

Stéphane Béal, animateur de la commission juridique de l'ANDRH, directeur du département droit social de FIDAL / Contribution individuelle

« Uberisation » du travail : quelles capacités disruptives ?

Bien que ce nouveau modèle ne concerne pour l'instant que peu de travailleurs (relativement à l'emploi total), l'uberisation est un phénomène réel, amené à gagner du terrain, et dont nous devons tenir compte.

L'uberisation du travail – service effectué par un particulier ou un indépendant sans contrat de travail avec le générateur de service – revêt un double intérêt :

- Economique : lorsque l'activité diminue, il n'est pas nécessaire pour l'entreprise de rompre des contrats pour se « séparer » de ses travailleurs. Cette absence de contrat de travail lui procure souplesse et réactivité.
- Administratif : l'entreprise n'a pas à gérer de salariés (ni salaire, ni protection sociale, ni formation, ni cotisations sociales, ni d'effets de seuil...).

Pour le travailleur, l'avantage est qu'il peut cumuler facilement plusieurs activités (donc plusieurs revenus) et travailler quand il le souhaite.

Cependant, attention dans certaines hypothèses on pourrait reconnaître dans la relation entre l'entreprise d'intermédiation et le travailleur dit « indépendant » les caractéristiques essentielles du contrat de travail, en particulier le lien subordination.

C'est le retour du débat sur le contrat unique ?

Le débat sur le contrat unique est un vieux débat né bien avant l'uberisation. Il part du principe que le CDI est la norme, la « forme normale et générale du contrat de travail » et du constat que le CDD, censé être l'exception, s'est banalisé. Le contrat unique serait – selon ses défenseurs – un CDI avec éventuellement des procédures de licenciement simplifiées et assouplies.

C'est, à mon avis, une fausse bonne idée. En théorie, le CDD, c'est plus de sécurité pour le salarié. Pour un CDD de 12 mois, le seul motif de licenciement est la faute grave (alors que le CDI a une période d'essai et est licenciable à tout moment pour une cause réelle et sérieuse, pour un motif personnel ou économique). Le salarié sait quand commence et quand finit son CDD. Alors qu'avec un CDI, la durée est par définition... indéterminée.

Il serait plus utile d'augmenter la durée légale¹ du « CDD à objet » (CDD de projet ou de mission) à 5 ans, par exemple. Aujourd'hui l'employeur a besoin de souplesse, mais, ne sachant pas la gérer, il fait appel à des prestataires.

Comment construire un cadre adapté à « l'intermittence » des parcours, au passage d'un statut à un autre au cours d'une carrière ?

Encore une fois, la mise en place d'un contrat unique ne serait pas adaptée aux différents contextes économiques dans lequel un travailleur peut évoluer. Le compte personnel d'activité (CPA), en revanche, pourrait être une solution pertinente en ce sens qu'il réunirait sur la même « plateforme » le statut et les droits du travailleur – à mettre à jour en fonction de sa situation professionnelle actuelle. L'idée est de faciliter voire favoriser le passage d'un statut à un autre sans que cela ne devienne une contrainte administrative excessive et un risque pour le travailleur. La Commission juridique de l'ANDRH avait d'ailleurs fait des propositions en ce sens il y a déjà quelques années.

¹ entre 18 et 36 mois

Le contrat de travail et plus largement le droit du travail peut-il répondre aux nouveaux besoins générés par l'uberisation ?

Je ne crois pas en la fin du contrat de travail – à condition bien sûr que le code du travail sache s'adapter à ces nouveaux besoins. Si on continue de concevoir la relation de travail telle qu'elle était au XIXe siècle, alors oui, le contrat de travail disparaîtra. Ou au mieux, d'ici quelques années, il risque de devenir minoritaire et sera réduit à la portion congrue, aux activités non-concernées par l'uberisation et la digitalisation.

L'uberisation n'est pas un prétexte, il y a une réelle demande de la part des acteurs de simplification du droit. Le droit du travail doit évoluer. Jusqu'à aujourd'hui, il n'a pas su être suffisamment en avance pour absorber une partie de l'activité qui ne serait pas allée vers l'uberisation (absence de contrat de travail).

Face à l'incapacité du droit du travail à s'adapter, sont apparus divers mécanismes - auto-entrepreneuriat, portage salarial, recours à des salariés détachés – qui ont chacun leurs avantages et leurs inconvénients, mais qui ne répondent pas pleinement aux nouveaux besoins. Il apparaît donc nécessaire de créer un statut juridique spécifique : soit un statut de pseudo-salarié sur lequel une partie du code du travail serait appliquée, soit un statut se rapprochant de celui des indépendants (TNS), soit un statut hybride. Quoiqu'il en soit on ne peut ignorer le phénomène et laisser les choses en l'état.

Quelles conséquences sur les plans fiscal et social ?

Sur le plan fiscal, il faudra rapidement se pencher sur les conséquences du phénomène d'uberisation de l'économie. Peut-être mettre en place un prélèvement forfaitaire sur chaque transaction ?

Sur le plan social, il faudra tenir compte de cette précarisation de la relation de travail et créer, par exemple, une caisse de compensation pour les travailleurs indépendants, par secteur d'activité.

En termes de représentation, la commission des Affaires sociales de l'AN a proposé lors de l'examen du projet de loi El Khomri, un amendement sur le droit des travailleurs des plateformes collaboratives précisant la possibilité, pour ces derniers, de constituer un syndicat. En mai 2015, le syndicat allemand IG Metall a créé une plateforme pour les fédérer et défendre leurs droits et a modifié ses statuts pour s'ouvrir aux travailleurs indépendants. Et on peut noter une tendance comparable dans de nombreux pays : US, Pays-Bas, Pologne, etc.