

Le droit du travail à l'épreuve du numérique

Ombres et lumières du rapport Mettling

par Philippe MASSON, collectif « Droits et libertés » de l'Ugict-Cgt

PLAN

- I. Durée et charge de travail : opposition ou complémentarité ?
- II. Déconnexion : un droit, un devoir ou un apprentissage ?
- III. Subordination et travail indépendant
- IV. Et maintenant ?

Haro sur le droit du travail ! Porté par un code obèse et illisible, il serait à la fois un obstacle à la compétitivité de l'économie française, un frein à l'embauche et un facteur d'inégalités entre des salariés surprotégés et d'autres condamnés à la précarité. Il serait urgent de le « simplifier », de renvoyer l'élaboration normative à la négociation collective et de la mettre à l'abri de juges trop pointilleux. Et les rapports de se succéder, plus ou moins brutaux (1), suivis de l'annonce par le gouvernement d'une réécriture du Code du travail à l'horizon 2018.

La violence de ces attaques et la convergence de discours issus d'horizons divers n'ont guère de précédent. Sur le fond, elles ne datent pas d'hier. Mais le droit du travail subit un autre procès, aux allures plus novatrices : bien adapté pendant des décennies, il serait devenu obsolète du fait de la « révolution numérique ». La tertiarisation de l'économie, la possibilité d'un travail dématérialisé, dégagé des contraintes de temps et de lieu, l'expertise et l'autonomie des travailleurs imposeraient de revoir les fondements même des normes sociales, y compris le salariat comme forme dominante de l'exercice d'une activité (2).

Dans ce contexte, la mission confiée en mars dernier par le ministre du Travail à Bruno Mettling, DRH d'Orange, afin d'examiner « *les conséquences de la transformation numérique sur les métiers, les compétences, les organisations du travail, les relations de travail, le management et le dialogue social* », pouvait susciter quelques inquiétudes !

Disons le franchement, le résultat nous a agréablement surpris (3). D'abord par le point de vue adopté, celui de la vie quotidienne au travail. Tirant les conséquences de ce choix, le rapport traite sans détour de l'envahissement de la vie privée par les contraintes professionnelles, de la montée des risques psychosociaux, des problèmes soulevés par le travail distant ou encore des difficultés rencontrées par le management de proximité. Cette approche le conduit à placer l'amélioration de la qualité de vie au travail comme un objectif central de la transformation numérique et à reprendre plusieurs des propositions de la CGT : le droit à la déconnexion, le besoin impératif d'une régulation de l'usage des outils numériques dans et hors de l'entreprise, la mesure et

le contrôle de la charge de travail, la revalorisation des collectifs de travail, y compris pour une évaluation de la « *performance* » qui ne soit plus seulement individuelle, et même la perspective de garanties attachées à la personne du travailleur et opposables à tous ses employeurs successifs.

Un autre point particulièrement intéressant est la façon d'envisager l'adaptation de la législation sociale à la « *transformation numérique* ». Elle est clairement résumée dans cet extrait des conclusions du rapport :

« [Cette adaptation] *nécessite* :

- *une approche équilibrée, refusant en particulier que le numérique ne soit le prétexte à remettre en cause les fondements de notre modèle social alors que les points de tensions, s'ils sont réels et doivent être traités, demeurent limités ;*
- *qu'une attention particulière soit portée à la situation des emplois les plus fragiles en entreprise de manière à ce qu'anticipation et formation permettent de limiter les risques de déqualification et d'exclusion ; (...)* ».

(1) Comparé aux récentes propositions de l'Institut Montaigne ou de Terra Nova (J. Barthélémy et G. Cette), le rapport de la mission *Combrexelle*, remis le 9 septembre dernier, semble un modèle de modération. Mais si la présentation est plus soignée, le contenu reste le même. Pour une lecture parallèle et instructive de ces trois « œuvres », voir la Semaine Sociale Lamy, n° 1689 du 14 septembre 2015.

(2) Par exemple Denis Pennel, « Le lien de subordination incarné par le salariat ne correspond plus à notre système productif », L'Opinion n° 467, 24 mars 2015. On trouvera un exposé systématique (et une critique décapante) de ces attaques multiformes dans le livre de Pascal Lokiec, *Il faut sauver le droit du travail*, Odile Jacob, février 2015.

(3) Le rapport intitulé « Transformation numérique et vie au travail » a été remis le 15 septembre dernier à la nouvelle ministre du travail, Myriam El Khomri.

De telles prises de position n'allaient pas de soi : il suffit pour s'en convaincre de lire la contribution écrite du Medef, annexée au rapport, comme celles de l'ensemble des organisations syndicales et patronales (4). On peut d'ailleurs observer que ce texte a été fort peu commenté par les chantres de la réforme du droit du travail. Y aurait-il chez eux comme un parfum de déception ?

Cependant, le rapport *Mettling* n'est pas exempt de critiques. Sur plusieurs questions essentielles, comme l'éclatement des collectifs de travail ou les difficultés de la fonction managériale, il en reste au constat d'un état de fait et des tensions qui en résultent, sans évoquer les stratégies ou choix de gestion qui en sont à l'origine. Ce déficit d'analyse a évidemment des conséquences sur la portée des préconisations. On observe aussi un décalage entre des objectifs louables, telles que la protection de la santé et la généralité ou l'imprécision des mesures proposées. À propos de la durée de travail, sujet qualifié de « *particulièrement sensible* » par le rapport lui-même, on trouve même des discours contradictoires dans différentes parties du texte.

En dépit de ses insuffisances, ce rapport présente une approche ouverte et attentive à la situation des travailleurs qui tranche avec le discours dominant sur le sujet. Certes, il s'agit d'un texte de compromis, mais non sans contenu et il propose de réelles avancées. Même dans ses aspects critiquables, il suscite la réflexion, nous incite à approfondir nos propres analyses et à rendre nos revendications plus claires et plus concrètes.

Il n'est pas dans le propos de cet article de présenter une critique exhaustive du rapport, ni d'exposer le point de vue de la CGT sur tous les aspects de la « *transformation numérique* ». Nous allons plutôt illustrer les remarques précédentes à propos de trois sujets concernant directement le droit social (5) : le temps de travail (I), le droit à la déconnexion (II) et les « nouvelles » formes d'emploi (III). Mais pour une organisation syndicale comme la nôtre, la première vertu de l'analyse, c'est d'aider à l'action. Nous concluons donc sur les suites à donner à ce rapport (IV), dans le contexte des premières annonces d'une loi *Macron II*.

I. Durée et charge de travail : opposition ou complémentarité ?

La charge de travail occupe une place centrale dans le rapport, sa limitation et son contrôle étant présentés comme indispensables à la protection de la santé, à la qualité de la vie au travail et à la performance des entreprises. C'est à partir de cette notion qu'il aborde la réglementation du temps de travail et ses adaptations souhaitables. Dès l'introduction du chapitre consacré à ce sujet, il affirme : « *La charge de travail n'est pas toujours mesurée au mieux par le temps de travail. Il est donc opportun de développer des approches complémentaires* ». Bruno Mettling étaye ce point de vue par deux types d'arguments.

Il note tout d'abord l'intensification du travail favorisée par l'usage non maîtrisé des outils numériques : charge mentale due à l'afflux d'informations, sollicitations permanentes empiétant sur la vie personnelle, virtualisation de tout ou partie des relations professionnelles ; et l'explosion des « risques psychosociaux » qui en découle, depuis le

sentiment diffus de stress révélé par un grand nombre d'enquêtes jusqu'au burn-out, en passant par le FOMO (*Fear Of Missing Out*, c'est-à-dire angoisse de manquer quelque chose). Ce constat est pertinent.

En revanche, nous ne pouvons accepter l'autre volet de son argumentation : la mesure du temps de travail deviendrait complexe - voire impossible - pour de nombreux travailleurs, du fait de leur marge d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et de l'extension du travail hors entreprise, dans les transports ou à domicile, échappant au contrôle direct par la hiérarchie. Malgré quelques précautions de langage, le rapport est clairement favorable à l'abandon de la référence horaire, pas seulement pour les salariés en forfait en jours. Ce qui le conduit logiquement à mettre en cause les durées minimales de repos prévues par la transposition en droit français de la directive européenne 2003/88/CE (6), souhaitant

(4) Morceaux choisis : « *La conciliation vie professionnelle / vie personnelle n'a plus le même sens à l'heure du numérique, et la qualité de vie au travail est de plus en plus attachée à chaque personne, et ne peut être normée de façon générale.* » ou encore « *Alors qu'un nombre grandissant d'actifs commence à se tourner vers des formes différentes d'emploi, notre droit n'évolue pas et continue de vouloir rééquilibrer la relation de travail qu'il considère par nature déséquilibrée.* »

(5) L'incidence globale de la transformation numérique sur l'emploi n'entrait pas dans le cadre du rapport. Il n'a donc traité que de

l'adaptation des salariés aux changements dans leur métier. Dix des trente six préconisations concernent la formation continue et la diffusion de la « culture numérique », avec un souci marqué de la parité et de la situation des salariés les moins qualifiés.

(6) Il s'agit des repos quotidien de 11 h et hebdomadaire de 24 h prévus par les articles L.3131-1 et L.3132-1 du Code du travail. Rappelons que dans l'état actuel du droit européen, il n'existe pas de « temps gris » : tout ce qui n'est pas temps de travail est temps de repos et réciproquement. La mesure de l'un ne va pas sans la mesure de l'autre.

que le législateur utilise plus largement les dérogations permises par la directive, à défaut d'une modification de celle-ci (7). Cette position est intenable, en pratique comme en droit.

Certes, les heures de travail peuvent être plus ou moins intenses et génératrices de fatigue, mais tout temps consacré à l'activité professionnelle induit une charge mentale et ne peut être considéré comme un moment de repos ou de liberté. Une durée excessive de travail est aussi le premier indice d'une charge de travail anormale. Indispensables pour assurer le droit constitutionnel à la santé et au repos (8), le décompte et le contrôle de toutes les heures travaillées, dans ou hors l'entreprise, sont aussi nécessaires pour vérifier le respect du droit à une rémunération équitable, prévu notamment par la Charte sociale européenne révisée (9). En effet, dans une de ses décisions relatives aux forfaits en jours et condamnant l'Etat français, le CEDS (10) « estime que les heures de travail effectuées par les salariés soumis au système de forfait en jours qui ne bénéficient, au titre de la flexibilité de la durée du travail, d'aucune majoration de rémunération, sont anormalement élevées. (...) Par conséquent, le Comité dit que la situation est contraire à l'article 4§2 de la Charte révisée ». Toujours à propos du forfait en jours, la Cour de cassation, sans remettre en cause explicitement l'article L.3121-48 du Code du travail qui exclut ces salariés du bénéfice des durées maximales de travail quotidienne et hebdomadaire, exige « que toute convention de forfait en jours [soit] prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires » (11).

Mesure du temps de travail et contrôle de la charge de travail doivent donc être menés en complémentarité. Les difficultés invoquées par le rapport n'ont rien d'insurmontables. Rappelons d'abord que depuis la loi *Aubry II*, une confusion est entretenue entre la *prédétermination* du temps que va prendre l'accomplissement d'une tâche donnée, effectivement très difficile dans certaines situations professionnelles, et le *décompte a posteriori* de la durée effective du

travail qu'il est en pratique toujours possible de mesurer. Il n'y a donc pas d'obstacle à contrôler celle-ci. En revanche, les modalités doivent être adaptées dans certaines situations pour répondre aux besoins des salariés. Par exemple, l'Ugict-Cgt propose d'appliquer le dispositif suivant aux salariés en forfait en jours (12) :

- suivi du temps de travail par un système déclaratif, dont les modalités (support, procédure, contestations) doivent être définies par accord collectif ;
- les durées maximales de travail prévues par le Code du travail (10 heures par jour, 48 heures par semaine, 44 heures en moyenne sur 12 semaines) leur sont en principe applicables ;
- un dépassement exceptionnel de ces durées est autorisé, s'il est lié à un événement ponctuel de l'activité du salarié (retard imprévisible dans la réalisation d'une étude, nouvel élément à prendre en compte dans l'accomplissement d'une mission, etc.) ou à son choix de terminer une tâche plus tôt que prévu pour avancer une période de repos ;
- tout dépassement doit faire l'objet d'une alerte et d'une étude pour en déterminer les causes, en vérifier le caractère occasionnel et, si nécessaire, prendre des mesures pour en éviter la répétition ; l'accord collectif doit préciser les modalités de ces alertes (déclenchement, suites à donner, ...) ;
- la convention individuelle de forfait doit fixer un horaire hebdomadaire moyen de référence correspondant à la rémunération du salarié, nécessairement inférieur à 44 heures ; le dépassement de cet horaire sur une durée de douze semaines donne lieu à une majoration de salaire et / ou à une compensation en repos supplémentaire.

En dépit de cette divergence très importante sur le temps de travail, le rapport comporte des éléments intéressants sur le contrôle de la charge de travail. Il en fait d'abord une obligation à la charge de l'employeur, et non une responsabilité partagée par le salarié (ce qui n'empêche pas celui-ci de disposer d'un droit d'alerte en cas de difficulté). Il rejoint ainsi un des points forts de la jurisprudence de la Cour de cassation, élaborée dans le cas des forfaits en jours.

(7) La révision a été lancée en 2009, sous la pression du patronat pour en supprimer les éléments de protection essentiels et étendre les possibilités de dérogations notamment pour... les travailleurs du numérique. Ce processus est pour le moment bloqué, grâce à l'action syndicale de la CES et au rejet par le Parlement européen des premiers projets présentés.

(8) Alinéa 11 du Préambule de la Constitution française du 27 octobre 1946.

(9) Article 4 : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent : (...) 2. à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers ; (...) »

(10) Comité européen des Droits sociaux, instance chargée de veiller au respect de la Charte. Décision 55/2009 du 23 juin 2010.

(11) Cass. soc. 7 juillet 2015, pourvoi n° 13-26444.

(12) Pour l'Ugict-Cgt, le forfait en jours ne doit concerner que des salariés ayant un véritable pouvoir de décision dans l'organisation de leur travail sur le court et moyen terme, dont le temps de travail ne peut être prédéterminé et qui ne sont pas contraints par les horaires collectifs d'une équipe.

Il reprend aussi la démarche de l'ANACT (13), prenant en compte la charge prescrite (travail demandé ou objectifs fixés au salarié), la charge réelle (tout ce qui est effectivement mis en œuvre par les individus et les collectifs) et la charge subjective (vécue par le salarié, dépendant aussi des obstacles à l'accomplissement d'un travail de qualité et de la plus ou moins grande reconnaissance de celui-ci). Il suggère également « *de suivre la charge de travail, chaque fois que cela est possible, au niveau de l'équipe et non de l'individu* », d'en faire « *un objet d'échange, voire d'évaluation, régulier* », ce qui rejoint le suivi collectif de la charge de travail proposé par l'Ugict-Cgt. Certes, il en reste à

ces pistes générales. Mais il est aussi de notre responsabilité syndicale de travailler à l'élaboration d'indicateurs pertinents au niveau des branches et des entreprises.

Enfin, on saura gré au rapporteur de n'avoir pas cédé aux demandes du Medef de généraliser les forfaits en jours à l'ensemble des travailleurs du numérique (14). Il se borne à demander une sécurisation de ce dispositif par l'intégration dans la loi des principes dégagés par la Cour de cassation... en complète contradiction avec sa charge contre les temps de repos minimaux exposée ci-dessus (15) !

II. Déconnexion : un droit, un devoir ou un apprentissage ?

La déconnexion, c'est-à-dire la possibilité d'échapper pendant quelque temps aux sollicitations de son smartphone ou de sa messagerie, est devenue un sujet d'actualité. Des études approfondies (16) ont montré qu'il ne s'agit ni d'un gadget, ni d'un effet de mode, mais d'un élément essentiel à la protection de la santé et à l'amélioration de la qualité de vie, personnelle et professionnelle. Elles ont aussi établi la complexité de cette démarche et la variété des obstacles à surmonter, qui tiennent à la fois aux stratégies patronales visant à la disponibilité totale des salariés, à une pression sociétale (qui va au-delà du cadre professionnel : connexion permanente avec ses proches, usage des réseaux sociaux), au désir (et/ou à la peur) de ne manquer aucune information, à l'impression de maîtriser des technologies valorisantes et à de multiples facteurs personnels. Comme le révèle l'étude DEVOTIC, le besoin de déconnexion est de plus en plus ressenti et exprimé, mais rarement suivi d'actes concrets, individuels ou organisationnels. En même temps son absence est ressentie de façon de plus en plus prégnante (17). L'insistance

du rapport *Mettling* sur la mise en place effective d'un droit à la déconnexion est donc bienvenue, même si les modalités envisagées sont à apprécier de façon nuancée.

À partir d'une description d'expérimentations diverses (18), il recommande la combinaison d'un droit reconnu au salarié et d'une démarche éducative à la charge de l'entreprise : « *Savoir se déconnecter au domicile est une compétence qui se construit également à un niveau individuel mais qui a besoin d'être soutenue au niveau de l'entreprise, ainsi que par des contextes collectifs favorables* ». Il place ainsi la déconnexion dans une démarche plus large de maîtrise de l'utilisation des outils numériques, reposant sur une véritable stratégie d'entreprise : remplacement partiel de l'usage des courriels par des dispositifs « *plus efficaces et moins chronophages* » (19), formation systématique, initiatives de sensibilisation, « *exemplarité du top-management* », prise en compte des résultats obtenus dans l'évaluation des managers.

(13) Agence Nationale des Conditions de Travail. Le site <http://www.anact.fr> et la revue « Travail et Changement » diffusent de nombreuses études, expériences et outils d'évaluation.

(14) Il reprend les conditions d'éligibilité prévues par l'article L.3121-43 du Code du travail, que nous souhaiterions renforcer et appliquer plus strictement (cf. note 12). En fait, ce rapport manque d'une réflexion approfondie sur la notion d'autonomie.

(15) Pour un rappel de notre analyse de la jurisprudence de la Cour, voir Philippe Masson, « Forfaits-jours, un encadrement presque parfait ? », Droit Ouvrier, n° 794, septembre 2014. Pour une présentation syndicale et juridique des enjeux du forfait-jours, voir le guide « *(Re)négozier les forfaits-jours* » édité par l'Ugict-Cgt et disponible à partir du site <http://www.ugict-cgt.fr/>.

(16) Etude DEVOTIC (Déconnexion volontaire aux technologies de l'information et de la communication) réalisée pour l'Agence Nationale de la Recherche, sous la direction de Francis Jauréguiberry. Un résumé est disponible à l'adresse [https://hal.](https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00925309/document)

[archives-ouvertes.fr/hal-00925309/document](https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00925309/document). Une abondante documentation figure sur le site <http://anr.devotic.univ-pau.fr/> et sur celui de l'ANACT, déjà cité.

(17) Selon l'étude DEVOTIC, 72 % des cadres travaillent dans des entreprises où aucune mesure de régulation de la communication numérique n'a été prise.

(18) Droit explicite de ne pas répondre aux sollicitations pendant son temps de repos ou de congé (La Poste, APEC), coupure matérielle des serveurs sur certaines plages horaires (Volkswagen), « modules applicatifs » permettant de gérer une déconnexion totale ou partielle (Orange O'zone, Renault), système de redistribution des mails adressés à un salarié absent ou en congé (Daimler-Benz), expérience du type « journée sans e-mail », etc.

(19) Telle la plate-forme de collaboration interne « blueKiwi » mise en place par la société ATOS, qui a permis de réduire le flux de courriels de 60 % en deux ans.

Sur un sujet à l'évidence complexe et dont l'ampleur est loin d'être prise en compte partout, y compris dans les syndicats, on comprend que le rapport prône une « *approche expérimentale* », préfère la diffusion de « *bonnes pratiques* » à l'énoncé de mesures de portée générale et suggère une démarche de « *co-construction avec les instances de représentation du personnel* ». Mais il aurait fallu aller plus loin et préconiser une négociation obligatoire devant déboucher sur l'effectivité du droit à la déconnexion : faute de quoi, le constat de Bruno Mettling du faible nombre d'entreprises ayant pris des mesures efficaces restera longtemps valable !

On regrettera aussi la malencontreuse utilisation du terme « *devoir de déconnexion* », plaçant celle-ci sous la « *coresponsabilité du salarié et de l'employeur* ». Certes, une lecture attentive du texte montre qu'il s'agit d'une démarche de prise de conscience, de responsabilisation, d'éducation à l'usage maîtrisé des outils numériques, indéniablement nécessaire, et non d'une obligation éventuellement sanctionnable. Sauf que la déconnexion, indispensable à un repos effectif, est un élément de protection de la santé des travailleurs, obligation de résultat qui incombe à l'employeur, comme Bruno Mettling le rappelle dans de nombreux passages du rapport (20).

III. Subordination et travail indépendant

Le rapporteur aborde le développement de l'emploi non salarié avec une grande prudence. Il se base sur une analyse de la situation actuelle globalement pertinente.

- Il constate d'abord que le salariat reste la forme dominante de l'emploi (90 % des actifs) sans constituer en soi un obstacle à la transformation numérique (21). En revanche, la transformation numérique (et notamment les différentes formes de travail distant) renforce une conséquence déjà existante du management par objectif : le glissement d'une obligation de moyens vers une obligation de résultat, remettant en question la définition classique du lien de subordination (22).
- Il pointe ensuite l'existence de dispositifs « *qui apportent des réponses à la fois aux besoins des entreprises en terme de flexibilité et aux besoins des salariés en termes d'autonomie et d'engagement dans l'entreprise* » : salariat multi-employeur (plus de deux millions d'actifs), prêt de main-d'œuvre entre entreprises (loi *Cherpion* du 28 juillet 2011), maintenant facilité par la mise en place de plateformes numériques d'échange, telles que Pilgreem.com ou flexjob.com.
- Selon lui, le développement du travail non salarié est réel, mais inférieur à celui observé dans l'Union européenne. Il est en partie choisi, par désir d'autonomie, mais parfois subi, du fait du chômage massif. Il concerne en majorité les auto-entrepreneurs,

dont beaucoup n'obtiennent qu'une très faible rémunération ; et certaines professions qualifiées, exercées en free-lance avec des risques fréquents de dépendance économique sans disposer de la protection du salariat.

- Il note aussi une forte porosité entre les situations salariées et non salariées : « *selon l'INSEE, le tiers des entrées en statut d'auto-entrepreneur se fait dans la perspective d'un complément de revenu au travail salarié* ». Il rappelle aussi l'existence de formes intermédiaires telles que le portage salarial et, plus récemment, les coopératives d'activité et d'emploi, qui regroupent des professionnels indépendants sous un statut de salariés de la coopérative (23).
- Enfin, s'agissant de l'économie dite « *collaborative* », il opère la distinction de bon sens entre « *les utilisateurs pour lesquels cette activité amateur est marginale* » et ceux qui en font « *une source de revenus significative* ».

On est loin du discours sur l'obsolescence du travail salarié et sur l'urgence qu'il y aurait à développer à tout prix le travail indépendant ! Sa seule proposition tendant à favoriser la création d'entreprise concerne « *l'essaimage digital* » : les entreprises apportant une aide à leurs salariés pour créer leur entreprise avec possibilité de réintégration en cas d'échec, bénéficieraient d'avantages fiscaux, ce qu'on ne saurait critiquer.

(20) Au-delà d'un positionnement de principe sur la responsabilité patronale face aux risques induits ou amplifiés par la transformation numérique, il avance nombre de propositions concrètes concernant les salariés en télétravail, les indicateurs de mesure des « *risques psycho-sociaux* », les démarches de prévention, ...

(21) Bruno Mettling prend nettement ses distances avec « *l'enquête* » du Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise annexée au rapport, parmi les contributions des organisations syndicales et patronales auditionnées.

(22) « *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* » (Cass. soc. 13 novembre 1996, pourvoi n° 94-13187, RPDS 1997 p.90 n. L. de La Pradelle ; *Les grands arrêts du Droit du travail*, Dalloz, 4^{ème} ed., n° 2).

(23) Loi du 31 juillet 2014 et décret du 27 octobre 2015.

Il s'inscrit donc dans une démarche de « *coexistence de ces nouvelles formes de travail et du salariat* », ce qui exige leur encadrement : « *la gestion harmonieuse de la transition de notre pays vers l'économie numérique, mais aussi une concurrence loyale supposent que soient posés de manière très claire et très ferme un certain nombre de principes essentiels à la préservation de notre modèle social* ». D'où les préconisations suivantes :

- Tout travailleur, quel que soit son statut doit disposer d'une protection sociale effective et participer à son financement à hauteur de son niveau d'activité ; le rapport critique la complexité et les dysfonctionnements de l'actuel RSI, refondu en 2008 (24) ; il suggère aussi « *une obligation de transmettre toutes les informations nécessaires à l'établissement des droits et cotisations, pour les plateformes de services qui mobilisent le travail d'une partie de leurs utilisateurs* » (25).
- Le compte personnel d'activité doit être prolongé et étendu à toutes les formes d'emploi pour construire « *un socle de droits attachés à la personne et transférables d'une entreprise à l'autre et/ou d'un statut à l'autre, afin de lever les freins à la mobilité intra et inter entreprise* ». Les droits acquis seraient recensés sur une plateforme publique consultable par chaque personne tout au long de sa vie professionnelle.

La première préconisation pourrait être d'application rapide, si le gouvernement en avait la volonté politique. La seconde, dont le contenu précis et les modalités d'application ne sont pas développés dans le rapport, peut sembler un effet d'annonce, d'autant qu'en l'état actuel de la législation, le compte personnel d'activité est un cadre quasiment vide. Nous aurions cependant mauvaise grâce à sous-estimer une perspective qui reprend le « NSTS » (nouveau statut du travail salarié) (26) revendiqué par la CGT depuis quinze ans en l'élargissant à l'ensemble des travailleurs ! Nous prendrons au contraire cette proposition du rapport comme une incitation à avancer, beaucoup plus loin et beaucoup plus vite, dans la concrétisation du NSTS, y compris d'un point de vue doctrinal : quelle articulation entre des garanties attachées à la personne et la notion de garantie collective ? Auprès de qui et comment faire valoir des droits acquis dans une vie professionnelle antérieure ? etc.

Enfin, le rapport propose à juste titre une clarification « *des situations respectives de salarié et de travailleur indépendant* » et suggère une définition plus large du lien de subordination, prenant en compte des critères de nature économique : exclusivité des services du travailleur, rémunération imposée par l'utilisateur.

IV. Et maintenant ?

Les préconisations du rapport *Mettling* s'adressent à la fois aux pouvoirs publics et aux entreprises. Côté gouvernemental, c'est Emmanuel Macron qui a pris la main et présenté le 9 novembre dernier les premières pistes d'une future loi « NOE » (nouvelles opportunités économiques), devant un parterre de 300 « entrepreneurs et experts » (27). Les mesures phares sont une nouvelle vague de déréglementation favorisant l'accès massif à l'auto-entrepreneuriat et la création de « fonds de pensions à la française » tournés vers le financement des entreprises numériques. Il est probable qu'à l'instar de la loi *Macron I*, ce nouveau projet débordera du domaine économique et portera aussi sur « l'adaptation » du droit social. Dans le débat

politique et sociétal qu'il ne manquera pas de susciter, le travail de Bruno Mettling comporte des analyses et des propositions à ne pas négliger.

Côté entreprise, le rapport insiste sur la nécessité d'une co-construction, associant les syndicats et institutions représentatives. Il ouvre des perspectives de négociation qui sont loin de faire l'unanimité au sein du patronat. Évidemment, nous comptons d'abord sur la mobilisation des travailleurs concernés - salariés ou non - pour faire bouger les lignes. Mais les positions prises et la tonalité adoptée dans ce rapport par le vice-président d'une des plus grandes entreprises françaises ne sont pas anodines. Elles montrent

(24) Régime social des indépendants, dont les lacunes ont provoqué récemment d'importantes manifestations. Selon un sondage réalisé au moment de ces événements, 87% des indépendants interrogés considèrent que le « nouveau » RSI a entraîné une régression dans leurs droits sociaux.

(25) Il s'agit des plateformes supports de l'économie collaborative à vocation lucrative : Uber pour les véhicules avec chauffeur, BlaBlaCar pour le covoiturage, AirBnB pour les locations, etc.

(26) Le numéro 807 (octobre 2015) du Droit Ouvrier est entièrement consacré aux relations entre les réformes récentes et la

perspective d'un « nouveau statut social attaché à la personne du salarié », avec la participation d'Alain Supiot, coordinateur en 1999 du rapport *Au-delà de l'emploi : transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*.

(27) Mais sans Bruno Mettling. Le seul membre de la mission présent à ce show était J.E. Ray qui nous a une nouvelle fois informé de l'obsolescence d'un droit du travail conçu pour un système de production militaro-industriel et de l'urgence de donner de l'oxygène à la réglementation sociale sur le télétravail et le forfait en jours.

qu'une partie des dirigeants d'entreprise est interpellée par les contradictions vécues sur le terrain, recherche des solutions opératives et ne se contente pas des discours idéologiques véhiculés par le Medef.

Restons cependant lucides. Mettre en pratique les pistes avancées par Bruno Mettling, c'est remettre en cause les finalités du management actuel, ce qui n'apparaît pas dans ce texte, du fait de l'absence d'analyse des stratégies patronales pointée dans notre introduction. Ainsi, le rapport propose de valoriser le collectif de travail et d'en faire un cadre privilégié de résolution des problèmes rencontrés : mesure de la charge de travail, maîtrise des outils numériques, élaboration collective des objectifs, discussion sur leurs incidences prévisibles et les moyens nécessaires, évaluation de la performance, ... Or le management mis en œuvre depuis deux décennies est centré sur l'individualisation, la mise

en concurrence, la dépossession des salariés qualifiés de la maîtrise de leur travail (28) ! De même, les difficultés rencontrées par les managers de proximité face à des équipes plus ou moins stables ou relevant d'employeurs différents ne sont pas dues au hasard, mais aux stratégies d'éclatement des entreprises (filialisation, sous-traitance, anciens salariés devenus auto-entrepreneurs au service de leur ancien employeur, etc.).

Pour l'Ugict-Cgt, la « transformation numérique » accentue des contradictions préexistantes, et appelle à des transformations majeures, touchant aux finalités de l'entreprise, à son organisation, à sa gouvernance (29). Sans partager cette analyse, le rapport *Mettling* nous fournit des pistes d'action et de négociation susceptibles de nous faire avancer dans cette voie. Pourquoi s'en priverait-on ?

Philippe Masson

(28) Cf. le livre de M.-J. Kotlicki et J.-Fr. Bolzinger « Pour en finir avec le Wall Street Management », Les éditions de l'atelier, qui analyse les liens entre la financiarisation de l'économie, l'exigence de rentabilité à court terme et l'émergence de modes de management générateurs de gâchis économiques et humains.

(29) Pour une présentation synthétique de cette approche, voir le numéro 722 de Cadres-Informations, bulletin édité par l'Ugict-Cgt, disponible en ligne sur son site.

DROIT DU TRAVAIL (10^{ème} édition)

Elsa Peskine et Cyril Wolmark



Dalloz coll. Hypercours
2015 – 778 pages
EAN 13 : 9782247152117
34 euros

Le droit du travail régit le travail salarié, c'est-à-dire l'emploi et la vie professionnelle de la très grande majorité des personnes. Placé au centre de la vie économique et politique d'un pays, il ne se passe pas de semaine sans que, par un licenciement collectif, une grève, une restructuration ou une loi nouvelle, il ne fasse parler de lui. Cet ouvrage donne une vision claire et précise de l'ensemble de la matière recouvrant tant les relations individuelles que les relations collectives du travail.

I. Situer le droit du travail

Ouvertures / Domaine / Sources

II. L'accès à l'emploi

Le recrutement / Conclusion du contrat

III. Les formes contractuelles

Le contrat à durée déterminée /
Les relations triangulaires de travail /
Le contrat de travail à temps partiel

IV. Le pouvoir de l'employeur

Pouvoir disciplinaire / Pouvoir normateur / Pouvoir et contrat / Droits fondamentaux et exigence d'égalité

V. Le rapport de travail

Le salaire / Le temps de travail /
La santé et la sécurité au travail

VI. Le contrat préservé

La suspension du contrat de travail /
Transferts d'entreprise

VII. L'emploi perdu

Qualifications de la rupture / Droit commun du licenciement / Les motifs personnels de licenciement / Le licenciement économique

VIII. Les salariés coalisés

La grève / Le syndicat

IX. Les conventions collectives

Formation et champ d'application / Modification et cessation des effets des conventions collectives / Les conventions collectives parmi les sources du droit du travail

X. Les délégués des travailleurs

Diversité des délégués des travailleurs / Désignation et élection des représentants

XI. La puissance publique

L'inspection du travail / Le conseil de prud'hommes