

Alors que la droite prône le contrat unique et que le gouvernement veut réformer les prud'hommes, suffirait-il de casser la « rigidité » et la « lourdeur » supposées du code du travail pour retrouver la croissance ?

Faut-il réformer le droit du travail ?

Pour sauver croissance et emploi, accompagnons la fin du salariat !

Un autre mouvement profond et prometteur traverse les esprits des salariés et des employeurs : celui de la fin du salariat comme mode de travail majoritaire

PAR NATHALIE KOSCIUSKO-MORIZET

Le débat politique se cristallise depuis plusieurs années sur la volonté plus ou moins assumée de mettre un terme à la dualité des contrats de travail pour ériger à leur place un objet censé répondre à toutes nos frustrations : le contrat de travail unique. A cet objet, dont le but serait principalement de mettre un terme à la fracture entre des insiders en CDI et des outsiders qui enchaînent des CDD, s'ajoute la rengaine de la division par deux, dix, ou même cent de notre code du travail, jugé trop gros par rapport à ceux de nos voisins européens. On ne peut que soutenir ces arguments : les entreprises se plaignent de la lourdeur du droit du travail et estiment qu'il constitue à lui seul un frein à l'embauche, les salariés lorgnent jalousement vers le CDI, le Graal, alors que 86 % des embauches se font en ce moment en CDD en France.

Pourtant, pendant que les politiques rivalisent de propositions sur le contrat de travail unique, une dynamique alternative traverse les esprits, prônant la fin du salariat comme mode de travail majoritaire. Le glissement progressif du salariat vers d'autres modes de travail est la traduction ultime de la nouvelle force qui soutient l'économie : la liberté. Associée à la technologie, qui automatise, spécialise, professionnalise, réduit les distances et « ubérise » les processus, l'envie de liberté conditionne aujourd'hui les nouvelles relations au travail.

Je n'idéalise pas la situation. Il s'agit parfois d'un choix forcé. Comme pour certains quadras ou quinquas qui, après une longue expérience du salariat et la perte de leur emploi, se lancent dans une nouvelle carrière d'indépendant. Plusieurs chemins, volontaires ou subis, enthousiastes d'emblée ou contraints d'abord, conduisent à ces nouveaux modes de travail. Mais, de toute façon, le fait est là : il existe un mouvement profond, puissant, croissant, de remise en cause du salariat comme modèle dominant.

Autrement dit, la question n'est pas de savoir si cette mutation est souhaitable ou si elle ne fera que des gagnants. C'est une réalité, poussée par un besoin des entreprises, un mouvement technologique, mais aussi un désir générationnel qui tend vers toujours plus d'indépendance. Notre rôle en tant que politiques n'est pas de contester ou d'approuver cette dynamique, mais bien de créer les conditions pour que cet élan soit anticipé et accompagné, notamment en termes de protection sociale.

Le contrat de travail est un objet de subordination uniforme, normé, renvoyant à des fiches de poste, des tâches, des horaires que toute personne doit accepter si elle prétend être un salarié. La durée légale du travail est une norme que tout le monde s'attache à contourner, par le truchement des heures supplémentaires (payées ou non), par les congés imposés, par les horaires décalés. Ce monde de contraintes collectives est en train d'évoluer sous nos yeux.

Le principe de subordination n'est plus adapté à la réalité économique. C'est une révolution managériale, qui s'adapte de façon élastique aux besoins ponctuels de l'entreprise. Le mariage entre l'employeur et le salarié n'est plus un chemin déterministe que seule la retraite peut rompre. De nombreuses start-up refusent de répliquer les modèles de subordination de leurs aînés. C'est une tendance sociétale, portée par les générations Y et Z, qui sont les nouveaux patrons d'industrie.

Au-delà du salariat se trouve un monde où chacun à un service à offrir : je suis comptable, une entreprise recherche ma compétence, je négocie de gré à gré avec elle une mission de cinq mois, trois ans, quatre jours sur un pied d'égalité. J'ai une entreprise de graphisme, je décide de mutualiser mes fonctions de communication avec la start-up de vélos électriques qui partage mes

locaux, et nous commandons ensemble une prestation. On passe de l'économie du produit à l'économie de l'usage, et le travail n'est pas épargné par ce mouvement : on recherche une compétence pour un projet ponctuel comme on cherche un covoiturage, sans engagement, par pur pragmatisme.

L'économie collaborative doit nous guider dans notre réflexion sur l'effacement du salariat. Les générations Y et Z n'aspirent pas à appartenir à une entreprise, ils souhaitent faire partie d'un clan d'experts, partager entre eux leurs connaissances, démultiplier leurs champs d'intervention. Ils sont fidèles et utilitaristes, pensent par projet, refusent de transiger : ce sont les nouveaux capitalistes.

UN PARADIGME DÉSUET

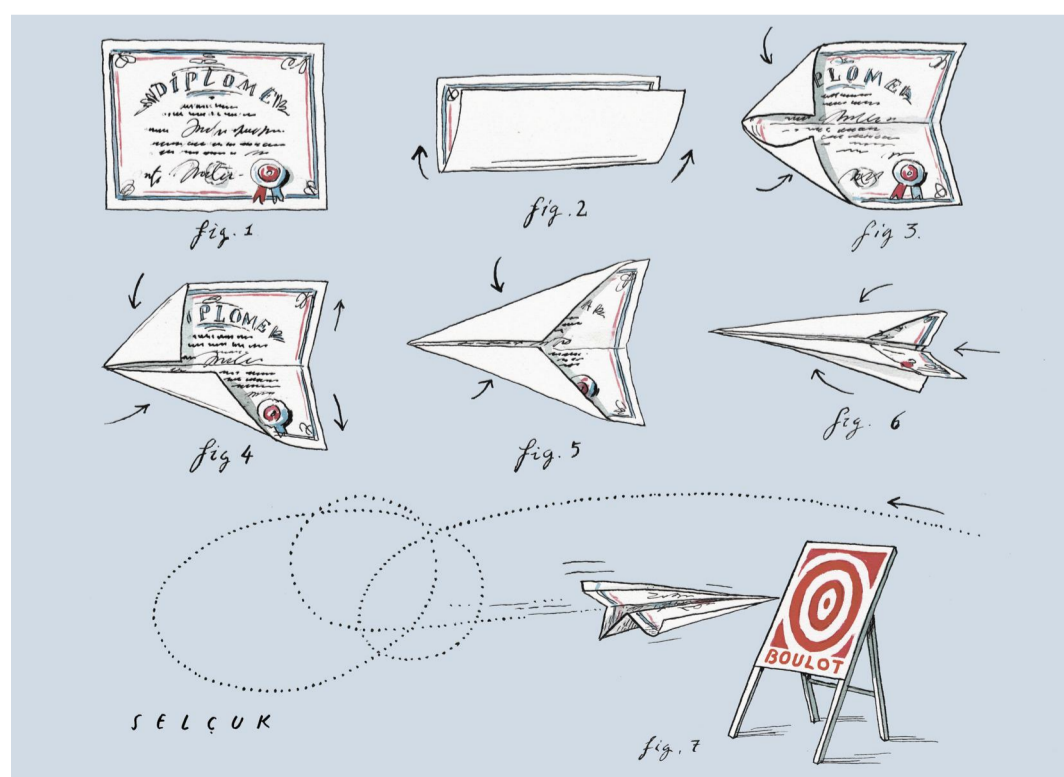
Ce mouvement, qui suppose à moyen terme que chacun devienne un agent économique libre de négocier pour lui-même ses missions, de définir ses règles de jeu, nous appelle à sortir de notre paradigme désuet, avec l'entreprise qui fixe ses règles et le salarié qui rêve de les contourner. Le modèle britannique est précurseur : le *self employment* y représente aujourd'hui 15 % de l'emploi total, contre 7 % en 1966.

Le salariat n'a pas toujours été la norme. Il est probable qu'il gardera une place importante dans notre modèle économique. Mais un autre système, contractuel, individualisé, pragmatique, est possible pour celles et ceux qui le désirent. Les contrats ne seront pas normés, car chaque négociation se fera de gré à gré. On pourra offrir ses services à plusieurs employeurs, avec un même contrat. Les droits sociaux seront des droits de citoyens, associés à une protection sociale attachée à l'individu, indépendante de l'entreprise. Le régime social des indépendants devra à ce titre être profondément réformé. L'organisation du travail dans les entreprises connaîtra aussi de fortes mutations.

C'est la liberté de tous ceux qui font l'entreprise, du plus haut au plus bas de l'échelle, qui la fera évoluer vers des sources de croissance et stopper les carcans qui étouffent aujourd'hui l'emploi en France. Nos débats actuels sur le contrat de travail ont un temps de retard. Pour préparer l'avenir et le retour de la croissance économique, le politique doit prendre acte que la liberté est le nouvel aiguillon du marché du travail. ■

Nathalie Kosciusko-Morizet est députée de l'Essonne, vice-présidente déléguée des Républicains et présidente de ce groupe au Conseil de Paris.

Au boulot | PAR SELÇUK



Préservons un système qui protège les employés

Entre ceux qui veulent réformer le code du travail et ceux qui surfent sur l'idée de fin de l'emploi subordonné, on risque la destruction de notre édifice

PAR EMMANUEL DOCKÈS

Le *labor law bashing*, soit la critique féroce du droit du travail, est tellement tendance ! Ce vieux truc qu'est le droit du travail ne serait qu'un ramassis obèse de choses archaïques, complexes et dépassées. Il serait la cause de tous les maux et en particulier du chômage. Décapitons-le !

Quoique aucun lien entre protection des travailleurs et taux de chômage n'ait jamais pu être démontré, ce refrain est ancien et efficace. Il a déjà permis d'importantes régressions. Beaucoup de salariés ne savent même plus quel sera leur emploi du temps d'une semaine sur l'autre, parfois d'un jour à l'autre. Les limitations du temps de travail sont truffées d'exceptions. L'externalisation de la main-d'œuvre se voit ouvrir régulièrement de nouveaux cadres. La protection de la stabilité de l'emploi qu'offrait le droit du licenciement est en chute libre. Et il convient d'accélérer les « réformes », autrement dit les atteintes aux droits des salariés.

Deux discours principaux et contradictoires enveloppent ce programme inquiétant d'une voile de pseudo-rationalité. Le premier discours est celui de la fin du travail subordonné. L'évolution de la nature des tâches et celle des organisations productives pousseraient les travailleurs à être désormais *self employed*, moins dépendants, plus libres. Les vieilles protections seraient ainsi devenues archaïques ou inutiles. Cette remise à jour de la vieille pensée, très XIX^e siècle, du contrat de travail entre égaux n'est, hélas, qu'une contre-vérité.

Les temps sont durs et la subordination n'est pas en voie de résorption, bien au contraire. La part de l'emploi non salarié est stable à un niveau très bas. Le chômage de masse et la crise de la syndicalisation ont plutôt placé les travailleurs dans une situation de faiblesse accrue. Depuis la fin des années 1980, la gestion et l'évaluation des personnes se sont fortement individualisées. Certains types de contrôles, notamment par les technologies de l'information et de la communication (TIC), se sont banalisés. Et les temps professionnels et personnels sont plus poreux que jamais. Tous ces facteurs et quelques autres ont

produit une subordination plus précise, plus invasive, en droit comme dans la pratique. Cette évolution regrettable devrait imposer la recherche de protections mieux adaptées. Au lieu de quoi, le pouvoir est nié, masqué, minoré. Ce qui lui permet de mieux se répandre. Comme le disait Baudelaire, « la plus belle des ruses du diable est de vous persuader qu'il n'existe pas ».

Le deuxième discours est peut-être plus dangereux encore puisqu'il s'appuie, lui, sur une réalité : celle de la complexité. Le droit du travail s'est gonflé de milliers de règles redondantes, absconnes et contradictoires. Le constat de l'inflation législative peut tout aussi bien être fait à propos du droit commercial, du droit de la santé et même du code de la route. Il demeure que la lourdeur juridique du code du travail est une réalité déplorable, pour les employeurs comme pour les salariés, et que toute clarification serait bienvenue. Mais il convient de ne pas confondre œuvre de clarification et œuvre de destruction.

DES ACQUIS MUTILÉS ET RÉDUITS

Or cette confusion se banalise dangereusement. De manière symptomatique, deux auteurs pourtant classés à gauche, MM. Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen, ont récemment poussé le mélange des genres plus loin que personne avant eux n'avait osé le faire. Dans un petit opuscule (*Le Travail et la loi*, Ed. Fayard, 2015), ces deux éminents juristes défendent un droit du travail construit pour défendre la « liberté d'initiative de l'entrepreneur », son « pouvoir de soumettre les salariés » et l'« efficacité » de l'« organisation productive ». Il n'est plus question de protection des faibles, ni de cohésion sociale, ni de lutte contre les inégalités, ni de préservation de la paix. Ce droit du travail mutilé dans son esprit peut être réduit dans sa teneur.

Pour les PME, selon ces auteurs, le code du travail « pourrait, dans une large mesure, être circonscrit » à une cinquantaine de principes, lesquels seraient les « poutres maîtresses », le « noyau dur » du droit du travail en général. Les principes retenus par les auteurs ne comprennent plus le droit de grève, ni l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur. L'entretien préalable au licenciement devient facultatif. Le smic n'est pas mentionné. Le principe de faveur est abandonné. Aucune référence n'est faite aux trente-cinq heures, ni même aux quarante heures. Celles-ci sont remplacées par la libre fixation d'une « durée normale » du travail par convention collective. Les durées maximales du travail elles-mêmes peuvent être accrues par conventions collectives, sans que les auteurs évoquent de limite supérieure impérative. Ces cinquante principes ne sont pas les « poutres maîtresses » du droit du travail. Ce sont au mieux les cendres de ces poutres.

Avec un tel programme de simplification par le feu, au lieu du consensus espéré, les auteurs n'ont jusqu'ici bénéficié que de l'appui marqué de Pierre Gattaz, président du Medef. Le gouvernement a, lui, adopté une position prudente et renvoyé, pour de futures réformes, aux conclusions de la commission Combexelle, qui doivent être rendues en septembre 2015. L'inquiétude est toutefois de mise, d'autant que l'un des auteurs susvisés, Antoine Lyon-Caen, est aussi membre de cette commission.

En un temps où les inégalités ne cessent de croître, le rappel du Royaume-Uni des années 1980, de l'Australie des années 1990 ou plus récemment de l'exemple grec permet d'imaginer ce qu'une destruction abrupte du droit du travail pourrait produire en France. La simplification d'un code du travail pléthorique serait utile, même s'il est ridicule de compter sur elle pour résoudre la dramatique question du chômage. Mais elle ne devrait être tentée qu'avec prudence, dans le souci d'un renforcement des protections essentielles des travailleurs. Or telle n'est pas la voie dans laquelle nous sommes, aujourd'hui, engagés. La destruction des protections du droit du travail est, plus que jamais, à l'ordre du jour. ■

Emmanuel Dockès est professeur de droit du travail à l'université Paris-Ouest-Nanterre.