

# COMMENT TRAVAILLERONS-NOUS DEMAIN ? L'AVENIR DU SALARIAT

Philippe Askenazy, Yann Moulier-Boutang

12/06/2017

**Le salariat est-il mort ? Dans le cadre d'une large réflexion sur l'avenir du travail, la Fondation Jean-Jaurès et le magazine Alternatives économiques ont fait débattre plusieurs tandems d'experts qui livrent leurs contributions, durant tout le mois de juin, sur ces questions-clés. Après Pierre-Yves Gomez et Cécile Jolly puis Xavier Timbeau et Diana Filippova, c'est au tour de Philippe Askenazy, directeur de recherche au CNRS-CMH-ENS, et Yann Moulier-Boutang, professeur d'économie à l'université de technologie de Compiègne-Sorbonne Université, de se plier à l'exercice, cette fois sur la question du salariat et de son devenir.**

## L'analyse de Philippe Askenazy

La question paraît incongrue lorsqu'on consulte les statistiques publiques dans les économies avancées. Dans tous les pays, le salariat demeure ultra-dominant au sein de la population en emploi. Mieux encore, globalement les travailleurs dont l'emploi principal est salarié n'ont jamais pesé autant depuis que les statistiques existent. Par exemple, d'après les données d'Eurostat, l'indépendance comme activité principale représente 14,1% de l'emploi des 18-65 ans dans l'Union européenne, 14% dans la zone euro en 2015 contre 14,6% dans les deux cas en 2005. Le constat est le même aux États-Unis ou au Japon où les proportions sont encore plus faibles. Plus précisément, les indépendants employeurs (par exemple un artisan boucher avec des commis) déclinent alors que la part des indépendants sans employé est relativement stable.

## Cumul d'emplois

Alors comment comprendre le discours sur la fin du salariat dans le sillage de l'économie collaborative ? Pourquoi circulent des chiffres affirmant que le tiers des Américains seraient désormais des *freelances* ? Ces derniers additionnent en fait toutes les catégories qui sortent de l'emploi salarié permanent à temps plein. On retrouve donc certes des indépendants, mais aussi des salariés à temps partiel, des salariés précaires et des cumuls d'emplois.

En Europe de l'Ouest, c'est justement sur le cumul d'emplois que l'on voit un certain impact de l'économie collaborative qui permet de réconcilier données agrégées et observation empirique de nouveaux jobs comme les *sitters* d'appartement (services de conciergerie pour la location de son bien *via* une plate-forme). Dans l'Union européenne à 15, le nombre de travailleurs cumulant un emploi secondaire comme indépendant (sans salarié) a progressé, selon Eurostat, de près de 400 000 entre 2010 et 2015, notamment chez les jeunes. L'activité indépendante vient alors compléter une activité salariée insuffisamment rémunératrice et non s'y substituer. Avec respectivement 200 000 et 120 000 pluriactifs supplémentaires, Allemagne et France expliquent l'essentiel de ce mouvement, qui demeure toutefois marginal.

## Définition juridique

Derrière cette bataille de chiffres se logent en fait des enjeux financiers considérables, politiques et sociaux. La fin du salariat signifie la fin de la protection sociale telle qu'elle est conçue aujourd'hui et sa nécessaire privatisation. Or salarié ou indépendant sont des catégories définies essentiellement par l'ordre juridique national. Le fait que l'Italie ait près du tiers d'indépendants, soit deux à trois fois plus que dans les autres pays du G7, est essentiellement dû à l'existence d'une catégorie juridique transalpine particulière – les parasubordonnés – qui serait largement incluse en droit français au sein du salariat. Dit autrement, un discours peut être performatif en impliquant des modifications du droit. Le salariat peut donc disparaître mais par le droit bien plus que par la technologie.

Car regardons l'ère du numérique. Jusqu'à présent, l'essentiel de l'emploi implique une subordination au fondement de la relation salariée. La définition jurisprudentielle de la Cour de cassation est claire : « Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'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 ». Or, si l'on considère le principal type d'emplois actuels liés aux plateformes, les chauffeurs de VTC doivent se conformer à un code comportemental et vestimentaire strict et ne disposent d'aucune marge de manœuvre sur la tarification qui est fixée par la plate-forme.

En outre, la plate-forme, en cas de notations insuffisantes, peut sanctionner le chauffeur en le deréférençant. Ces caractéristiques expliquent les jugements récents aux États-Unis ou en Grande-Bretagne reconnaissant un statut de salarié à des chauffeurs, et les actions des Urssaf en France pour une requalification en contrat de travail. Elles expliquent également les mouvements sociaux naissants parmi les travailleurs de l'économie collaborative. Ils découvrent la réalité de leur subordination. Et la faiblesse des rémunérations ne permet même pas à ceux qui en font leur

emploi principal de disposer d'une autonomie sur leurs horaires car ils doivent travailler tout le temps pour gagner leur vie.

Au total, on ne dispose pas aujourd'hui de signaux d'un effondrement du salariat. Sauf si nos politiques en décident autrement en organisant eux-mêmes son démantèlement.

## L'analyse de Yann Moulier-Boutang

La thèse de la mort du salariat comme celle de son maintien à l'identique sont aussi fausses l'une que l'autre. Philippe Askenazy a montré facilement que le salariat demeure formellement le mode d'emploi dominant, le travail autonome, indépendant, en libéral ne recouvrant que 10 à 15% de la population active occupée. Ceux qui au contraire parlent de sa « disparition programmée » invoquent à l'appui de ce diagnostic le dynamisme de ces formes d'emploi qui subordonnent *indirectement* désormais l'individu même s'il est formellement en libéral (par exemple les « paysans travailleurs » réduits à gagner la moitié d'un smic, les autoentrepreneurs très mal couverts par la protection sociale, les *slash jobs* à mi ou quart temps à l'allemande, les *freelance*). Ou bien, thèse sensiblement différente, ils soulignent une transformation tellement forte du contenu du travail dépendant, en particulier sur le plan de la précarité et de la protection sociale, qu'il vaudrait mieux de parler de salariat au rabais.

## La mort du salariat ?

Manque de nuances pour manque de nuances, avouons notre préférence pour la thèse provocatrice de la « mort du salariat ». Tout simplement parce que ce parti pris insiste sur la différence entre le salariat de la société salariale des Trente Glorieuses et la forme qui se profile nettement depuis trente ans. Ce qui constitue une injonction salutaire à se demander « de quoi le salariat est-il le nom aujourd'hui » et surtout quelle parade trouver à cet effritement insidieux de ce qui avait finit pas rendre vivable la subordination salariale. Au point au reste que la vieille revendication ouvrière d'abolition du salariat qui figurait depuis la Charte d'Amiens de 1906 dans les statuts de la GGT avait disparu lors du 37<sup>e</sup> congrès de cette dernière en novembre 1969.

Les enjeux sont considérables. Dans le premier cas, il faut revenir à l'application du code du travail pour contrer une dérive néolibérale qui masque la réalité et refuser le chant insidieux des sirènes qui veut toujours plus de simplification de la relation d'engagement entre l'employeur et le travailleur, plus de « contrat » que de lois et qui aboutit à une « remarchandisation du travail ». Dans l'autre, la prolifération dès les années 1980 des formes particulières d'emploi (22% des emplois en stock et 50 % des flux d'emplois créés) entrent en résonance avec la

mondialisation, puis avec l'ubérisation générale de l'économie des services ainsi qu'avec l'automatisation induite par l'intelligence artificielle faible (machines apprenantes) pour vider de sa substance une partie croissante du salariat qui se clive entre les salariés garantis et le précarier. Il faut donc beaucoup plus d'imagination et d'audace.

## Plus d'imagination et d'audace

Certes des décisions récentes, y compris dans les pays anglo-saxons (Californie, Royaume-Uni), ont requalifié en contrat de travail, et assujetti par conséquent aux cotisations sociales et aux clauses protectrices du code du travail, des emplois aussi divers que ceux d'Uber, de Deliveroo, de participants à des émissions de télé-réalité. Mais l'expansion du travail à temps partiel, de l'intermittence, de l'intérim, le retour à un nouveau type de travail en régie, de détachement intracommunautaire, de *putting out system* réussit à tourner les dispositifs de protection.

Par un système de protection sociale de plus en plus étendu, par des limites claires au droit de licenciement, par l'ampleur de l'emploi public bénéficiant d'un statut spécifique, la brutalité de la transaction commerciale argent/travail individuelle avait été apprivoisée, aménagée en rapport *social* au sein d'une société qui se reconnaissait comme salariale. Le statut de la fonction publique, les garanties de non licenciement aussi bien dans l'Espagne franquiste que dans les pays de socialisme réel avant 1990 avaient créé un salariat *affaibli*. Et ce même si l'on observait en même temps, durant les Trente Glorieuses, des contre-tendances à l'égard des immigrés discriminés par le système des cartes de séjour et de travail et le recours massif à du travail à temps partiel pour les femmes.

Puis la contre-révolution néolibérale a commencé à remettre en cause inexorablement ces espaces de liberté que les salariés avaient conquis. Les migrants titulaires de cartes de séjour et de travail sont devenus des clandestins ou des réfugiés de fait sans droit attendant une régularisation ; les hors statut ont envahi la fonction publique ; les contrats à durée déterminée, les contrats à durée indéterminée mais sortis de la fonction territoriale participent aujourd'hui d'une réduction visée de ce salariat trop avantageux.

Cet encerclement méthodique qui comprend aussi la menace de revenir à la dégressivité des allocations de chômage, à la diminution des ayants-droits au statut des intermittents, ainsi que la réforme des retraites aboutit lentement à un retour au salariat dur sans rapport salarial aménagé.

Il est absurde de s'imaginer que le chômage supplémentaire induit par l'automatisation du travail, quelle que soit son ampleur – et nous avons toutes chances de penser qu'il sera aussi profond et

structurel que celui qui affecta la révolution industrielle (1750-1850) –, poussera dans le sens d'un retour à un rapport salarial apaisé.

Dès lors, l'invention d'un nouveau mécanisme de protection qui couvre l'ensemble de la société d'activités pollinisatrices, de micro-travail digital – et plus seulement les dotés d'emplois à l'ancienne – s'avère une priorité. Voilà pourquoi fait irruption un peu partout dans le monde la revendication d'un revenu inconditionnel d'existence comme nouveau socle de la protection sociale du travail dépendant comme du travail dit autonome dépendant du marché. C'est un troisième âge du salariat que le capitalisme californien veut offrir face aux turbulences annoncées, mais c'est aussi une bifurcation décisive possible car la forme salariale de l'activité demeure la condition d'acceptation politique de la dépendance. « Bien creusé vieille taupe salariale ! ».