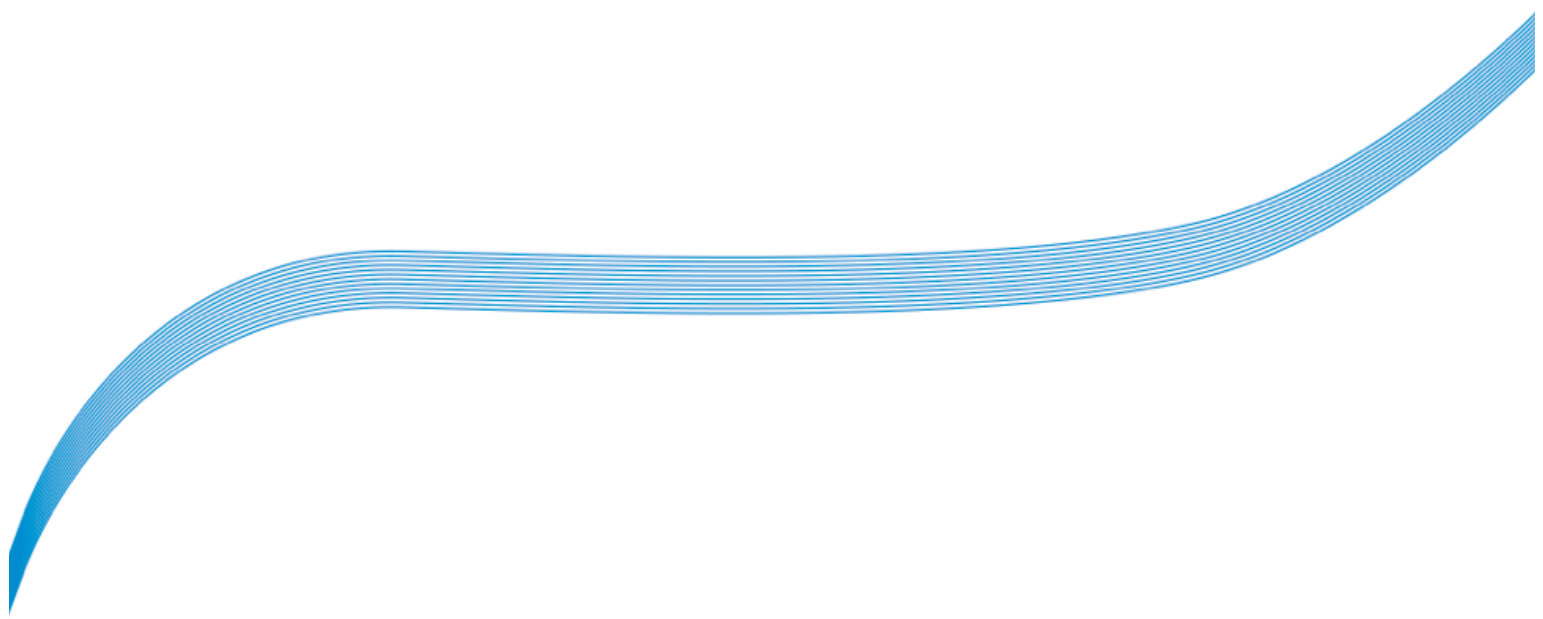
Pour le représenter dans l'exercice de ses différentes activités, Jean a adhéré à une association appelée « 15 millions de multi-actifs », sorte de coopérative professionnelle qui représente ses membres auprès des pouvoirs publics tout en leur apportant des services pratiques (statut pour créer sa micro-entreprise, contrat commercial type, mutuelle santé complémentaire, assistance juridique, etc.). En cas de litige avec son employeur ou un donneur d'ordre, Jean peut compter sur cette association pour représenter et défendre ses intérêts d'un point de vue légal. Inspirée des sociétés de secours mutuel apparues dès le XIV<sup>ème</sup> siècle et qui se sont vraiment développées avec la première révolution industrielle, la coopérative « 15 millions de multi-actifs » apporte à Jean une protection en cas de coup dur (maladie, baisse de ses revenus professionnels), l'accompagne dans la gestion de sa carrière professionnelle à travers du coaching et anime une communauté de « paires » partageant les mêmes préoccupations. Alors que l'Etat s'est recentré sur ses fonctions régaliennes, ces communautés d'actifs apportent une stabilité et une sécurité à des travailleurs évoluant dans un marché du travail volatile et incertain. C'est d'ailleurs au sein de cette communauté que Jean a rencontré Maria, sa future femme. Vie privée et vie professionnelle sont étroitement imbriquées dans le marché du travail du XXI<sup>ème</sup> siècle...

La vie professionnelle de Jean lui ressemble finalement beaucoup : curieux, créatif, indépendant, toujours intéressé par rencontrer de nouvelles personnes, il s'accomplit vraiment dans l'exercice de ses activités professionnelles. Et ce qu'il a perdu par rapport à ses parents en termes de visibilité à long terme, il l'a plus que compensé par une liberté d'entreprendre et par la possibilité de mener une vie active source de réalisation personnelle. Bref, travailler pour soi !



## CHAPITRE VI

Vingt mesures pour adapter le droit du travail  
à la société post-salariale





## **Instaurer un Droit de l'Actif**

1. Adopter les 15 articles constituant le socle des droits et principes fondamentaux qui s'appliqueront à tous les actifs (salariés et indépendants) ;
2. Remplacer la notion légale de « relation de subordination » par le concept de « risque économique » pour définir une relation d'emploi salarié ;
3. Créer un nouveau contrat d'activité professionnelle.

## **Remplacer le Code du travail par un Statut de l'Actif**

4. Un statut de l'Actif aux articles supplétifs mais non normatifs ;
5. Contrats de travail : En réduire le nombre et établir une « base de contrat » pour tous les actifs ;
6. Généraliser la mesure du temps de travail en forfait jours annuel ;
7. Temps de travail : Mettre en œuvre le droit à la déconnexion ;
8. Renforcer la possibilité de cumul emploi/études et emploi/retraite.

## **Centrer la gestion des relations sociales au niveau de l'entreprise**

9. Relation Loi/Contrat : Accorder la primauté à l'accord d'entreprise ;
10. Favoriser les accords majoritaires au sein des entreprises en instaurant la règle de 50% des salariés représentés (représentation réelle exprimée en pourcentage des effectifs et non des votants) ;



11. Donner la possibilité d'une validation par voie référendaire au niveau de l'entreprise en cas de blocage de la négociation d'accords ;
12. Déjudiciariser les relations sociales en incitant les partenaires sociaux à favoriser le recours à des procédures d'arbitrage et de conciliation ;
13. Généraliser la possibilité de rupture conventionnelle à tous les contrats de travail pour limiter les contentieux ;
14. Réduire les délais de prescription relatifs aux contentieux portés devant les Conseils des Prud'hommes ;
15. Sécuriser juridiquement le licenciement en supprimant la notion de « cause sérieuse » pour le CDI ;
16. Instaurer une durée de vie limitée (3 à 5 ans) aux conventions collectives et accords d'entreprise afin de dynamiser le dialogue social ;
17. Limiter les possibilités d'extension des conventions collectives ;
18. Représentation des collaborateurs : pour une instance unique quelle que soit la taille de l'entreprise ;
19. Créer des nouveaux collectif nomades pour une population active dispersée et se situant en dehors du CDI ;
20. Soutenir le renouveau de guildes professionnelles à travers les formes d'emploi triangulaire.



## VII - Liste des experts consultés lors de la rédaction du rapport

**Jacques BARTHELEMY**, Professeur de droit

**Gilles BELIER**, Professeur de droit

**Paul-Henri ANTONMATTEI**, Professeur de droit

**Denis MAILLARD**, Philosophe et expert du marché du travail

**Franck MOREL**, Avocat

**Claude-Emmanuel TRIOMPHE**, Délégué général, Astrées

NB : les avis exprimés dans ce rapport n'engagent que les auteurs et ne reflètent pas forcément les positions des experts consultés.





## VIII - Bibliographie

ANTONMATTEI, Paul-Henri et SCIBERRAS, Jean-Christophe, *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?* Rapport au Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, novembre 2008.

BADINTER, Robert et LYON-CAEN, Antoine, *Le travail et la loi*, éditions Fayard, 2015.

BARTHELEMY, Jacques, « Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », *Les Cahiers du DRH*, juin 2008.

BARTHELEMY, Jacques et CETTE, Gilbert, *Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique*, Rapport au CAE, janvier 2010.

BOYER, Robert, *Du rapport salarial fordiste à la diversité des relations salariales : Une mise en perspective de quelques recherches régulationnistes*, 2001.

CAHUC, Pierre et KAMARZ, Francis, *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, Rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, décembre 2004.

CHAUDRON, Thomas, *Les Tiers Employeurs, ou comment conjuguer compétitivité et responsabilité dans la France du XXIème siècle*, Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, février 2009.



NICOD, Cécile et PAULIN, Jean-François, « La subordination en cause », *Semaine Sociale Lamy*, 28 mars 2011.

PENNEL, Denis, *Travailler pour Soi : Quel avenir pour le travail à l'heure de la révolution individualiste ?* Seuil, 2013.

PERULLI, Adalberto, *Le travail économiquement dépendant ou parasubordonné*, Étude au Parlement Européen, 2003.

RAY, Jean-Emmanuel, « Métamorphoses du droit du travail », *Revue Droit Social*, N°12, décembre 2011.

STIEGLER, Bernard, *L'emploi est mort, vive le travail*, Mille et Une Nuits, 2015.

SUPIOT, Alain, « Les nouveaux visages de la subordination », *Revue Droit Social*, février 2000.

DE VIRVILLE, Michel, *Pour un Code du travail plus efficace*, Rapport au Ministre des Affaires sociales, du travail et de la solidarité, janvier 2004.