

Note de lecture : Travail et changements technologiques

Laurent Braquet
Académie de Rouen



Mots clés : numérique ; productivité ; droit du travail

Dans cet ouvrage, Jacques Barthélémy et Gilbert Cette formulent des propositions de transformation du droit social afin de mieux concilier la protection du travailleur et l'efficacité économique, dans un contexte de mutations technologiques rapides avec l'usage de plus en plus intensif du numérique, notamment depuis la crise sanitaire de la COVID-19. Ils estiment d'ailleurs qu'il ne faut pas craindre les effets de cette révolution numérique sur les destructions d'emploi (puisque les gains de productivité élèvent les niveaux de vie à long terme et qu'ils demeurent hélas faibles pour l'heure). Ce n'est donc pas l'accélération des gains de productivité qui doit susciter l'inquiétude, mais bien plutôt leur décélération depuis 40 ans. Ainsi, « *si des gains de productivité importants ne se produisaient pas rapidement, il y aurait d'ailleurs à craindre des risques d'instabilité de nos institutions économiques et sociales, mais aussi, dans un pays comme la France, des institutions politiques* ». Raison de plus selon les auteurs pour adapter nos institutions, et en particulier celles qui régissent le marché du travail, pour le rendre plus réactif et agile, pour faire face aux conséquences des chocs technologiques sur la dynamique de créations/destructions d'emplois. Leur fil conducteur consiste à défendre l'idée que « *l'efficacité économique ne peut se concevoir sans protection des travailleurs, l'arsenal de normes visant à protéger les travailleurs ne peut être construit sans considérer la question de l'efficacité économique* ».

Lire le cours de spécialité SES en terminale sur le travail et l'emploi :
<https://www.melchior.fr/cours/question-1-du-travail-l-emploi-de-quoi-parle-t>

Rendre le marché du travail plus réactif

Jacques Barthélémy et Gilbert Cette rappellent que le droit du travail est légitime en tant qu'il constitue une protection pour le travailleur, dans le cadre de sa relation asymétrique avec le chef d'entreprise, « *mais cela étant, si la protection qu'il offre aux travailleurs dégrade l'équilibre macroéconomique et augmente le chômage structurel, cette fonction est dévoyée* ». Or les études de l'OCDE montrent qu'au sein des pays de l'OCDE, la France se situe parmi ceux qui connaissent à la fois des normes réglementaires fortes et un taux de chômage élevé.

Alors que la crise de la COVID-19 confère une nouvelle opportunité d'accorder aux partenaires sociaux davantage de latitude dans la recherche des bons compromis entre protection et efficacité économique, les auteurs souhaitent dans cet ouvrage proposer des pistes nouvelles de réforme du droit du travail. Leur idée centrale est que nous passons de la civilisation de l'usine, celle des organisations du travail hiérarchiques, à une civilisation du savoir, avec à la clé une individualisation des relations de travail, vectrice de davantage de liberté pour le travailleur.

Jacques Barthélémy et Gilbert Cette estiment tout d'abord qu'il faut rénover la participation des salariés, déjà évoquée en son temps par le général de Gaulle, pour renforcer la qualité des relations sociales : elle permettrait de « *favoriser une participation du dividende du travail symétrique au dividende du capital* », en fonction des résultats de l'entreprise ; en misant sur la participation, on peut favoriser l'actionnariat salarié et une plus grande présence des salariés dans les conseils d'administration des entreprises, de manière à les impliquer davantage dans les décisions stratégiques des entreprises. Ils rappellent que l'entreprise est une collectivité de travail en complément des détenteurs du capital, et dès lors, « *tout ce qui est de nature à renforcer, y compris au plan juridique, la collectivité de travail, est une exigence au nom de l'intérêt général* ». La participation des salariés ne doit pas être réduite à une dimension financière (le partage du profit, *profit sharing*), mais doit bien s'inscrire dans une logique de démocratie sociale, et concerner un cercle de salariés le plus large possible.

Lire la note de lecture sur le livre de Jacques Barthélémy et Gilbert Cette : « Travailler au XXIème siècle : l'ubérisation de l'économie ? »

<https://www.melchior.fr/note-de-lecture/travailler-au-xxieme-siecle-l-uberisation-de-l-economie>

Miser sur le dialogue social

Mais pour atteindre cet objectif de démocratie sociale, il est nécessaire de promouvoir le dialogue social : « *c'est en effet par le dialogue social que des équilibres gagnant-gagnant conciliant au mieux protection du travailleur et efficacité économique de l'entreprise, peuvent être trouvés et concrétisés* ».

Selon Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, depuis les ordonnances Travail de septembre 2017 et la loi Pénicaud de 2018, il est urgent d'approfondir la réforme du marché du travail par la négociation collective. Ils évoquent pour cela cinq pistes :

- *Mieux articuler le contrat de travail et l'accord collectif* : il s'agit au nom de l'autonomie des salariés, de mieux cerner les domaines où l'autorité des accords collectifs peut affecter le contrat de travail, et qui doivent être davantage précisés.
- *Mieux articuler accord de branche et accord d'entreprise* : il faut renforcer selon eux la notion « *d'ordre public professionnel* » pour identifier les thèmes dans lesquels la convention de branche prime sur l'accord d'entreprise, à condition de réduire le nombre de branches afin d'en sécuriser le contenu. Mais la branche reste selon eux un niveau essentiel pour consolider le collectif de travail, et pertinent pour mettre en œuvre des mutualisations en matière de santé, d'employabilité mais aussi de mobilité.
- *Renforcer le rôle de l'institution unique de représentation du personnel* : le comité social et économique (CSE), créé par les ordonnances Travail de septembre 2017, est une avancée selon eux, mais il s'agit aussi d'apporter deux modifications (sortir l'employeur de la présidence du CSE pour qu'il constitue un agent indépendant qui négocie avec le collectif de travail, tandis que le CSE doit disposer d'un droit d'opposition à certaines décisions de l'employeur qui pourraient compromettre l'intérêt de la communauté de travail) ;
- *Rendre plus performant la prévention et le règlement des litiges* : Jacques Barthélémy et Gilbert Cette préconisent d'améliorer le règlement des litiges par des procédures de médiation plus systématiques entre les parties concernées, et de renforcer l'autorité du tribunal (pour réduire le pourcentage d'appel qui rend les litiges plus coûteux). Ainsi, la crainte du coût du conflit aux Prud'hommes explique sans doute le succès de la rupture conventionnelle (440 000 ruptures en 2019) ;
- *Mieux articuler les règles nationales avec les normes internationales* : les contraintes du droit supranational sont fortes en France (comparativement aux autres pays avancés), et les auteurs évoquent les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui ont pu annuler certaines dispositions des réformes du droit social, et présentent l'inconvénient d'exprimer parfois une défiance vis-à-vis des partenaires sociaux et des négociations collectives ;

Écouter le débat sur la transition sociale : vers un nouveau modèle social ?
<https://www.melchior.fr/video/la-transition-sociale-vers-un-nouveau-modele-social>

Pour un droit de l'activité professionnelle

Jacques Barthélémy et Gilbert Cette appellent de leurs vœux dans cet ouvrage une évolution de la culture de la négociation et une autonomie de l'accord collectif qui limite la résistance du contrat de travail vis-à-vis de l'accord collectif, même quand celui-ci a une portée transitoire. Ils plaident pour la construction d'un véritable droit de l'activité professionnelle, pour rééquilibrer les protections entre le travailleur salarié et le travailleur indépendant : « *un nouveau droit, celui de l'activité professionnelle, protégeant le travailleur et plus seulement le salarié, est la réponse adaptée à cette iniquité* ». En effet, l'emploi indépendant, même s'il peut concerner des travailleurs très qualifiés, regroupe aussi les travailleurs des plateformes numériques, en situation très subordonnée, et cela nécessite des ajustements du droit du travail pour offrir de meilleures protections. Même si cet emploi n'est pas quantitativement très significatif (0,4% de l'emploi total en 2017), il mérite des améliorations, tant en termes de rémunérations minimales, que de conditions de travail et de licenciement (le travailleur des plateformes numériques

peut être déconnecté sans que des motivations soient formulées). Selon eux, « *ce qui est essentiel, c'est de promouvoir un niveau de protection lié au degré d'autonomie* », pour tenir compte du passage de la civilisation de l'usine à la société de services : « *la mutation de la société est inévitable parce que les progrès technologiques sont à la fois continus et exponentiels* ».

Ce droit à l'activité professionnelle implique des niveaux de protection décroissants avec le degré d'autonomie, donc de responsabilité, même s'il ne se substituera pas au code du travail en vigueur actuellement. Selon Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, il s'agit « *d'identifier le socle de droits du citoyen-travailleur* », qui articule mieux la protection sociale, les droits collectifs et les droits individuels. L'intérêt de cette démarche serait d'ailleurs de faciliter l'unification des droits du travail et de la sécurité sociale dans le droit social.

Pour cela, il faudra massivement recourir à la convention collective et au dialogue social pour s'adapter avec souplesse à chaque situation, tout en conservant une puissance normative suffisante.

Le défi du télétravail

Dans cet ouvrage, Jacques Barthélémy et Gilbert Cette évoquent également l'impact de la crise sanitaire sur les transformations du travail dans le cadre de l'usage intensif de l'économie digitale. Ils s'attardent ainsi sur les enjeux du télétravail, dont la pratique a fortement augmenté depuis 2020 : selon eux, cette tendance est durable car elle est porteuse de meilleures conditions de travail et de libertés pour le travailleur, mais aussi de coûts moindres, de flexibilité et de gains de productivité pour l'entreprise. Le recours au télétravail massif nécessitera des ajustements du droit du travail, et notamment en matière de durée du travail (en intégrant notamment la notion de charge de travail qui doit être rendue compatible avec les capacités du travailleur et les dispositions réglementaires ou conventionnelles) ; mais aussi pour réduire les inégalités entre les télétravailleurs, qui pourront jouir d'une liberté et d'une autonomie plus grande, et les salariés dans des tâches plus manuelles qui conserveront des horaires prescrits. Les auteurs évoquent trois pistes pour traiter ces inégalités :

- élargir l'accès au télétravail pour un nombre plus grand de salariés, au-delà des plus qualifiés ;
- favoriser la mobilité professionnelle et sociale pour tous les salariés ;
- mettre en œuvre des contreparties financières, mais aussi des durées de travail plus courtes ;

Mais pour Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, le télétravail et la digitalisation peuvent contribuer à une augmentation de la croissance potentielle *via* une accélération de la productivité des entreprises. Cela est d'autant plus nécessaire qu'il faudra financer de grands défis à venir : la transition climatique, le vieillissement de la population, l'amélioration du pouvoir d'achat et le désendettement public.

En définitive, selon Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, « *ce n'est pas aux nouvelles formes de travail qui naissent dans la société actuelle du numérique de s'adapter à un droit du travail conçu dans une société antérieure. Le droit du travail doit être vivant et c'est à lui de s'adapter pour que sa fonction protectrice concerne bien l'ensemble des travailleurs* ».

Lire la synthèse sur les avantages et les inconvénients du télétravail :
<https://www.melchior.fr/synthese/covid-19-quels-sont-les-avantages-et-les-inconvenients-du-teletravail>

Quatrième de couverture

La civilisation du savoir née des évolutions technologiques et de l'émergence de l'économie numérique appelle des transformations du droit du travail et, au-delà, du droit social.

Cet ouvrage montre comment le droit social est un droit vivant s'adaptant aux transformations technologiques pour concilier protection du travailleur et efficacité économique. Ces deux objectifs ne sont pas antagoniques, mais complémentaires. Ce n'est pas aux nouvelles formes de travail suscitées par la société du numérique de s'adapter à un droit social conçu dans une société antérieure, la société de l'usine. C'est au droit social de s'adapter pour que sa fonction protectrice concerne l'ensemble des travailleurs et toutes les formes d'activité, y compris les plus récentes.

Ces transformations doivent faire plus de place à la convention et à l'accord collectif. La nécessité de ce changement est devenue plus pressante dans le contexte de la crise de la Covid-19 qui accélère la révolution numérique.

Les auteurs

Jacques Barthélémy est avocat conseil en droit social, fondateur du cabinet Barthélémy Avocats. Il a été professeur associé à la faculté de droit de Montpellier.

Gilbert Cette est professeur d'économie associé à l'université d'Aix-Marseille, expert du marché du travail.