

La Lettre

N° 175 / OCTOBRE 2019

FO-CADRES

L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



Lettre aux syndicats
EN **FORCE** POUR NOS RETRAITES

L'édito d'Éric PÉRÈS
RÉFORME DES RETRAITES : QUAND LE
« NON ! » EST SYNONYME D'ESPOIR

Infographie
RÉFORME DE L'ASSURANCE-CHÔMAGE :
UNE RÉFORME CONTRE LES CADRES

5 décembre 2019
RETRAITES : NON AU RÉGIME UNIQUE
PAR POINTS !

Dossier

TRAVAILLEURS DE PLATEFORME :

unissez-vous !

« Du plafonnement des indemnités prudhomales au projet de réforme des retraites (exit 25 meilleures années) en passant par l'assurance-chômage (-30% dès le 7^e mois) les cadres sont sacrifiés pour teinter de justice sociale des réformes profondément injustes. »

« Élections #CSE: #FO recueille plus de 47% des suffrages cadres et ingénieurs #CNIM. Et devient le 1^{er} syndicat du groupe. Bravo ! @force_ouvriere »

@PERESERIC

« Faites attention, quand une démocratie est malade, le fascisme vient à son chevet mais ce n'est pas pour prendre de ses nouvelles. Albert Camus »

@COHERENCE_E

Lettre aux syndicats, par Yves Veyrier, secrétaire général Force Ouvrière
EN FORCE POUR NOS RETAITES

« Chers camarades, Nous sommes maintenant à deux semaines du 5 décembre. « Tous les regards sont tournés vers cette date ». Et pour cause ! À la suite de la position prise par le CCN de la confédération FO, à l'unanimité, portée par la réussite du 21 septembre, la proposition de rejoindre, par un appel interprofessionnel, la grève unie des syndicats de la RATP et des transports fait son chemin.

Au niveau national, conformément à la résolution du CCN, affirmant la nécessité d'œuvrer à l'unité d'action syndicale la plus large, nous avons, avec la CGT, FSU et Solidaires, ainsi que les organisations d'étudiants et lycéens, pris un appel en ce sens. Il en est de même dans nombre de secteurs d'activité, d'entreprises, de services publics et d'administrations, au niveau départemental, à l'initiative souvent de FO. Il ne se passe pas une journée sans que plusieurs appels nous parviennent.

Il est indispensable de renforcer et élargir ce mouvement si l'on veut être entendus et gagner.

À nouveau, comme souvent en matière de retraite, sont mis en avant les régimes dits « spéciaux », pensant ainsi opposer les uns aux autres.

Mais nous savons, nous l'avons très largement et précisément expliqué : ce qui est en cause, aujourd'hui, avec le « système universel par points », porté par le gouvernement, c'est l'ensemble du système de retraites existant et ses régimes. À commencer par le régime de base de la Sécurité sociale, relevant de

la CNAV (Caisse nationale d'Assurance vieillesse) avec son régime complémentaire (Agirc-Arrco), le Code des pensions civiles et militaires des fonctionnaires ainsi que le régime des fonctionnaires des collectivités territoriales. À eux seuls, ces trois régimes de base représentent plus de 80% de la population active salariée.

Ce qui disparaîtrait est le mode de calcul par annuités, fondé sur les 25 meilleures années dans le secteur privé ou les 6 derniers mois dans la Fonction publique, qui donnent un taux de remplacement équivalent. Et, demain, l'État, les gouvernements seraient seuls décideurs, disposant de tous les leviers, sans contrepoids, pour gérer les retraites en fonction des contraintes budgétaires et financières.

Tout le monde l'a compris : « il faudra travailler plus longtemps » ou voir sa retraite baisser !

Depuis le début, pour ces raisons, FO a fait connaître son opposition au principe même du régime unique par points. Nous y opposons la défense de notre système de retraite par répartition, et nous sommes bien déterminés à porter nos revendications en ce sens.

À plusieurs reprises, le gouvernement a dû reculer son calendrier. Aujourd'hui, il évoque la clause dite du grand-père ou les « transitions » qui épargneraient tels ou tels.

Ces attermoissements doivent nous encourager à renforcer la mobilisation afin d'élargir encore, dans le cadre des réunions et assemblées générales de salariés, les appels à rejoindre la grève à partir du 5 décembre dans l'objectif d'être entendus. »

Yves Veyrier à la tribune, lors de la manifestation parisienne du 21 septembre 2019. © F. Blanc



Réforme des retraites
FO DÉCRYPTE LE VRAI DU FAUX

Adapter les retraites à la précarité, ou en finir avec la précarité ?

« La comptabilisation en points permettra également de renforcer l'équité du système. Les règles de calcul fondées sur le salaire de référence, notamment la prise en compte des 25 meilleures années au régime général des salariés, défavorisent les carrières courtes, heurtées et peu ascendantes ».

Le système actuel est fondé sur des droits résultant de la contribution de chacun. La pension est ainsi calculée dans le régime général : Revenu mensuel moyen sur les 25 meilleures années x taux (entre 37,5 et 50%) x durée de cotisation/durée minimum requise). Il est vrai par conséquent que le salarié qui n'a pas rempli les conditions du taux plein (62 ans et 166 trimestres aujourd'hui) subi une décote. Il perçoit une pension calculée sur un taux minoré (<50%) et au prorata de la durée de cotisation rapportée à la durée requise. La phrase du rapport est donc juste : les carrières courtes, heurtées et peu ascendantes, qui ne permettent pas d'atteindre le taux plein, sont donc défavorisées par rapport aux carrières pleines et ascendantes (travail à temps plein dont la rémunération progresse tout au long de la carrière).

Mais le régime unique par points n'améliore en rien la situation de ces carrières courtes, heurtées et peu ascendantes puisqu'il faudra acheter des points durant les périodes heurtées avec une cotisation et donc un nombre de points acquis ne progressant pas, du fait d'un salaire ne progressant pas lui-même. En outre, on n'achètera pas plus de points durant les périodes inactives. Par contre, le régime unique par points dégradera les droits acquis des carrières pleines et ascendantes puisque la pension ne sera plus calculée sur les meilleures années ! L'équité, en l'occurrence, se traduirait par un alignement vers le bas !

Système universel ou régime unique ?

Un système universel peut sembler séduisant. En réalité, le système actuel garantit déjà un droit universel à la retraite par le biais d'une solidarité financière entre les régimes. Ainsi, depuis 1974, les régimes de salariés compensent financièrement ceux des régimes dont la démographie est défavorable. Cela se traduit par des transferts financiers de l'ordre de 7 à 8 milliards d'euros par an. En 2016, le seul régime général de base des salariés a versé 4,7 milliards d'euros

à ce titre tandis que le régime agricole a perçu 5,6 milliards d'euros, dont 3,2 milliards d'euros au profit des exploitants (non-salariés) et 2,4 milliards d'euros à celui des salariés.

Le projet du gouvernement est en fait de supprimer l'ensemble des régimes existants pour aller vers un régime unique qui serait alors géré sous l'autorité de l'État, donc des gouvernements, puisque concernant l'ensemble de la population et non seulement les salariés. Les retraites, le niveau des pensions comme l'âge de départ, risquent ainsi d'être gérées uniquement sous l'angle comptable, à l'économie, à l'image de ce qui se passe désormais pour la santé.

Le régime par points va-t-il mieux préserver le niveau de vie des retraités ?

Notre système de retraite actuel a conduit aujourd'hui à un niveau de vie relativement bon des retraités. Selon le rapport annuel du COR, en 2016, le niveau de vie moyen des retraités est légèrement supérieur (de l'ordre de 6 %) à celui de l'ensemble de la population. Il est globalement stable depuis 1996, alors qu'il avait fortement progressé depuis 1970.

Résultat : le taux de pauvreté des retraités est plus faible en France qu'ailleurs en Europe avec un taux à 7,3%, en 2018, selon Eurostat. Ce taux est bien plus faible que la moyenne européenne (14,9%) et qu'en Suède notamment, où le taux de pauvreté était de 15,8% en 2018, plus du double de la France. Ce pays est régulièrement cité en exemple pour sa réforme des retraites, engagée en 1999, et qui se rapproche du projet de régime unique par points proposé par le gouvernement actuel.

La Suède a opté pour un système à points, obligatoire, universel, qui se veut plus simple. Toutefois, pour assurer l'équilibre du système, un mécanisme complexe d'indexation a été mis en place : les pensions sont réévaluées, chaque année, en fonction de l'espérance de vie et de l'évolution du salaire réel moyen par tête. En cas de réserves financières insuffisantes ou de baisse du nombre d'actifs, une disposition automatique se déclenche, pouvant réduire le niveau des pensions, comme cela a été le cas en 2010, 2011 et 2014. L'ancien Premier ministre suédois, Göran Persson, déclarait ainsi que « nous avons le meilleur système de retraite au monde, avec le seul petit défaut qu'il donne des pensions trop basses. »

Lanceurs d'alerte
FO-CADRES INTERPELLE LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

FO-Cadres poursuit son combat pour que la protection des lanceurs d'alertes soit pleine et entière, et tienne compte du rôle essentiel des représentants syndicaux. Dans cette perspective, Éric Pérès, le secrétaire général de FO-Cadres et plusieurs autres organisations ont adressé une lettre ouverte au Président de la République, Emmanuel Macron, pour une transposition rapide de la directive européenne sur les lanceurs d'alerte.

La directive conforte l'exercice plein et entier du droit syndical ; notamment le droit de tout travailleur à être défendu et accompagné par un représentant du personnel, ou un syndicat dans le cadre de cette procédure d'alerte. Elle y ajoute la possibilité pour le lanceur d'alerte d'être accompagné par un « facilitateur », collègue, élu ou organisation syndicale, qui pourra alors bénéficier des mêmes protections que le lanceur d'alerte.



Négociation de l'encadrement
DES DISCUSSIONS À LA PEINE

Après de longs mois d'interruption, le Medef s'est enfin décidé à revenir à la table des discussions qui reprendront le 29 novembre. Est-ce une bonne nouvelle ? Rien n'est moins sûr. L'organisation patronale nous a habitués sur ce dossier à des revirements permanents. La négociation a débuté fin 2017 et est à ce jour au point mort. FO-Cadres a dénoncé à plusieurs reprises l'attitude irresponsable du Medef. Poursuivre dans ce sens serait un vrai gâchis. Nos propositions sont aujourd'hui connues du Medef, et partagées par d'autres organisations syndicales. FO poursuivra les discussions avec la même conviction. La délégation sera conduite par Éric Pérès, secrétaire général FO-Cadres. La négociation est une occasion historique de redonner du sens au statut cadre tout comme aux accords interprofessionnels.

APEC : UN NOUVEAU SITE

L'Apec a mis en ligne son nouveau site web le 26 octobre dans une volonté de renforcer la visibilité et l'accessibilité de ses services et missions auprès des cadres, jeunes diplômés et des entreprises. <www.apec.fr>



L'édito

Réforme des retraites : quand le « NON ! » est synonyme d'espoir

ÉRIC PÉRÈS, secrétaire général de FO-Cadres

Emmanuel Macron s'est engagé pendant la campagne présidentielle à faire converger l'ensemble des régimes de retraite en un système dit « universel » par points. L'idée étant alors de ne toucher ni à l'âge de la retraite ni au niveau des pensions. Une promesse vite oubliée. Et pour cause. Du côté de l'Élysée comme de Matignon l'intention a toujours été de parvenir à l'équilibre financier du système sans aucun financement supplémentaire. C'est dans cette perspective qu'est bâti le projet de réforme.

Il prévoit un âge pivot de départ à 64 ans assorti d'un mécanisme de décote/surcote. Tout départ entre cet âge pivot et l'âge légal de départ à la retraite (62 ans) minore le montant de la pension de 5% par an. Une majoration du même ordre est prévue au-delà de 64 ans. Encore faut-il pouvoir rester en activité jusque-là. Ce qui n'est pas le cas. Plus de 40% des salariés sont sans emploi lors de leur départ en retraite. La réforme vise par ailleurs une diminution des pensions via la suppression des 25 meilleures années de salaires comme base de calcul pour la pension. Les salariés aux carrières discontinues, plus souvent des femmes, les salariés aux carrières ascendantes comme les cadres sans oublier les seniors dont les fins de carrière demeurent toujours plus difficiles et incertaines sont directement concernés.

Une réforme n'est ni bonne ni mauvaise en soit, sauf à la lumière des finalités poursuivies par ses promoteurs et des conséquences qui en découlent pour ses bénéficiaires. Autant dire que les salariés ont très vite compris le danger de la réforme proposée et la supercherie des explications pour la justifier (universalité et simplicité du système par points, plus solidaire et plus égalitaire face aux régimes spéciaux, déficit du régime, ...).

Sommes-nous pour autant inconscients du défi à relever ? Certainement pas. Le défi des retraites est une lourde responsabilité qui nous concerne tous. La détérioration relative du ratio de dépendance démographique est un défi transitoire qui ne justifie nullement le report systématique de l'âge de départ à la retraite et encore moins la diminution du niveau de pension... D'autres choix sont possibles parmi lesquels l'augmentation des ressources financières du régime. Quoi de plus logique pour couvrir la croissance des besoins de protection sociale ? D'autant que le déficit du régime n'est en rien structurel. Il est le résultat de l'échec des politiques d'emploi et des mesures d'austérité passées et actuelles. Une hausse proportionnée des cotisations est tout à fait envisageable. D'autant plus envisageable qu'elle s'accompagne d'une répartition plus juste des richesses par des politiques salariales plus dynamiques, une justice fiscale et une mise à plat des mesures d'exonérations sociales. Des options à rebours de la doxa libérale du pouvoir politique !

Alors faute d'être entendus et écoutés, nous devons agir collectivement pour défendre nos systèmes de retraites et refuser que les réformes soient synonymes de toujours plus d'injustice sociale et de précarité. C'est ce que les cadres et ingénieurs FO manifesteront avec force et conviction lors de la journée de mobilisation et de grèves du 5 décembre.

Sommaire

OCTOBRE 2019

Les actus de FO-Cadres

2 Toute l'actualité du syndicat

Dossier

5 Travailleurs de plateforme : unissez-vous !

L'avis de l'experte

9 Odile Chagny, économiste à l'Ires

Zoom sur...

10 Réforme de l'assurance-chômage : une réforme contre les cadres

TRAVAILLEURS DE PLATEFORME : UNISSEZ-VOUS !

Dossier Petit à petit, les plateformes numériques envahissent tous les secteurs d'activité en imposant une relecture du dialogue social sans droit du travail. Les juges ont commencé à remédier à cette situation, mais une nouvelle législation pourrait modifier la donne...

« Je suis récemment passé chez Suart après avoir travaillé pour Frichti car je n'ai pas accepté la modification de tarif de cette plateforme. Ils nous ont expliqué avoir baissé la rémunération fixe et modifié les primes pour lisser les gains entre livreurs parisiens et banlieusards. Sauf qu'au passage, les parisiens ont perdu la moitié de leurs revenus alors que les banlieusards n'ont gagné que 20% en plus... ». Étudiant en Master, Arthur ne se fait pas d'illusion sur ses possibilités de négociation face aux plateformes. « Il y a eu un mouvement de mécontentement chez les livreurs de Frichti et la direction a accepté de tenir quelques réunions avec ceux qui voulaient négocier. Mais ça n'a rien donné. Les mecs ne sont pas organisés et pratiquent le chacun pour soi en travaillant pour plusieurs plateformes en même temps. Par ailleurs, l'ambiance est sympa en interne, c'est l'esprit Start-up. On nous propose des tarifs préférentiels pour une assurance responsabilité civile professionnelle et une couverture santé et prévoyance. Mais ça ne compense pas le manque à gagner... »

Ils sont étudiants et livreurs à vélo à temps partiel, chauffeurs VTC qui ne comptent pas leurs heures de travail ou encore des freelances. Les travailleurs de la nouvelle économie investissent petit-à-petit différentes activités au fur et à mesure des inventions des « startupers » et autres entrepreneurs du XXI^e siècle. Quel que soit leur métier, ils ont certains points en commun. Ce sont des travailleurs « indépendants » qui sont disponibles à des plages



Une plateforme, Quézaco ?

D'après le Conseil national du numérique, une plateforme n'est pas uniquement un site Internet ou s'agrègent l'offre et la demande. C'est « un service occupant une fonction d'intermédiaire dans l'accès aux informations, aux contenus, aux services ou aux biens édités ou fournis par des tiers. Au-delà de sa seule interface technique, elle organise et hiérarchise les contenus en vue de leur présentation et de leur mise en relation avec les utilisateurs finaux ».



La Lettre FO-Cadres • l'Union des cadres et ingénieurs FO • n° 175 - Octobre 2019 • 3, avenue de l'Opéra • 75001 Paris • Tél. 01 47 42 39 69 • contact@fo-cadres.fr • www.fo-cadres.fr • Directeur de la publication • Éric Pérès • Ont contribué à ce numéro • Éric Béal • Odile Chagny • Étienne Margot-Duclot • Marion Palm • Éric Pérès • Conception, réalisation • Marion Palm • Impression • Imprimerie Gueblez • 197, rue du Général-Metman • 57070 Metz • Photos • F. Blanc • FO-Cadres • Force Ouvrière • Shutterstock • Dépôt légal • Octobre 2019 • ISSN 1963-2509 CPPAP 1019 S 08146 • 1,50 € tarif adhérent et 3 € tarif public • Imprimé sur du papier recyclé.

horaires atypiques et irrégulières. Ils passent par une plateforme Internet pour trouver des missions ou des clients. Dans une étude¹ sur le phénomène, publiée en avril 2019, l'institut Montaigne précise qu'une majorité d'entre eux « a la volonté de gagner de l'argent à très court terme, tout en s'émancipant du salariat ». Elle dénombre quelque 200 000 travailleurs de plateforme en France, soit 0,8% des actifs occupés. Un nombre encore relativement faible mais en constante augmentation. Si certains salariés complètent ainsi leurs revenus, la plupart ont le statut de travailleurs indépendants — souvent autoentrepreneur — et les statistiques démontrent que ce sont principalement des actifs ayant des difficultés à trouver une activité sur le marché traditionnel du travail. Les freelances hautement qualifiés sont en minorité. Ils ont choisi ce mode d'activité pour avoir davantage de flexibilité et de confort de travail.



Depuis dix ans, les plateformes de travail se sont multipliées. On en retrouve dans le secteur de la mobilité (LeCab, Uber, Deliveroo, Stuart...), du travail freelance (Upwork, Malt...), dans le bricolage (Stootie, TaskRabbit...), la restauration (Brigad, ClubdesExtras...) ou encore le nettoyage et la garde d'enfants (Helpling, Yoopies...). D'autres secteurs ont été investis plus récemment, comme le recrutement. À Montpellier, une plateforme spécialisée dans le recrutement de développeurs informatique prétend regrouper 1,2 millions de développeurs répartis dans 175 pays... après les avoir attirés grâce à ses jeux. CodinGame, c'est son nom, sélectionne « les meilleurs » à des jeux vidéo qui demandent de savoir coder un algorithme pour participer. « De cette façon, les développeurs perfectionnent leur savoir-faire en programmation. Et ils se font remarquer par des entreprises à la recherche de nouveaux talents. À la fin, ils décrochent des jobs qui leur plaisent », indique le site très sérieusement.

« Il y a eu différentes vagues de « plateformes » de l'économie, précise Odile Chagny, économiste à l'institut de recherches économiques et sociales (IRES). En ce moment, ce sont les services à la demande et le transport sur le dernier kilomètre en ville qui font parler d'eux car ils bousculent l'espace public et certaines professions. Mais il y a d'autres plateformes dont l'activité est moins visible car elle touche des activités industrielles comme les banques, l'industrie automobile, l'énergie, les services numériques ou encore l'intermédiation de compétences. » Dans l'informatique, les plateformes Internet ne révolutionnent pas le métier des SSII. Mais certaines facilitent la mise en réseau des experts ainsi que

la mutualisation de leurs compétences et elles pourraient les aider à s'émanciper des entreprises traditionnelles réalisant une marge sur leur dos. Les spécialistes de l'intérim s'intéressent aussi au phénomène. Adecco a récemment ouvert une filiale pour présenter une plateforme : www.yoss.com/fr. Celle-ci offre des services gratuits aux indépendants. Elle ne leur prend pas de commission pour chaque affaire engrangée et se rémunère sur les entreprises clientes. À se demander si l'on est pas proche du délit de marchandage.

Si la transformation de l'économie par les plateformes Internet semble irrémédiable, la jungle juridique qui caractérisait « l'ubérisation » à ses débuts n'est plus aussi touffue. Fin novembre 2018, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé qu'un coursier utilisant l'application de livraison « Take it easy » était bien le salarié de la société exploitant cette application, aujourd'hui disparue. Elle a démontré l'existence d'un lien de subordination en s'appuyant sur le fait que l'application était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel de la position du coursier, et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus. Elle a également relevé l'existence d'un pouvoir de sanction de la société à l'égard du coursier : réduction de la rémunération, voire résiliation du contrat pour retard ou refus de livraison, incapacité à réparer une crevaison ou encore absence de réponse au téléphone. Conclusion, la « liberté totale de travailler ou non », évoquée par la Cour d'appel n'était pas réelle. Il y avait bien un lien de subordination, caractéristique première du contrat de travail d'un salarié. En janvier 2019, la Cour d'appel de Paris a suivi un raisonnement similaire et reconnu l'existence d'un contrat de travail entre un chauffeur VTC et la plateforme Uber. Puis ce fut au tour du Conseil de Prud'hommes de Paris de

renvoyer en audience de départage neuf nouvelles affaires de demandes de requalification de contrat de travail présentées par des chauffeurs VTC utilisant la même plateforme. Bien entendu, Uber va se pourvoir en cassation...

Cette volonté de rééquilibrer les relations entre travailleurs et plateforme n'est pas l'apanage des juges français. En août, la justice espagnole a condamné Deliveroo pour fraude à la sécurité sociale à deux reprises en l'espace de quelques semaines. À Valence, puis à Madrid, les cyclistes de la plateforme britannique ont été considérés comme des salariés. À la mi-septembre, le parlement de Californie a adopté un projet de loi obligeant les entreprises de l'économie « collaborative » à transformer leurs travailleurs « indépendants » en salariés classiques à partir de janvier 2020. Baptisé Bill 5, ce texte suppose désormais que tous ceux qui travaillent avec une plateforme seront par défaut des employés et non plus des indépendants. À l'entreprise de démontrer le contraire si la question est portée devant un tribunal. Inspiré d'une décision de la Cour suprême de Californie rendue en avril 2018, ce projet de loi qui doit encore être accepté par le gouverneur de l'état, précise les trois critères indispensables pour justifier le recours aux travailleurs indépendants : l'absence de contrôle effectif, la preuve que le travailleur fournit un travail qui ne fait pas partie de l'activité habituelle de l'entreprise, enfin la preuve que le travailleur exerce habituellement un métier ou une activité de même nature que celle du travail en question.

Pour autant, en France, les jeux ne sont pas encore faits. Si la jurisprudence va dans le sens de l'évolution californienne, la loi d'orientation des mobilités (LOM), adoptée par l'Assemblée nationale le 18 juin, semble créer un droit du travail hybride. Son article 20 oblige les plateformes à se doter d'une charte sociale volontaire

édicte les règles internes du dialogue social. « Cette loi vise à sécuriser la relation du point de vue des plateformes. Elle crée un droit de travail sur mesure pour l'économie numérique qui prive les travailleurs dépendants et contrôlés par les plateformes des droits élémentaires attachés au statut de salarié, comme le salaire minimum, les congés payés ou encore la couverture maladie », estime Etienne Margot-Duclot, avocat spécialisé en droit du travail et du numérique (voir page 8). Un point de vue partagé par FO, au secteur de l'Égalité et du développement durable. « Loin de protéger les travailleurs, ce texte reviendra à créer un troisième statut social, différent du salarié et du travailleur indépendant, auquel Force Ouvrière s'est toujours opposée. » De son côté, l'institut Montaigne développe une argumentation qui va dans le sens de la nouvelle loi² : « Une grande majorité des travailleurs eux-mêmes ne souhaitent pas entrer dans une relation salariale, laquelle impliquerait un contrôle beaucoup plus strict des horaires, un processus d'embauche discrétionnaire (...) et une rémunération inférieure, davantage décorrélée du niveau d'activité. » L'institut ajoute que la requalification est une réponse instable sur le plan juridique et que son application à tous les travailleurs « entraînerait la disparition de la plupart des plateformes, qui ne survivraient pas à un changement de modèle aussi radical. » La LOM fait actuellement l'objet de discussions



¹ *Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi*, Institut Montaigne, avril 2019 : <https://www.institutmontaigne.org/publications/travailleurs-des-plateformes-liberte-oui-protection-aussi>

² Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au Travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Cette disposition est reprise dans la loi d'Orientation des mobilités (LOM).

au sein d'une commission mixte paritaire afin de permettre aux sénateurs et aux députés de se mettre d'accord sur un texte commun. Mais il semble inutile d'en attendre une inflexion de sa logique. Reste le recours au droit. Début septembre, Force Ouvrière signait un communiqué de presse pour soutenir un livreur dont le contrat de prestation a été dénoncé par Deliveroo. La plateforme britannique lui reprochait sa participation à un blocage destiné à protester contre la suppression d'une tarification minimale (7,5 €/h), remplacée par une rémunération basée exclusivement sur la distance parcourue... « Il faut obtenir des droits se rapprochant de ceux des salariés pour les travailleurs des plateformes, estime-t-elle. Ses pseudo-indépendants doivent pouvoir négocier en menant une action collective. Notre constitution reconnaît le droit de grève et le droit d'association présentés dans la convention 87 de l'OIT. Les travailleurs des plateformes doivent en bénéficier. Par ailleurs, la loi interdit déjà aux plateformes d'appliquer ce type de sanction... » Autant dire que pour Force Ouvrière, un syndicat a toute sa place dans la bataille qui s'annonce. Reste toutefois à trouver le moyen d'en convaincre les premiers intéressés... ses travailleurs des plateformes majoritairement très éloignés de la culture collective.



Le point de vue du juriste

« Les prud'hommes pour faire avancer les revendications »

Avocat au barreau de Paris, ETIENNE MARGOT-DUCLOT est spécialisé dans le droit du travail et des technologies informatiques.

LA LOM AMÉLIORE-T-ELLE LA PROTECTION JURIDIQUE DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORME ?

La loi d'orientation des mobilités prévoit certaines avancées. Par exemple, elle interdit aux plateformes de mettre fin au contrat lorsque le travailleur a refusé des offres de transport ou qu'il s'est déconnecté de l'application durant les plages d'activité. Mais ces droits risquent de rester purement formels sans un contrôle effectif de la rupture du contrat. Ce contrôle existe en matière de licenciement. Or, le projet de loi n'y fait pas référence.

LA LOM PEUT-ELLE EMPÊCHER L'ÉVOLUTION DU DROIT DU TRAVAIL VERS UN RENFORCEMENT DES DROITS DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES ?

Cette loi ne tranche pas la qualification juridique des travailleurs des plateformes. Elle ne crée pas un nouveau statut de non-salarié. Autrement dit, les juges pourront toujours requalifier le contrat de prestation en contrat de travail si les conditions de travail le justifient. La Cour de cassation l'a déjà fait dans un arrêt du 28 novembre 2018. D'autres juridictions ont suivi depuis. Je ne serais pas surpris de voir ses actions en requalification prospérer.

FAUT-IL REGRETTER L'INTRODUCTION D'UNE CHARTE SOCIALE DANS LES RELATIONS ENTRE TRAVAILLEURS ET PLATEFORMES ?

Une charte sociale peut sembler aller dans le bon sens à première vue. Le problème est qu'elle sera rédigée par chaque plateforme, de manière facultative, sans négociation avec des représentants des travailleurs. Le projet de loi prévoit une homologation de ces chartes par la Direccte. Mais on ignore tout des critères et des moyens alloués à l'administration pour cette homologation. En réalité, une charte sociale existe déjà : elle s'appelle le Code du travail, qui fixe les conditions de travail et organise la négociation collective en entreprise. Pourquoi ne pas l'appliquer ?

UN PROJET DE LOI D'ORIGINE SÉNATORIALE PROPOSE UN STATUT DE QUASI SALARIÉ AUX TRAVAILLEURS DE PLATEFORME, À L'IMAGE DES PIGISTES DE PRESSE. QU'EN PENSEZ-VOUS ?

Ce texte me paraît réaliste. Non seulement il va dans le sens de la jurisprudence récente mais il propose un dispositif assurant la transparence des algorithmes qui pèsent sur les conditions de rémunération et de travail. L'idée de pouvoir faire intervenir un expert pour vérifier le fonctionnement des algorithmes est excellente.

N'Y A-T-IL PAS UN PROBLÈME AU NIVEAU DU TEMPS DE TRAVAIL ?

Pour écarter l'application du droit du travail aux travailleurs des plateformes, celles-ci expliquent souvent que leur « partenaires » souhaitent garder une liberté totale sur l'organisation de leurs horaires. Pour cette raison, le projet de loi sénatoriale écarte l'application des règles relative à la durée du travail, à l'exception des durées maximales. C'est une erreur à mon sens. Il y a confusion entre durée et horaires de travail. En l'état actuel du droit, il est possible de laisser aux salariés une totale liberté d'organiser leurs horaires de travail tout en ayant une durée du travail déterminée. Cela s'appelle une convention de forfait (articles L.3121-53 et s. du code du travail). Elle peut être conclue pour la semaine, le mois et si une convention collective le prévoit, pour l'année (article L. 3121-63). Si à la fin de la période de référence, la durée effective de travail est inférieure à celle prévue au contrat, l'employeur n'est tenu que de payer les heures travaillées.

L'urgence d'un cadre protecteur

Pour FO, l'attitude de Deliveroo met en évidence la nécessité de proposer un cadre protecteur à ces travailleurs pseudo-indépendants qui ont des revendications claires sur leur revendications, leurs conditions de travail, ou encore la protection de leur sécurité et de leur santé. Il est urgent d'améliorer leurs droits et de leur garantir une protection sociale. La réponse ne peut être celle proposée par l'article 20 du projet de loi d'orientation des mobilités qui donnerait la possibilité aux plateformes de se doter d'une charte sociale. Il faut que ces travailleurs puissent bénéficier d'accords issus de la négociation collective. Il est donc indispensable de mettre en place un dialogue social et des élections de représentants du personnel.



L'avis de L'EXPERTE

ODILE CHAGNY est économiste à l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires), co-animatrice du réseau Sharers & Workers.

“ Petit à petit, on assiste à un rapprochement entre les collectifs autonomes et les organisations syndicales ”

Le dialogue social entre les travailleurs indépendants et une plateforme Internet est compliqué. Les chauffeurs VTC ont néanmoins montré que s'organiser pour résister peut payer.

On pense souvent que les syndicats de VTC ne pèsent pas très lourd, et que leur action s'est limitée à organiser quelques mouvements spectaculaires. Pourtant, ils ont obtenu de véritables avancées, en particulier au moment de l'adoption de la Loi Grandguillaume. Aujourd'hui, les tensions sociales se sont apaisées sur ce marché, grâce notamment à la professionnalisation du secteur et à la mise en place des examens. Mais les chauffeurs n'ont toujours pas réussi à obtenir la capacité de négocier le prix des courses. Et la situation est loin d'être stabilisée. La loi d'orientation des mobilités (LOM) a prévu la simplification de l'organisation des examens d'admission à la profession de chauffeur VTC, qui ne sera plus confiée aux Chambres de Métiers et de l'artisanat comme le prévoyait la loi Grandguillaume. De facto cela va relever le nombre de nouveaux venus et augmentera la concurrence entre chauffeurs.

Cette Loi LOM introduit la possibilité pour les plateformes d'édicter des chartes destinées à encadrer leurs relations avec les chauffeurs ou livreurs. Que peut-on en penser ?

L'économie des plateformes favorise l'émergence de pratiques d'autorégulation car son cadre juridique n'est pas stabilisé et les expérimentations ne cessent de se développer ici et là. Au sein du réseau Sharers & Workers <<https://www.sharersandworkers.net>>, qui se veut un lieu de rencontre et de dialogue sur les transformations du travail en lien notamment avec l'émergence des plateformes, nous réfléchissons depuis

longtemps à l'idée de favoriser, dans ce contexte, des chartes négociées. À l'instar du Code de bonne conduite adopté en janvier 2017 par huit plateformes de micro-travail en Allemagne, en concertation avec le syndicat IG Metall. Mais qui dit charte négociée dit équilibre des parties. Et cela n'est pas, loin de là, exclusif d'autres types de régulations, plus universelles, qui ont vocation à s'imposer petit à petit. On est bien loin de cela avec les chartes de la loi LOM.

Certains observateurs critiquent cet article qui rend plus difficile la possibilité d'aller devant les Prud'hommes pour obtenir la requalification du contrat commercial en contrat de travail...

Les chartes vont faire l'objet d'une homologation de l'administration, et les contentieux sur le contenu des chartes seront tranchés devant le tribunal de grande instance. L'idée est clairement de réduire l'incitation au recours devant le Conseil des Prud'hommes, ne serait-ce qu'en offrant des conditions de travail « meilleures » dans les plateformes qui adopteraient les chartes. Mais il peut y avoir un effet boomerang. La charte permet de cibler les éléments que le juge vérifiera pour requalifier le cas échéant la prestation de travail en contrat de travail. Et la compétence retenue du TGI n'empêche pas un travailleur de plateforme de demander la requalification en contrat de travail devant le Conseil des Prud'hommes.

Comment cela va-t-il fonctionner concrètement ?

L'article 20 de la LOM parle d'une charte proposée par les plateformes de manière unilatérale et non d'un texte négocié avec les représentants des travailleurs, ce qui ne permet pas d'espérer la création de normes sociales vertueuses et équilibrées. Il est fondamental d'avancer

dans deux directions : l'application d'une protection effective pour les travailleurs des plateformes, quel que soit leur statut, et l'instauration d'un dialogue social. Cela peut passer par l'application aux plateformes des réglementations sectorielles... Les freins au dialogue social sont quant à eux multiples (absence de moyens, turnover important, éclatement des travailleurs, etc). Mais l'un des principaux freins est juridique. L'article 101 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne considère que l'organisation d'indépendants relève d'un cartel et contrevient au droit de la concurrence. Selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, seuls les faux indépendants se verraient autoriser ce droit à la négociation collective. Des arguments existent pourtant pour dépasser l'article 101, ne serait-ce que parce que le droit de l'action collective est un droit fondamental de tous les travailleurs, y compris ceux qui sont indépendants.

Les organisations syndicales doivent-elles s'emparer de cette question ?

Elles le font déjà ! Les initiatives syndicales ne manquent pas, à destination des travailleurs de plateformes de food-tech et de VTC, ou en direction des travailleurs autonomes des plateformes de compétences. Petit à petit, on assiste à un rapprochement entre les collectifs autonomes de travailleurs et les organisations syndicales. Ces dernières aident les collectifs à se structurer et apportent des réponses sur des questions juridiques. Ce rapprochement a été un des sujets traités par les entretiens de l'Ires du 3 octobre dernier. C'est aussi au cœur de l'initiative que l'Ires mène avec la Confédération Européenne des Syndicats et Astrees, autour de l'accompagnement d'initiatives innovantes en matière de représentation et d'action collective.

RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

UNE RÉFORME CONTRE LES CADRES



NOVEMBRE 2019

C'est l'entrée en vigueur des premières mesures issues de la réforme de l'assurance chômage imposée par le Gouvernement : durcissement de l'accès aux droits et dégressivité des allocations pour les cadres.

QUI EST CONCERNÉ ?



1

SALARIÉS GAGNANT PLUS DE
4500€
BRUT PAR MOIS



2

SALARIÉS ÂGÉS DE MOINS DE
57 ANS



3

SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES D'UNE
ALLOCATION CHÔMAGE
SUPÉRIEURE À
2 261€ NET



SOIT PLUS DE **36%** DES CADRES

LA DÉGRESSIVITÉ DES ALLOCATIONS



Sarah perd son emploi de juriste à
4 500€ BRUT / MOIS



Charles perd son emploi de responsable de com à
7 000€ BRUT / MOIS



Ciriac perd son emploi de directeur marketing à
10 000€ BRUT / MOIS

6 PREMIERS MOIS D'ALLOCATION

2 281€ SOIT 65% DE SON SALAIRE NET D'ALLOCATIONS

3 549€ SOIT 65% DE SON SALAIRE NET D'ALLOCATIONS

5 070€ SOIT 65% DE SON SALAIRE NET D'ALLOCATIONS

À PARTIR DU 7ÈME MOIS

2 261€ BAISSÉ DE 30% D'ALLOCATIONS

2 484€ BAISSÉ DE 30% D'ALLOCATIONS

3 549€ BAISSÉ DE 30% D'ALLOCATIONS

Limite du plancher : 2 261€

-20€ / MOIS

-1 065€ / MOIS

-1 521€ / MOIS

DES MESURES INJUSTES ET INEFFICACES

Le gouvernement veut obtenir
3,9
MILLIARDS €
d'économie sur 3 ans

Les salariés devront travailler
6 MOIS
SUR 24 MOIS
pour bénéficier d'une allocation chômage

Les salariés dont le revenu est supérieur à
4 500€
BRUT PAR MOIS
subiront une baisse

EN DURCISSANT L'ACCÈS AUX DROITS
des demandeurs d'emploi indemnisés

CONTRE 4 MOIS sur 28 mois actuellement

DE 30% DE LEURS ALLOCATIONS dès le 7ème mois

LES CADRES



CONTRIBUTION

contribuent au financement de
45% DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

DÉPENSES
Ils consomment moins de
21%
DES RESSOURCES

DÉPENSES
Ils sont moins de
7%
À BÉNÉFICIER D'UNE ASSURANCE CHÔMAGE

DÉPENSES
Ils sont seulement
0,05%
À TOUCHER L'ALLOCATION MAXIMALE DE 6 616€ NET/MOIS

LES IMPACTS

RENFORCE LA PRÉCARITÉ



1,2 MILLIONS
de salariés seront frappés par cette réforme

PÉNALISE LES JEUNES CADRES SÉNIORS



20%
connaissent le chômage de longue durée

FRAGILISE L'ENGAGEMENT



CONTRE la hausse des salaires

LES SOLUTIONS DÉFENDUES PAR FO

NE PLUS PLAFONNER

Les cotisations à l'assurance chômage

Les salaires au delà de
13 508€ BRUT

par mois doivent contribuer au financement de l'assurance-chômage

Cette mesure apporterait
761 MILLIONS€

de ressources supplémentaires par an au régime de l'assurance-chômage

TENIR COMPTE DES EFFORTS FINANCIERS

Engagés par l'assurance chômage

L'assurance-chômage
CONTRIBUE À 10%

de ses ressources au financement de Pôle Emploi

Soit un montant de
3,3 MILLIARDS €

59% du budget de fonctionnement de Pôle Emploi

INSTAURER UN "BONUS / MALUS"

Moduler les cotisations patronales

Moduler les COTISATIONS PATRONALES

en fonction d'un ratio CDD / CDI

Une ressource de
400 MILLIONS €

en moyenne par an

CONCLUSION

La dégressivité des allocations chômage des cadres est une mesure économiquement inefficace et socialement injuste. Elle présente les cadres comme les profiteurs d'un système dont ils sont pourtant les principaux financeurs.



CONTRE LA DÉGRESSIVITÉ

AGISSONS ENSEMBLE



FO-Cadres



@FOCadres



FO-Cadres



FO

RETRAITE :

REGIME UNIQUE PAR POINTS ?

[EN GREVE !]

RECU DE L'ÂGE DE DÉPART

BAISSE DES PENSIONS

ALLONGEMENT DE LA DURÉE D'ACTIVITÉ

AVEC FO, JE DIS NON !

DÈS LE 5 DÉCEMBRE, J'Y SERAI