

Numérique et collaboratif. Pour le meilleur et pour le pire

Des premières plateformes d'échange de biens et services, sans recherche de profit, aux entreprises dématérialisées sans salariés ni bureau... l'économie « collaborative » recouvre des réalités bien différentes dont il revient de cerner les enjeux pour la guider vers l'intérêt général des travailleurs.

Depuis deux ans, s'opposent les tenants d'une économie traditionnelle et ceux d'une économie qualifiée de « collaborative » ou, de manière plus large, de « numérique ». Dans ce débat, de nombreux concepts sont maniés, souvent contradictoires: « ubérisation », partage, consommation, coproduction et autres mots en co (covoiturage, colocation, etc.). Il est question aussi bien de coopération, de « communs » que de capitalisme numérique, de salariat déguisé, de concurrence déloyale et d'évasion fiscale... Comment s'y retrouver? Quels sont les enjeux, notamment pour les travailleurs et leurs statuts? Petite tentative d'explication, alors que se joue l'avenir de notre économie et que le législateur commence à s'y intéresser – enfin.

LE CAPITALISME REBONDIT APRÈS 2008

Tout commence avec l'innovation informatique qui, progressivement, nous a fait entrer dans l'ère du numérique. Devant son écran, les frontières disparaissent. Tout acte est relativement simple et souvent moins coûteux que sa version non dématérialisée. Désormais, un clic peut entraîner des centaines de milliers d'autres clics. Il suffit de voir la pétition « Loi travail, non merci ! » qui n'aurait certainement jamais atteint le million de signatures en une semaine, sans l'effet démultiplicateur des réseaux sociaux (Facebook, Twitter). Cet effet de masse est ce qui permet à des entreprises comme Google, forte de ses milliards d'utilisateurs quotidiens, de faire son beurre sans faire payer ses services aux particuliers. Car tous les échanges inter-

personnels, toutes les informations que lui fournissent involontairement ses utilisateurs, forment une inimaginable base de données, à la forte valeur ajoutée. Sans cet effet de masse, les plateformes dites collaboratives n'existeraient pas non plus. Si ces sites de mise en relation permettent le développement d'une multitude d'alternatives basées sur la mutualisation, la lutte contre le consumérisme et ses impacts sur l'environnement, la gratuité (covoiturage, colocation, licences libres, couchsurfing, prêt d'argent de pair à pair, etc.), leur succès attire aussi très largement les investisseurs financiers. C'est ainsi que covoiturage.fr, par exemple, créé en 2004 et renommé par la suite Blablacar, est passé de la mise en relation gratuite entre conduc-

HARMONISER LES DROITS DES TRAVAILLEURS, INDÉPENDANTS COMME SALARIÉS, UNE SOLUTION CONTRE L'UBÉRISATION.

teurs et passagers à un système de réservation en ligne payant. L'esprit initial a disparu au bénéfice d'un esprit purement capitaliste. De même avec Airbnb (locations de meublés touristiques entre particuliers), qui, insiste Jean-Luc Molins, secrétaire national de l'UGICT-CGT, « se paye sur les transactions entre particuliers mais ne contribue

en rien à la politique de logement, par exemple. Sans compter que si, en Bourse, Airbnb rejoint le groupe hôtelier Accor, il compte aussi 1 000 fois moins de salariés que lui. On est sur un autre modèle »...

PRIVÉS DE DROITS

Ce modèle, c'est celui du capitalisme numérique qui contribue à supprimer plus d'emplois qu'il n'en produit, malgré son incroyable expansion. Ce qui pousse certains à prôner, à l'instar du philosophe Bernard Stiegler ou de l'économiste Yann Moulier-Boutang, la mise en place d'un revenu universel d'existence, estimant que la disparition massive des emplois est inévitable. En attendant, face à ce modèle, d'autres réclament l'harmonisation des droits des travailleurs, qu'ils soient indépendants ou salariés. Car ces mêmes plateformes, à l'image de la société Uber, permettent à des entreprises de développer leurs activités en se prémunissant totalement de leur obligation d'employeurs. Elles privent de droits ceux qui travaillent par leur entremise, sous prétexte qu'ils sont sous statut indépendant – merci l'autoentrepreneuriat ! –, alors qu'en réalité, ils leur sont économiquement dépendants et portent sur eux le risque économique de l'activité.

« Le danger, c'est que cette révolution numérique, potentiellement porteuse de progrès, ne devienne l'outil exclusif d'un capitalisme qui a besoin de rebondir après la crise de 2008 », affirme Jean-Luc Molins. Qui profite de tout cela pour faire exploser toutes les protections des travailleurs. ★

MARION ESQUERRÉ



/// EN BREF

TRANSPORT

Vélo, métro, boulot, dodo

La loi de transition énergétique a créé une indemnité kilométrique vélo (IKV) que la loi de finances rectificative pour 2015 a finalement rendue facultative. Les décrets d'application sont parus le 12 février. Ils fixent à 0,25 euro/km le niveau de l'IKV versée par l'employeur et précisent les conditions dans lesquelles elle peut être cumulée avec celle d'une carte de transport.

DROITS

La faute lourde ne peut plus justifier la perte des congés payés. L'article L.3141-26 du Code du travail précise qu'en cas de licenciement, l'employeur doit verser sous forme d'indemnité compensatrice de congés

ESPÉRANCE DE VIE. Les inégalités persistent. Selon une récente étude de l'INSEE, depuis la fin des années 1970, toute la population a gagné en espérance de vie. Toutefois, les inégalités persistent. Ainsi, les hommes cadres vivent en moyenne 6 ans de plus que les ouvriers. Cet écart est de 3 ans chez les femmes. De même, l'écart d'espérance de vie à 35 ans entre diplômés du supérieur et non-diplômés est de 7,5 ans chez les hommes et de 4 ans chez les femmes. Les femmes vivant en moyenne 6 ans de plus que les hommes, l'espérance de vie des femmes ouvrières se retrouve supérieure de 1 an à celle des hommes cadres.

payés l'équivalent en salaire des jours de congés non pris, sauf en cas de faute lourde. Mais le Conseil constitutionnel, amené à se prononcer le 2 mars sur une question prioritaire de constitutionnalité, a censuré l'article sur ce point, après avoir constaté l'existence d'une rupture d'égalité entre les salariés, selon que leur employeur soit affilié à une caisse de congés payés ou non.

RECRUTEMENT

800 postes d'inventoristes en France. L'entreprise RGIS recrute 800 inventoristes pour intervenir auprès de ses clients de la grande distribution et de la distribution spécialisée. Postes en CDI ou CDD à temps plein ou temps partiel, principalement en horaires décalés. www.rgis-job.fr/

/// VOS DROITS

Valeurs républicaines et représentativité syndicale

Un récent arrêt de la Cour de cassation a amusé le monde syndical. L'affaire opposait un syndicat autonome de salariés, le SNAPMRASA (Syndicat national autonome de la propreté manutentions-RATP-aéroportuaire et services associés), à un patron qui contestait sa représentativité en affirmant, au vu de ses statuts, qu'il ne respectait pas les valeurs républicaines.

Légitimité. Ce critère figure parmi les sept critères légaux qui fondent la représentativité syndicale, mais il n'a pas de définition légale. Il a bien pourtant un objectif : prévenir les situations où, sous couvert de syndicalisme, une association de personnes se créerait avec d'autres objectifs que ceux d'un syndicat professionnel (art. 2131-1 du Code du travail) et, surtout, sur la base de valeurs incompatibles avec celles fondant la République. En 1998, la Cour de cassation (arrêt n° 97-17.870) avait eu à se prononcer sur une affaire où la légitimité syndicale du « Front national de la police » avait été contestée par d'autres organisations. Le juge

avait confirmé à l'époque que cette organisation, dont le but premier était de servir les intérêts d'un parti politique et qui « prônait des distinctions fondées sur la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique », ne pouvait pas se prévaloir du syndicalisme. Elle avait été dissoute.

Charge de la preuve. Cela étant dit, il revient à celui qui conteste le respect des valeurs républicaines par un syndicat d'en apporter la preuve. Dans l'affaire récente du SNAPMRASA, le juge n'a pas retenu l'argumentaire de l'entreprise selon laquelle, dans ses statuts, la référence à la lutte des classes et le but de « la suppression de l'exploitation capitaliste » faisaient appel à l'action violente, incompatible avec les valeurs de la République. En outre, dans une autre jurisprudence (Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 10-60.130), le juge avait, avant cela, considéré que les mentions présentes dans les statuts d'un syndicat ne permettaient pas pour autant d'affirmer que son action réelle poursuivait un objectif illicite.

PIERRE TROVEL



LA CHRONIQUE DE
GÉRARD FILOCHE

La contre-révolution de Hollande

Myriam El Khomri prétend nous « bousculer vite et fort », clamant que nos critiques sont « absurdes ».

C'est sa conception du « dialogue social ». Pourtant, « l'absurdité » est tout entière dans l'article 1 de sa loi : ne serait-ce qu'à cause de lui, tout le projet de loi El Khomri doit être retiré. Il est la remise en cause historique, théorique, juridique, fondamentale d'un siècle de Code du travail. Le Code du travail est né en 1910, après la catastrophe de Courrières de 1906, dans le Pas-de-Calais. Lors de cette tragédie, 1099 mineurs avaient perdu la vie. Le choix fondamental a été, depuis, d'adapter le travail aux humains et non pas les humains au travail. Aussi, lorsque le président Hollande annonce qu'il veut « adapter le droit au travail aux besoins des entreprises », c'est une contre-révolution conceptuelle. Elle n'a rien de « moderne » et

**LE RETOUR AU
XIX^E SIÈCLE,
BIEN AVANT 1906,
AUX DÉBUTS DU
SALARIAT
POSTESCLAVAGE.**

rien à voir avec la « crise » : c'est le retour au XIX^e siècle, bien avant 1906, aux débuts du salariat postesclavage, quand il n'y avait ni lois ni cotisations sociales. Ça n'a rien à voir non plus avec l'emploi : Hollande l'avoue le 21 février 2016, en précisant que cette loi « n'aura pas d'effets en termes d'emploi avant plusieurs mois. Mais il s'agit d'installer un nouveau modèle social ». Cent ans durant, le Code du travail a été construit pour que les droits des humains au travail échappent aux exigences du marché, de la rentabilité, de la compétitivité. Les lois du travail sont – et doivent rester – universelles en ce qu'elles sont attachées aux droits humains. Elles doivent l'emporter sur les contrats, sur les accords, sur les dérogations, les exceptions. C'est ce qui est garanti par la Déclaration des droits de l'homme de 1948, par la charte européenne des droits fondamentaux des humains de 1999, par des conventions de l'OIT. S'il existe une Organisation internationale du travail, c'est pour que ces droits humains s'étendent, pas pour que le président Hollande les rabougrisse. ★