

LE TRAVAIL DANS L'UNION : Nouvelles subordinations **Le Monde 20 septembre 2005**

reconnue comme fondement du contrat de travail salarié dans tous les systèmes juridiques européens, la subordination est-elle toujours d'actualité ? Si l'on se fie aux statistiques, elle se porte plutôt bien : dans l'Union européenne (UE), le travail salarié est le lot de la grande majorité de celles et ceux qui travaillent. A y regarder de plus près pourtant, des changements profonds sont à l'oeuvre.

En Europe centrale, et en Pologne en particulier, on estime à un quart ou un tiers le nombre de personnes qui vendent leurs services sous forme de contrat civil, de contrat commercial, d'"artisanat"... A ce chiffre il faut ajouter les activités non enregistrées ainsi que les travailleurs non déclarés. Du côté de la Méditerranée, en Italie mais aussi en Grèce, le taux de non-salariés dans la population active dépasse les 20 %, alors qu'il avoisine les 5 % en France. Ce chiffre agglomère des catégories traditionnellement non salariées - agriculteurs, artisans et professions libérales notamment - mais il connaît un boom dans nombre d'industries - ouvriers à domicile du textile - et surtout de services : coursiers, commerciaux, experts en tous genres, consultants, traducteurs, graphistes, etc. Il en va de même au Royaume-Uni où le taux de non-salariat dépasse les 15 % et où même un travailleur intérimaire est parfois un "indépendant".

De récents travaux menés par des juristes dans l'ensemble des pays de l'UE montrent que la tendance est ascendante ; même les pays les plus rétifs à "l'indépendance", comme l'Allemagne ou la France, connaissent un essor de ce type de statuts, essentiellement dans les services. Les statistiques françaises, relativement stables, masquent ainsi une transformation profonde des activités avec une chute importante du nombre des indépendants traditionnels - agriculteurs et professions libérales - au profit de nouvelles catégories.

A ces modifications du statut des travailleurs s'ajoutent celles, plus diffuses, du salariat lui-même. Dans l'ensemble des pays européens, le salarié connaît une recrudescence de ses obligations de résultats, d'une part, des procédures d'évaluation auxquelles il doit se soumettre, de l'autre. Les ingénieurs et techniciens, mais de plus en plus aussi les employés, se voient fixer des objectifs précis qu'ils doivent atteindre avec des moyens qui sont eux de plus en plus imprécis, que ce soit en termes de temps, de moyens matériels et immatériels mobilisables, de procédures à suivre... A eux aussi de chercher et trouver les clients et les marchés qui assurent la continuité de leurs contrats. Le salarié doit désormais supporter les risques de l'entreprise, jusqu'à se confondre parfois avec un "client interne". Par ailleurs, alors que les activités de recherche-développement et d'innovation n'ont jamais été aussi importantes, peut-on toujours considérer que leurs résultats et leurs produits n'appartiennent qu'à l'employeur et que les salariés ne peuvent prétendre à une part de cette propriété intellectuelle ?

Bref, la subordination n'est plus ce qu'elle était. Elle devient plus impalpable et migre du champ juridique vers le champ économique.

Le droit du travail et la régulation sociale ont-ils quelque chose à dire en la matière ? Pour certains, notamment outre-Manche, ce mouvement ne doit pas entraîner de régulation spécifique : le droit du travail est fait pour les salariés au sens strict. Pour d'autres, notamment en Italie, le droit ne peut ignorer les subordinations contemporaines. Les nouveaux indépendants ne le sont souvent que de manière très formelle, travaillent au service exclusif d'un nombre très réduit de clients, souvent même d'un seul. Peut-on les priver de protections élémentaires en matière d'accidents ou de maladies professionnelles, de santé ou de vieillesse... Sans parler de la question des tarifs, laissés à la seule négociation individuelle : peut-on imaginer une négociation collective... ouverte aux indépendants ? Les réponses européennes balbutient. L'Italie a imaginé un statut du travailleur "parasubordonné" qui peine à frayer sa voie. La France a desserré quelque peu ses frontières en matière de protection sociale et a connu quelques accords collectifs propres aux professions indépendantes. D'autres ont essayé de promouvoir des systèmes coopératifs.

A cette timidité s'ajoute celle concernant la notion d'employeur, puisque la plupart des droits nationaux continuent d'ignorer la nouvelle réalité de dizaines de milliers de groupes et de réseaux d'entreprises associées par la co-traitance et la sous-traitance. Bref, alors que l'employeur et le travailleur, figures classiques de la relation de travail, se métamorphosent, personne ou presque ne bouge. Peut-on imaginer alors une issue au niveau communautaire, qu'il soit conventionnel ou législatif ? Le programme des partenaires sociaux européens, qui pourtant ont fait oeuvre pionnière en concluant une négociation sur le télétravail, n'en souffle mot. L'agenda social de la Commission européenne ne mentionne qu'un livre vert sur le droit du travail. La nouvelle donne du travail est pourtant déjà largement installée. Le nouveau souffle qu'elle réclame viendra-t-il du sommet social présidé par le Royaume-Uni et prévu les 27 et 28 octobre ?

par Claude-Emmanuel Triomphe
délégué général de l'Université européenne du travail.