



SYNTHÈSE DES INTERVENTIONS ET DÉBATS SEANCE DU 14 JUIN 2016

Nouvelles technologies, nouvelles formes d'emploi : Quels impacts sur le droit du travail et la protection des travailleurs ?

Intervenants :

- **Bernard Gazier**, Professeur émérite de sciences économiques à l'Université de Paris I Panthéon-Sorbonne, Président du groupe de travail du Cnis « Diversité des formes d'emploi à l'épreuve de la statistique »
- **Vincent Mandinaud**, Chef de projet « Transition numérique et conditions de travail » à l'Agence nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Anact)
- **Arnaud Martinon**, Professeur de droit privé à l'Université de Paris I -Sorbonne



L'essor du numérique, par la mise en relation directe entre consommateurs et producteurs (parfois particuliers producteurs) via des plateformes internet, l'utilisation de la géolocalisation et du traitement massif des données, a bouleversé le modèle économique de nombreux secteurs tels que le tourisme, l'édition, la banque ou les transports. Pour ces nouvelles formes d'activité, le salariat n'est plus nécessairement la norme. La frontière entre travail salarié et travail indépendant se fait plus floue, via la notion de « parasubordination » ou de travail économiquement dépendant.

Ces évolutions ont parfois remis en cause la pertinence de la conception duale fondée sur la distinction classique entre salariat et travail indépendant, reposant elle-même sur un critère de subordination juridique dégagé par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Civ. 6 juillet 1931, Bardou).

Ce séminaire a été l'occasion de dresser un panorama de ces nouvelles formes d'organisation, souvent difficiles à mesurer par les outils statistiques existants, et de l'impact de leur essor sur l'économie. La question de l'adaptation du cadre juridique et de la protection sociale à ces nouvelles formes d'activité a été discutée.

1. Bernard Gazier a ouvert le séminaire en présentant les nouvelles formes d'emploi

Si les nouvelles technologies doivent permettre de libérer les travailleurs des tâches répétitives, elles peuvent faire craindre des hausses importantes du chômage. Déjà Ricardo (1815) et Keynes (1931) attiraient l'attention sur le **chômage technologique**. Néanmoins, Solow (1987) a montré que l'introduction massive des ordinateurs dans l'économie ne se traduisait pas par une augmentation statistique de la productivité contrairement aux attentes.

Plus récemment, Frey et Osborne (2013) ont estimé que près de la moitié des emplois pourraient être remplacés par des ordinateurs et des algorithmes au cours des 10 à 20 prochaines années, aux États-Unis et dans d'autres pays avancés. L'OCDE (2016) anticipe effectivement une accentuation de la **polarisation du marché du travail** du fait de la destruction accélérée d'emplois routiniers. Mais, pour l'organisation, **seulement 10% des emplois seraient automatisables** et 30% susceptibles de se transformer.

Par ailleurs, **le phénomène du développement des nouvelles formes d'emploi doit être relativisé** :

- **Il n'est pas de même ampleur d'un pays à l'autre** : depuis le début des années 2000, la part du travail indépendant dans l'emploi croit fortement aux Pays-Bas, modestement au Royaume-Uni mais est restée stable en France.
- **Il dépend du type de forme d'emploi** : en France, moins de 50 000 emplois dans l'économie collaborative qui est pourtant très médiatique, 30 000 emplois dans les groupements d'employeurs, 30 000 à 40 000 portés en portage salarial mais près de 2 millions d'emplois très « discontinus » dans le secteur des services à la personne (multi-employeurs, plusieurs lieux de travail, etc.).
- **Il n'est pas « nouveau »** : portage salarial et groupement d'employeurs, franchise, etc. autant de formes d'emploi qui existaient avant le bond technologique des années 2000.
- **Il est difficile de mesurer l'ampleur des formes d'emploi émergentes** : pluri-activité, pluri-employeurs, stages rémunérés, « indépendants économiquement dépendants » ou emplois avec un « tiers employeur » dans la relation de travail (intérim, régie, services à la personne, portage salarial, etc.).

Pour analyser le phénomène, il convient de distinguer les modalités d'emploi qui qualifient l'exercice de l'emploi (par exemple, temps partiel, coworking, télétravail) des formes d'emploi en elles-mêmes (« ensemble des caractéristiques permettant de définir, repérer, normer et éventuellement interrompre une relation de travail rémunérée » ; par exemple, « indépendants économiquement dépendants »). Les risques associés à ces formes atypiques d'emploi sont principalement :

- Une exigence de disponibilité croissante, voire permanente : « contrats zéro heure » ou travail occasionnel sur appel en Grande-Bretagne, aux Pays-Bas et en Belgique ; auto-entrepreneurs et CDD ultra-courts en France.
- Une fragmentation de l'emploi : en Allemagne entre 1994 et 2012, 4 millions d'emplois « traditionnels » ont été transformés en 8 millions d'emplois à temps partiel.

2. Arnaud Martinon a rappelé le cadre actuel du droit du travail et son adaptation aux évolutions récentes du marché du travail.

D'un point de vue juridique, le contrat de travail s'appuie sur la notion de subordination entre les

parties, notamment en ce qui concerne : (i) la détermination des prestations, (ii) le niveau de rémunération et (iii) les sanctions éventuelles en cas de non respect des dispositions contractuelles. La qualification du contrat de travail comme tel engendre l'application d'un ensemble de normes juridiques : la loi, la convention collective, la jurisprudence, ainsi que des dispositions relevant du droit à la santé et du droit à la sécurité. Le contrat de travail est également vecteur d'enjeux financiers : contentieux du contrat de travail initié par les parties ou par les tiers (URSSAF).

Le lien de subordination juridique, tel que conçu selon les fondements du droit du travail historiquement basé sur le modèle de l'usine, connaît un certain relâchement. En effet, les facteurs de temps et de lieu de la prestation de travail évoluent, avec le développement croissant, en particulier chez les cadres, de l'autonomie dans l'organisation du temps de travail et le développement du télétravail. Pourtant dans le même temps, nombre de travailleurs indépendants perdent en autonomie et se retrouvent en situation de dépendance économique, enrichissant la « zone grise » de la dichotomie traditionnelle du droit français entre salariés et travailleurs indépendants.

Face aux transformations de la relation de travail, le législateur, le juge et la pratique ont fait évoluer le cadre juridique préservant tantôt le cercle du contrat de travail (présomption de salariat pour certaines catégories d'emploi, modalités d'exercice du forfait-jours) ou privilégiant tantôt des dispositifs à la frontière du contrat de travail (portage salarial, autoentrepreneuriat, coopérative d'activité et d'emploi) ; cette alternance est source d'insécurité juridique (prêt de main d'œuvre illicite, travail dissimulé).

3. Vincent Mandinaud s'est interrogé sur l'impact de ces nouvelles technologies sur la qualité de vie au travail.

La transition numérique interroge le travail dans ses fondamentaux. Les enjeux sont à la fois économiques, sociaux, culturels et organisationnels (concept de néo-taylorisme ou de « Digital labour »). L'ère numérique transforme le monde économique et social en une « économie de la multitude »¹ et l'introduction plus massive du client dans le processus de production. De nouvelles règles s'instaurent et impactent le monde industriel, accélérant les cycles d'innovations et engendrant des conséquences nouvelles en termes de

¹ Concept développé par N. Colin et H. Verdier dans « l'âge de la multitude », Armand Colin, mai 2012.

management du travail. La mobilisation intensive des données grâce au « big data » permet le développement d'une capacité de connaissances inédite, rendant possible l'élaboration de nouveaux diagnostics. L'avènement de ces nouvelles technologies et de l'économie des plateformes constituent une opportunité de repenser le modèle du travail.

S'agissant du champ des conditions de travail, les nouvelles technologies – qui elles, résultent de choix de rationalisation – sont porteuses d'intensification (critère de performance : automatisation), de densification (polyvalence) et de fragmentation du travail (dispersion par les différentes formes de flux).

Les nouvelles technologies bouleversent les institutions sociales et remettent en cause le compromis socio-productif. Se posent ainsi les questions du maintien des solidarités au travail (internalisation des activités) et celle de placer l'expérience du collaborateur en amont de la technologie (réajustement des besoins du fait de l'expérience des utilisateurs). Il existe aussi un risque de massification de l'information (« l'infobésité ») qu'il convient de maîtriser par un traitement idoine de cette information.

La dislocation spatio-temporelle du travail (nomadisme, travail à distance) ne remplace pas pour autant les unités classiques de lieu (l'entreprise, le bureau) mais concourt à leur transformation (rééquipement et réagencement des lieux). Le numérique favorise également la discontinuité des parcours professionnels (pluriactivité et carrières multiples : activités sociales, reformatisation des compétences).

4. Arnaud Martinon pose le question du statut juridique approprié à ces nouvelles formes d'emploi.

Plusieurs possibilités s'offrent au législateur pour concilier le droit du travail avec les évolutions récentes du marché du travail : sortir de la « dépendance » ou, a contrario, l'intégrer, ou créer un nouveau statut tenant compte de ces nouvelles formes d'emploi.

La création d'un véritable statut semble être une solution pour garantir une protection des « travailleurs indépendants économiquement dépendants ». Le projet de loi Travail, actuellement en discussion au Parlement, pose le principe de responsabilité sociale des plateformes mais ne prévoit qu'une obligation minimale ayant trait à la sécurité et à la santé du travailleur : la protection en cas d'accident du travail.

L'Espagne a créé un dispositif spécifique pour ces travailleurs en y intégrant : la protection contre les risques professionnels, le droit

syndical, le droit aux congés, la durée maximale du temps de travail et la protection accordée en cas de cessation d'activité.

Au-delà, la création d'un droit de l'activité professionnelle en France pourrait s'envisager mais il convient de déterminer la méthode à adopter (adapter l'existant ou tout reconstruire cf. propositions de Jacques Barthélémy) et de réfléchir aux droits à inclure (les droits fondamentaux et ceux résultant de l'existence d'un contrat de travail : mise en place d'une procédure propre et motivation de la rupture). La question de la détermination des seuils permettant d'accéder à ce statut met en exergue de possibles phénomènes d'évitement.

Par ailleurs, la garantie des droits collectifs pour ces travailleurs est en pratique complexe. Ainsi, l'exercice du droit de grève présente un risque avéré de perte du client.

5. Vincent Mandinaud propose une illustration concrète de ces transformations technologiques dans le secteur d'activité des banques et assurances.

Les usages se transforment. Le secteur d'activité des banques et des assurances permet de rendre compte de l'impact des nouvelles technologies sur la relation client. En effet, et à titre d'illustration, le conseiller client d'un service bancaire peut désormais être sollicité à tout moment par les outils dématérialisés. Les conditions de travail dans les banques, assurances et sociétés financières se transforment : dématérialisation croissante des actes administratifs (signature électronique) et gestion des clients par le multicanal (disparition des guichets au profit des bornes interactives). La qualité de la relation de service peut néanmoins être altérée avec l'effet multicanal, c'est pourquoi il pourrait être souhaitable de faire entrer dans la relation client le collaborateur lui-même en amont pour évaluer la qualité des relations et du service rendu.

6. Face à l'essor des nouvelles formes d'emploi, Bernard Gazier s'est interrogé sur les régulations collectives à mettre en œuvre pour en contrer les risques

Avec la diffusion des nouvelles technologies, les parcours professionnels pourront être de plus en plus fragmentés : entre formation, activité rémunérée salariée ou non, à temps complet ou temps partiel, retraite progressive ou totale et

inactivité, chômage et activités sociales utiles non rémunérées.

Afin d'accompagner la sécurisation des parcours professionnels, la logique de la gestion sociale des risques, c'est-à-dire assurer, au-delà du chômage, l'ensemble des risques associés au fait d'être actif, salarié stable ou instable, indépendant, chômeur ou en insertion, **doit être approfondie** (assurance emploi versus assurance chômage). Elle s'articulerait avec les politiques actives de l'emploi et serait complétée par des initiatives ciblées des pouvoirs publics pour les chômeurs de longue durée. Cette logique assurantielle est préférable à l'introduction d'un revenu minimum universel ou à la flexicurité.

Dans cette perspective de **création d'un statut de l'actif** (plutôt que d'adapter les statuts existants ou de créer un statut intermédiaire entre salariat et indépendant), les agents pourraient consommer leurs « **droits de tirage sociaux** » (DTS), droits qui seraient accordés à chaque personne et dont elle pourrait faire usage tout au long de la vie, en fonction de ses besoins et souhaits ; le CPF et le CPA en sont des amorces. Ce nouveau statut permettrait de passer de salarié à indépendant ou bénévole et réciproquement, sans perte.

La démarche doit être pragmatique : elle doit s'appuyer sur les développements existants (portabilité des droits, CPA, garantie jeunes, décentralisation quadripartite de la formation continue, accompagnement des transitions) en en présentant un horizon plus systématique relié aux transformations de la protection sociale.

Il en résulte des **préconisations par catégorie d'emploi** :

- Travailleurs à temps partiel : neutraliser les effets du temps partiel à l'égard des carrières et des droits acquis ;
- Travailleurs indépendants : leur octroyer le bénéfice de droits portables, de réseaux d'expertise et de soutien, et d'un revenu minimum de base ;
- Travailleurs en emplois temporaires (saisonniers, etc.) : assurer le bénéfice du service de l'emploi en leur allouant notamment un fond spécifique de formation.

Prochaine séance au 4^e trimestre 2016

Pour toute information complémentaire, consultez le site Internet de la DG Trésor :

<http://www.tresor.economie.gouv.fr/Seminaire-Politiques-de-lemploi>
ou envoyez un mél à Seminaire.Emploi@dgtrésor.gouv.fr