

## Société post-salariale : pourquoi il faut aller plus loin que la réforme du droit du travail et élaborer un véritable statut de l'actif



Ubérisation du marché du travail, hétérogénéisation de la population active, individualisation de la relation d'emploi, nouveaux modes de production, pluriactivité... l'emploi vit une révolution.

Avec GenerationLibre

Caractérisée par la fin de son unité de temps, de lieu et d'action, une nouvelle réalité du travail est en passe d'advenir. A l'heure où la relation de travail basée sur le salariat et la subordination n'est plus la règle, où le CDI à temps plein ne constitue plus "la forme normale et générale d'emploi", notre droit du travail actuel, élaboré pour le modèle de l'usine fordiste, ne répond plus aux besoins de l'économie du savoir et des services. En Europe, près de 25% des actifs sont déjà nomades. A l'organisation stable d'un groupe de travailleurs succède un nouveau paradigme : la coordination de travailleurs mobiles et dispersés répondant à l'émergence des entreprises éclatées.

Considérer le salariat comme l'aboutissement ultime de l'évolution du droit du travail est un contre-sens historique. Le droit du travail a toujours reflété les transformations économiques et sociales de la société et leurs impacts sur la relation de travail.

### Droit de l'actif

L'hybridation croissante entre salariat et travail indépendant impose d'instaurer un droit du travail qui s'applique à toutes les formes d'activité professionnelle, salariée ou indépendante. De fait, l'actuel Code du travail ne couvre que le travail salarié, à l'exception de quelques rares articles dans la partie VII.

Il est donc nécessaire de bâtir un socle de droits fondamentaux qui s'appliquerait à tous les travailleurs, quel que soit leur statut professionnel : le Droit de l'Actif. Nous proposons 15 principes (en Annexe), du ressort exclusif du législateur, qui garantiront les droits classiques inspirés des textes supranationaux (non discrimination, liberté d'association, etc), ainsi que : le droit de tout actif à la déconnexion ; un revenu universel permettant d'assurer un filet de sécurité minimum ; le paiement des jours de congés des actifs non salariés par le donneur d'ordre (calculé au pro rata de la durée de la mission effectuée par le 3 travailleur indépendant) ; le calcul du temps de travail de tout actif en forfait jour annuel dont le maximum est fixé à 270 jours par an (dans un univers connecté, il faut abandonner la référence horaire du travail, afin de mettre fin au présentisme et de répondre à l'autonomie croissante des individus au travail).

### Statut de l'Actif

Dans la continuité de ce nouveau Droit de l'Actif, GenerationLibre propose de développer un Statut de l'Actif qui se substituera au Code du travail, définissant un cadre général pour les conditions d'emploi et de travail de la personne au travail, qu'elle soit salariée ou indépendante.

---

Il serait préférable aujourd'hui de jauger la relation de travail en fonction non la subordination, mais de la personne qui supporte les risques économiques. Ceux-ci permettent de mesurer le degré de dépendance par rapport au donneur d'ordre. Au regard de ce principe, il est clair par exemple que les chauffeurs Uber ne peuvent être considérés comme des salariés.

L'instauration d'un Droit de l'Actif et la transformation du Code du travail en Statut de l'Actif s'accompagneront d'un renversement de la hiérarchie des normes : c'est prioritairement au niveau de l'entreprise que seront définies, via la négociation entre les représentants des travailleurs et des employeurs, les conditions d'emplois et de travail. En dehors des normes sociales fondamentales définies dans le Droit de l'Actif, le principe sera celui de la liberté conventionnelle et du renvoi au dialogue social. C'est aussi une opportunité pour les entreprises de se différencier de la concurrence et d'attirer les meilleurs talents en proposant des conditions de travail plus avantageuses.

### **Soutenir l'émergence de coopératives professionnelles à travers les formes d'emploi "tiers employeurs"**

Une manière d'organiser une représentation plus large et plus moderne des actifs est d'encourager le développement des formes de tiers employeurs. En effet, dans un marché du travail de plus en plus complexe et volatile, où la notion d'emploi à vie n'existe plus, le recours à l'intermédiation via un tiers employeur permet de réintroduire de la sécurité et de la stabilité dans les parcours professionnels. 4 A terme, ces coopératives professionnelles remplaceraient les syndicats, les services de recherche d'emploi (notamment publics) et les mutuelles. Les réseaux sociaux joueraient un rôle clé, comme facilitateurs des échanges et moteurs de la mobilité.