

A.I.R.E.

Association pour l'Instauration d'un Revenu d'Existence

Compte-rendu de la Rencontre mensuelle du 13 mars 2019

Ecole Normale Supérieure, 48 bd Jourdan 75014 Paris

Présents :

Marc de Basquiat, Marie-Hélène Bonjean, Laudine Grapperon, Laurent Guyot-Sionnest, François Legendre, Raphaëla Lina, Nils Öhlund, François-Xavier Oliveau, Philippe Recouppé, Léon Régent, Christian Rémy, Blandine de Villemeur

Absents excusés :

Christian Bouvard, Denis Consigny, Frédéric de Maneville, Patrick David, Bernard Héron, Pierre Lavagne, Catherine de Planard, Isabelle Thomas-Chiffaudel

Intervention de Maître Emmanuelle Barbara

Avocate spécialisée en droit social, Associée Senior Partner du cabinet August Debouzy, titulaire en 2012 et 2018 du prix "Lawyer of the year" en droit du travail décerné par la revue anglaise Best Lawyer.

Au fond, l'interrogation qu'il s'agit d'explorer est majeure : qu'est-ce que « travailler », de nos jours ? Cette question est centrale pour comprendre les évolutions de la protection sociale, depuis son édification en 1947.

Emmanuelle Barbara a été au cœur d'une affaire emblématique de l'éclatement du modèle du salariat traditionnel en 2008-2009. Elle représentait la société de production Glen, attaquée par 23 participants à l'émission « l'Île de la tentation » qui souhaitaient obtenir la requalification de leur prestation en contrat de travail. Cette affaire très médiatisée a déchainé les passions, certains journaux dénonçant l'exploitation de « rats de laboratoires »... Gagnant devant le conseil des prud'hommes, perdant en appel, l'avocate note que la cour de cassation a eu du mal à qualifier l'objet du contrat de travail.

Depuis, la vague UBER a élargi l'interrogation à l'intermédiation technologique. On sort du salariat. On doit admettre que le CDI n'est plus entendu comme « éternel, au même endroit, avec le même employeur ». Le système est largement remis en cause.

C'est d'abord un changement de tropisme sur l'entreprise. L'aspiration individuelle est celle d'une expérience de soi-même. Thierry Pech, dans *Insoumissions*, évoque trois rébellions : du salarié, du citoyen, du consommateur. L'émergence depuis 2007 des applications sur mobiles a « augmenté » tout ce qu'on fait. Les réseaux sociaux ont attisé

le rôle de soi-même sur sa propre vie. Le « personal branding » change les relations, sans jugement moral.

Pourrait-on aller au bureau comme avant ? Répondre aux ordres d'une hiérarchie verticale ? Alors que les technologies ont créé un monde horizontal ? Michelin en a pris acte en supprimant des tranches de management intermédiaire. L'organisation traditionnelle héritée de l'usine est mise en cause, même en France (culture jacobine, hiérarchique centralisatrice). En Allemagne, les entreprises de tailles comparables comptent deux niveaux hiérarchiques de moins qu'en France. Tous les mots nouveaux de notre monde disruptif sont anglais, jamais français. On voit fleurir la « digitalization » dont personne ne sait jusqu'où elle ira.

Les nouvelles générations n'ont pas d'attrance pour les entreprises hiérarchiques. Le schéma à l'ancienne (du genre 9h-17h du lundi au vendredi) ne représente plus qu'un tiers de la totalité des contrats de travail. Le rythme « métro-boulot-dodo » perd du terrain. Les « slashers » empilent des statuts de poly-activités, plus mobiles.

Mais notre système n'a pas été conçu pour l'empilement. En réalité, nous avons une vision quelque peu doloriste du contrat de travail – voir les films sur ce thème. Il n'a pas la cote, mais il est néanmoins le réceptacle de toutes nos protections et distinctions. Si on n'en a pas, on n'est personne ! Se présenter comme « consultant » est difficile en termes de reconnaissance. Le contrat de travail est indispensable pour obtenir un logement ou un crédit, important également en cas d'accident. A défaut, on doit mobiliser la famille...

A une époque, des millions d'agriculteurs se sont reconvertis dans l'industrie. De même, on assiste à l'émergence de nouvelles formes de travail, avec des tâtonnements. Les ordonnances Macron de 2017 ont donné aux entreprises un pouvoir fort : négocier sur beaucoup de règles sociales en interne, avec les syndicats. En réalité, il ne s'est presque rien passé, que des discussions sur des détails. On constate que l'organisation du travail n'est pas un objet de débat dans l'entreprise. Dans la loi PACTE, l'article sur « l'objet social de l'entreprise » vise à donner du sens. Peut-être qu'il déclenchera des débats, invitant à collaborer sur la raison d'être de l'entreprise ?

La protection sociale évolue. L'idée générale est de faciliter les mouvements, de transférer les droits. On considère l'entreprise comme un lieu de passage, dans un parcours de mobilité. Dans ce contexte, certains concepts managériaux font un peu désuets : voir à 10 ans, fidélisation, hauts potentiels, pépinières... Les mots sont connotés : « auto-entrepreneur » fait « loser » ; « free-lance » est plus jovial...

L'employabilité est annoncée comme étant un enjeu, mais ce n'est souvent qu'un discours sans consistance. La formation reste cependant un élément capital du pacte social : chacun souhaite quitter l'entreprise plus fort qu'il n'y est entré. On pourrait créer un « compte mobilité » : que l'entreprise contribue afin que chacun soit doté d'un capital social, ce qui donnerait de la prévisibilité aux personnes.

La Cour d'appel de Paris a récemment reconnu l'existence d'un contrat de travail pour un chauffeur UBER. Cet avis fera jurisprudence. Mais on peut s'interroger sur la réalité du lien de subordination qui a été invoqué. Chez UBER, il s'agit de la subordination à un algorithme, pas à un chef. D'un autre côté, les entreprises classiques libèrent de plus en

plus les contraintes, en particulier avec le télétravail. Dans le cas « Île de la tentation », le jugement a retenu que les 23 personnes avaient contribué à la création de valeur économique pour l'entreprise, en prenant en compte le produit fini.

Dans un contexte où le syndicalisme s'érode, l'entreprise se définit de plus en plus par les clients qui en bénéficient ou s'y connectent. En réalité, les chauffeurs UBER ne peuvent pas s'inscrire dans un contrat de travail, car ils ont la liberté de se connecter à tout moment sur la plateforme : « j'ai deux heures devant moi pour prendre des clients dans tel secteur ».

Notre société est à la recherche du contrat de travail du 21^{ème} siècle, pas d'un retour au salariat du 20^{ème} siècle. Dans un contexte de raréfaction du travail, précarité et flexibilité, il vaut mieux faire en sorte que les travailleurs indépendants soient protégés en tant que citoyens ou actifs. Des enjeux clés sont la portabilité des droits et l'individualisation du système de retraite.

Le Revenu d'existence peut contribuer au côté collectif de tout cela, un peu comme « voiture balai » !

* * *

Prochaine réunion mensuelle AIRE :

Le 10 avril 2019 de 18h00 à 20h00,
nous échangerons entre adhérents de l'association sur notre positionnement
et nos actions de court et moyen terme.