



NEWSLETTER #35

Le « Microtravail » ou la fragmentation du travail en 2023

EDITO

p.2

ECLAIRAGE

p. 3 à 5

DECRYPTAGE

p. 6

ACTUALITES

p. 7 à 8

Édito

La protection de la santé des micro travailleurs en question.

Comme au temps des tâcherons, qui était, selon la définition qu'en donne le Larousse, *un Petit entrepreneur qui, surtout au XIXe s., travaillait le plus souvent à la tâche.*, les micro travailleurs du XXIe siècle travaillent à la mission, dans des domaines et des secteurs de plus en plus nombreux et variés, aidés en cela par le développement de l'auto-entreprenariat, de la généralisation du travail à distance, du développement des plateformes numériques de services, et le souhait grandissant des employeurs de gérer leur masse salariale en faisant appel à des compétences ponctuelles « free-lance », au cas par cas et pour des projets de plus en plus éphémères.

Ce phénomène fait désormais figure de tendance profonde du marché du travail, et constitue un véritable défi pour la protection de la santé et la prévention des risques professionnels. En effet ces personnes sortent du statut protecteur du salariat (au sens classique du terme) et ainsi, selon l'interprétation que peuvent en faire les employeurs, ne sont plus assujetties à l'obligation de protection de la santé (voire à l'obligation d'employabilité), qui découle du lien de subordination et donc de l'existence du contrat de travail.

Pourtant on rappellera à cet effet que l'employeur doit protéger la santé des salariés mais aussi celle de tous ceux qui travaillent au sein de l'établissement, a minima 400 heures sur une année, ou qui accomplissent des travaux dangereux au sens de l'arrêté du 19 mars 1993, à travers la mise en place d'un plan de prévention.

A cet effet il revient aux élus du CSE de poser des questions et porter un regard attentif, à travers la mise en œuvre de leurs prérogatives légales, sur la pertinence, la complétude et le respect des plans de prévention (PAPRI Pact notamment), tant sur les aspects liés aux risques physiques, que ceux, et c'est plus nouveau, liés aux risques psychosociaux de ce type de « micro travailleurs ».

Le traitement (en termes d'application du droit du travail au sens large) relève du débat public et de l'action politique nationale qui devra, à un moment ou à un autre, se saisir de ces nouvelles formes d'organisation du travail afin de mieux prendre en compte la protection de ces travailleurs de plus en plus nombreux.

Le microtravail

Dans un article publié le 27 mai 2023 par Anne Rodier dans « Le Monde » intitulé **Emploi : comment la crise sanitaire a modifié le rapport au travail** (les tableaux illustratifs suivants sont sortis du « Hors-Série Le Monde : 40 cartes pour comprendre comment va la France ») **l'accent** est mis sur une nouvelle notion : le « micro travail ».

« Essor du télétravail, appel aux free-lances, flexibilité, quête de sens et prise de conscience des enjeux environnementaux et sociaux : **la décennie 2020**, marquée par la pandémie de Covid, **a amorcé une évolution dans la conception du travail, l'organisation des entreprises et les styles d'emploi.**

La diversité du travail en 2023 semble devenue infinie, tant sur le fond que sur la forme. La carrière peut désormais être constituée d'une multiplicité d'activités qui se succèdent ou qui se développent en parallèle. La pluriactivité s'est banalisée. La fragmentation du travail en mode « slasheur » (assistante maternelle/illustratrice ; webmarketer salarié/coach numérique ; etc.) concernait déjà près de 6 millions d'actifs en 2022.

A ces activités générées au clair de lune (en dehors des heures de travail salarié), les « *moonlight businesses* », comme disent les Américains, s'ajoutent celles qui sont produites par **la fragmentation maximale du temps des « atomisés du travail »**, les 320 000 microtravailleurs rebaptisés « *tâcherons du numérique* » : 266 000 travailleurs occasionnels, et 52 000 dont c'est l'activité principale, *selon le chiffrage réalisé par les trois chercheurs Clément Le Ludec (MSH Paris-Saclay), Paola Tubaro (CNRS/LRI) et Antonio A. Casilli (Télécom ParisTech).*

A moins d'un million, ces microtravailleurs, dont les tâches fragmentées et standardisées sont généralement payées à la pièce, sont toutefois « *plus nombreux que les chauffeurs VTC et les livreurs à vélo* », souligne Pôle emploi.

Ces nouvelles façons de travailler se sont diffusées dans divers secteurs d'activité – agroalimentaire, e-commerce, etc. – et transversalement partout, puisque les **microtravailleurs aident au développement de l'intelligence artificielle** en étiquetant des images ou en interprétant des bouts de conversation pour entraîner les *chatbots*, ces programmes conversationnels chargés désormais de l'accueil du client sur les sites Internet.

Le microtravail en France

Le microtravail concerne des prestataires non professionnels. Les plates-formes proposent désormais aux particuliers de monétiser leur temps libre en effectuant des tâches rémunérées à l'unité

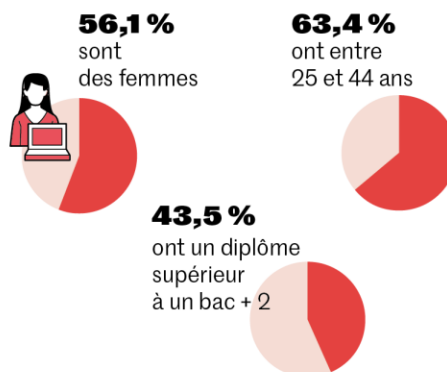
Qui sont les microtravailleurs ?



23
plates-formes de microtravail en France ou internationales opérant en France



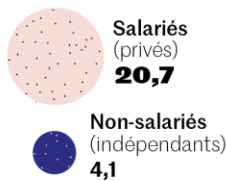
L'exemple de la plate-forme française Foule Factory



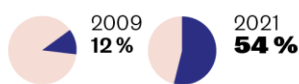
Source : « Le micro-travail en France », rapport Diplab 2019

La dynamique continue du microentrepreneuriat

Répartition des emplois en France, au deuxième trimestre 2022, en millions



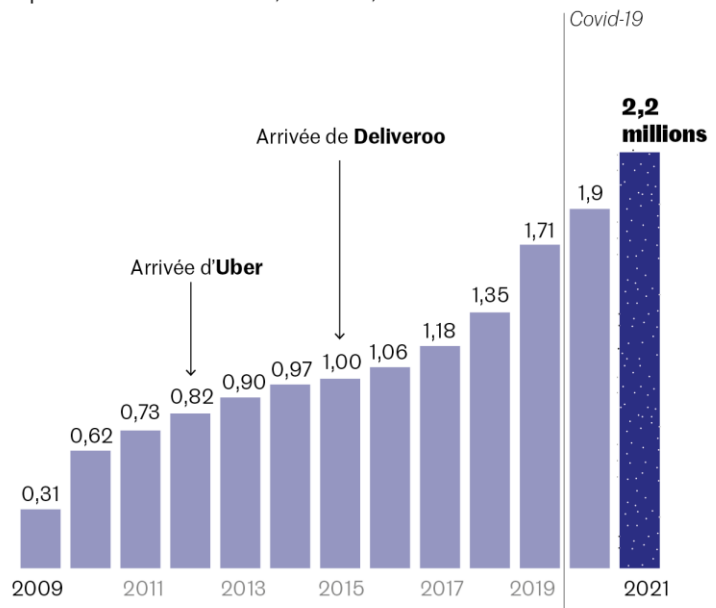
Part de microentrepreneurs parmi les travailleurs indépendants



521
euros

C'est le revenu mensuel moyen du microentrepreneur en 2021

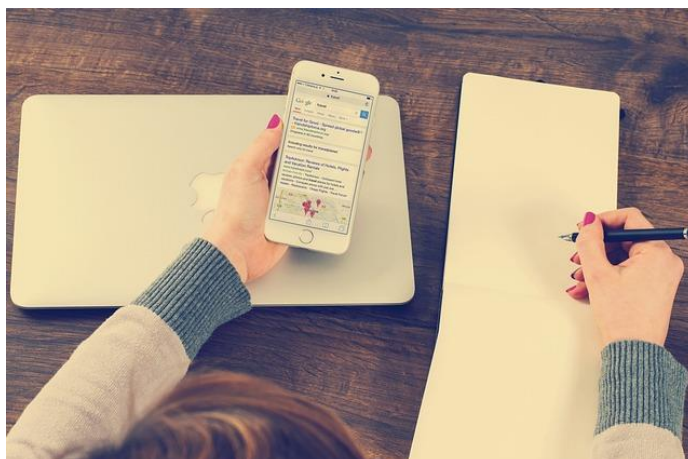
Evolution du nombre de microentrepreneurs en France depuis la création du statut, en 2009, en millions



Sources : Urssaf ; Insee ; Le Monde

Il y avait bien jusque-là quelques sous-traitants indépendants à la périphérie des PME ou à la marge dans les fonctions transverses (informatique, ressources humaines, marketing) des grands groupes. Mais, avec l'essor des slasheurs, de l'autoentrepreneuriat et du télétravail, ils représentent désormais une part significative des équipes.

Cette nouvelle notion remet donc en question urgente l'appréhension des conditions de travail de ces « microtravailleurs » et celle de la responsabilité , elle aussi, atomisée de leurs employeurs/donneurs d'ordre. Elle accentue la disparition du collectif humain, social et de la capacité et l'incapacité réelle qu'ont les instances représentatives du personnel à jouer un quelconque rôle en matière de santé au travail pour ces personnes qui passent donc « sous les radars ».



La formation des élu e s du CSE

Vous venez d'être réélu (e) (renouvellement de mandat) ou élu(e) pour la première fois au CSE comme titulaire ou suppléant (qu'il y ait ou non au sein de votre établissement un C2SCT – comité santé sécurité et conditions de travail -SSCT-).

Votre mandat (même en tant que suppléant !) inclut donc tous les domaines de la SSCT. **Il est donc primordial que vous preniez en mains très rapidement votre formation !** Le choix de l'organisme de formation vous revient (votre employeur ne peut vous l'imposer) même si les coûts sont pris en charge par votre entreprise.

Voici un bref récapitulatif des situations rencontrées :

Actuellement, quelle que soit la taille de l'entreprise, le Code du travail prévoit que les membres élus(es) au CSE (titulaires comme suppléants) et le/la référent(e) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes peuvent bénéficier d'une formation (*) nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

- (*) 5 jours pour un premier mandat CSE
- (*) 3 jours pour un renouvellement de mandat CSE

D'une manière générale, le financement* de cette formation est pris en charge par l'employeur quelle que soit la taille de l'entreprise.

Mais, depuis maintenant le 31 mars 2022, dans les entreprises de moins de 50 salariés(es), l'OPCO peut-en assurer :

- Les coûts pédagogiques de celle-ci,
- La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés(es) en formation, dans la limite du Smic par heure de formation,
- Les frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie,
- Lorsque ces formations se déroulent pour tout ou partie en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants ou de parents à charge.

**Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences.*



La dignité de la personne humaine et le droit de la santé au travail

Au-delà de la prévention dite classique des risques professionnels qui s'appuie sur un cadre objectif, l'employeur doit, désormais, considérer la personne du salarié dans toutes ses composantes. **Le droit à la santé au travail s'intéresse désormais à l'organisation du travail et ses effets sur la santé humaine au sens large.**

D'après une étude collective publiée dans la Revue du Droit du Travail de mai 2023 (Lucchini – Marant-Héas), Outre les volets physiques et mentaux de la santé, **c'est la protection de la personne du salarié dans son ensemble qui est désormais mise en avant en utilisant cette notion de « dignité humaine »**

Nous avons vu apparaître celle-ci dans la caractérisation de l'infraction de harcèlement moral à l'occasion de la jurisprudence France Télécom.

Désormais **la dignité fait l'objet comme outils de défense et protection du salarié** de deux utilisations.

La plus récente est celle consistant (voir notre lettre précédente n°33) à ce que soit considérée que l'exposition à une substance toxique prohibée porte atteinte à la dignité des salariés concernés. Au-delà du manquement grave de l'employeur à ses obligations, la Cour a relevé que le mépris de l'employeur pour la vie et la santé de ses salariés constituait une atteinte à leur dignité leur causant une souffrance morale autre que l'anxiété.

Dès 2012, la jurisprudence a souligné que des propos indélicats peuvent porter atteinte à la dignité d'un salarié caractérisant un

manquement de l'employeur à ses obligations justifiant la résiliation du contrat de travail à ses torts (Cass Soc 7 février 2012, n°10-18.686).

En 2019, le TGI de Paris (13 décembre 2019 31^{ème} ch, 2^o sect) indiquait **que « le souci d'assurer la compétitivité de l'entreprise dans une situation de concurrence mondiale, voire la volonté d'augmenter ses profits ou ceux du groupe auquel elle appartient ne doivent pas conduire à la mise en œuvre de pratiques ou de méthodes de gestion ou de conditionnement attentatoires aux droits des salariés, à leur dignité ou préjudiciables à leur état de santé ».**

L'article L 4121-2- 4° du code du travail impose à l'employeur « d'adapter le travail à l'homme, notamment les postes, équipements et méthodes de travail » afin de réduire les effets de la monotonie et des cadences de travail sur la santé au travail.

Des conditions de travail inadaptées à l'homme pourraient donc être reconnues comme attentatoires à la dignité (indignes), nuisant à la santé et, dès lors, caractériser un manquement de l'employeur à ses obligations.

Les auteurs font également le lien avec les dispositions des articles L 225-13 et 14 du code pénal (« Le fait de soumettre une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, **à des conditions de travail** ou d'hébergement **incompatibles avec la dignité humaine** est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende »)



ACTUALITES

▪ Décret no 2023-227 du 30 mars 2023 relatif à la contravention d'outrage sexiste et sexuel

« Art. R. 625-8-3. – Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe le fait, *hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33, 222-33-1-1, 222-33-2-2 et 222-33-2-3*, d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

▪ Une proposition de loi sur **les actions de groupe** a été adoptée à l'unanimité, en première lecture, le 8 mars 2023 par les députés. Ce texte propose notamment que toutes les procédures suivies devant les juridictions de l'ordre judiciaire, figurant actuellement dans des textes épars, soient désormais regroupées dans un nouveau titre du Code civil, dédié aux actions de groupe. Contre l'avis du gouvernement, **les députés ont confirmé l'élargissement du champ d'application de l'action de groupe à l'intégralité du droit du travail**. En complément des associations, les organisations syndicales représentatives pourraient exercer ces actions de groupe en matière de lutte contre les discriminations, de protection des données personnelles ou plus généralement pour faire cesser le manquement d'un employeur ou obtenir la réparation de dommages causés par ce manquement à plusieurs personnes placées sous son autorité. La proposition de loi doit désormais être examinée au Sénat dans les prochaines semaines.

Harcèlement moral

▪ Aux termes de l'article L.1152-2 du Code du travail, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une sanction, d'un licenciement ou d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de bonne foi d'agissements de harcèlement moral ou pour les avoir relatés. En conséquence, toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance de ces dispositions est nulle de plein droit (C. trav., art. L.1152-3).

La Cour de cassation (**Cass. soc., 19 avril 2023, n°21-21.053**) en déduit que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, **laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce**, et que le grief énoncé dans la lettre de licenciement tiré de la révélation par le salarié de faits de harcèlement moral emporte à lui seul la nullité du licenciement (Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-18.035 ; Cass. soc., 10 juin 2015, n°13-25.554).

Opérant un revirement de sa jurisprudence, la Cour décide dans cet arrêt rendu que **« le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut pas être licencié pour ce motif, peu important qu'il n'ait pas qualifié les faits de harcèlement moral lors de leur dénonciation, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce »**.

La Cour pose cependant pour condition que l'employeur n'ait pu légitimement ignorer que le salarié dénonçait des faits de harcèlement moral.

Moyen de preuve : un témoignage même anonymisé peut permettre de prouver la faute d'un salarié

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt **Cass. soc., 19 avril 2023, n°21-20.308**, un salarié qui avait fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire, a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir l'annulation de cette sanction. Pour établir la réalité de la faute du salarié, l'employeur a produit une attestation d'un salarié qui a accepté de témoigner sous anonymat, craignant des représailles de la part de ses collègues dont il dénonçait le comportement ; le compte-rendu de l'entretien qu'une représentante de la société a eu avec ce salarié.

La cour d'appel avait annulé la sanction disciplinaire au motif que les éléments produits par l'employeur n'avaient pas de valeur probante dans la mesure où le salarié incriminé ne pouvait pas se défendre d'accusations anonymes.

La Cour de cassation indique que si le droit à un procès équitable interdit au juge de fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes, il **peut néanmoins prendre en considération des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes a posteriori afin de protéger leurs auteurs mais dont l'identité est néanmoins connue par l'employeur**, lorsque ceux-ci sont corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence. Dès lors que le témoignage anonymisé n'est pas la seule pièce produite par l'employeur, le juge doit donc en apprécier la valeur et la portée.

Ce raisonnement peut être utile dans le cadre de témoignages recueillis par le CSE lors de signalement de risques graves

▪**Dépassement de la durée maximale du travail** : le préjudice n'a pas à être établi pour être réparé. Dans un arrêt de la cour de cassation (11 mai 2023, n° 21-22.281 FS-B), **le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à réparation sans que le salarié ait à démontrer qu'il a subi un préjudice à ce titre.**

▪**Un salarié en arrêt de travail peut être déclaré inapte.**

Le médecin du travail peut constater l'inaptitude au travail d'un salarié à son poste de travail à l'occasion d'un examen demandé par ce dernier, peu important que l'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat de travail (Cour de cassation 24 mai 2023, n°22-10.517 FS-B).

▪**Faire du CSE un levier de l'amélioration des conditions de travail** : nous conseillons la lecture du **guide publié par l'ANACT janvier 2023** : dans les instances, lorsque les fonctionnements de CSE restent très formels, les sujets SSCT sont abordés une fois par trimestre parmi d'autres sujets. Dans les faits, cela a réduit la place occupée par ces sujets par rapport à la situation antérieure avec les CHSCT qui portaient leur action uniquement sur ces préoccupations.

Outre une place moindre pour les sujets SSCT, c'est également l'approche du champ SSCT qui demeure souvent assez restrictive. Qu'il y ait une commission SSCT ou pas, il subsiste des difficultés à intégrer les dimensions organisationnelles, managériales ou psychosociales des activités de travail. Il en ressort une approche du champ SSCT centrée sur la protection en matière de sécurité et le respect des consignes, conduisant à des actions très normatives. C'est aussi la question de la proximité qui est en jeu et qui reste souvent non résolue.

Avec des missions plus larges et plus exigeantes pour les membres de CSE, le temps disponible, pour les représentants du personnel, pour être en contact avec les salariés, semble réduit.

Par ailleurs, avec une centralisation du CSE observée dans certaines PME de taille importante, l'articulation avec les représentants de proximité n'a pas encore été trouvée et leur recours reste assez faible. S'agissant des plus petites entreprises la question se pose différemment : elles sont moins concernées par ces phénomènes de centralisation mais la question de l'ancrage terrain reste entière.

L'accès aux salariés et aux situations de travail restent difficiles, soit parce que ce n'est pas facilité par les directions, soit parce que les représentants du personnel ne sont pas outillés pour enquêter auprès de leurs collègues, pour formuler des problématiques collectives



Expert / Formateur / Conseil des représentants du personnel, des CSE, des CHS en Santé, Sécurité, Conditions de Travail et préventions des risques Professionnels / Relations sociales

NANCY

PARIS

MORLAIX

NÎMES



Présent - depuis 13 ans - partout en France métropolitaine et ultra marine, notre cabinet s'appuie sur un réseau d'intervenants-formateurs expérimentés qui nous permettent de construire des dispositifs de formations pluridisciplinaires et opérationnels (psychologues du travail, psychodynamiciens, ergonomes, anciens préventeurs institutionnels, juristes en droit social, experts comptables...).

L'équipe de Social Solutions et Partenaires réunit des professionnels aguerris qui accompagnent tout autant les membres de la délégation du personnel au CSE que les membres de la commission SSCT des CSE, les préventeurs/chargés de prévention/référents sécurité dans l'organisation, dans tous les domaines de la santé, sécurité et des conditions de travail.

Notre cabinet, intervenant en prévention des risques professionnels (enregistré IPRP), est un organisme de formation (QUALIOPI), agréé par l'Administration du Travail pour délivrer les formations légales en santé, sécurité, conditions de travail au bénéfice des élus des CSE (secteur privé) et Comités Sociaux (fonctions publiques) et référencé comme organisme de formation en matière de dialogue social auprès de l'INTEFP. Nos formations peuvent être prises en charge par les OPCO.

Nouveau mandat de votre CSE ? Formez-vous , demander notre catalogue !



Un appui à la préparation de vos réunions ordinaires ou extraordinaires de votre CSE en matière de SSCT. Cet appui peut être délivré à la Commission de Travail en lieu et place de CSE (au choix de CSE).



Une assistance, en plus de « l'appui », elle consiste à aider les élus du CSE dans toutes les consultations récurrentes comme ponctuelles en matière de SSCT (comprenant l'assistance aux avis annuels sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, sur le bilan annuel HSCT de l'employeur, sur le PAPRIACT...) sur la base d'un forfait annuel (12mois). Cette assistance peut être délivrée sur demande du CSE à la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail notamment lors de ces réunions préparatoires (sur la base de 4 réunions par an).



Un travail « à la carte » sur la base de l'expression de vos besoins (formation SSCT des CSE, des CHS, pour des inspections et enquêtes, le montage de diagnostics, de remontées d'informations, d'enquêtes sur les RPS...) ou de toute autre demande entrant dans nos champs de compétences, nous vous proposons une prestation réalisée sur la base d'un cahier des charges ensemble, au plus près de vos besoins, sur le terrain.

Directeur de la publication : P.DELMAS
Rédacteurs : B.CHANU/ P.DELMAS

Expert en santé sécurité et conditions de travail habilité , organisme certifié suivant les dispositions de l'arrêté du 7 août 2020
Formateur agréé en SSCT des CSE et CHS, Conseils en relations sociales.
4 rue Piroux – 9^{ème} étage 54048 NANCY

mlcergo@ssp-mlc.com // pascal.delmas@ssp-mlc.com // bruno.chanu@ssp-mlc.com TEL: 06 43 55 45 15 // 06 20 39 78 41

SOCIALSOLUTIONS
& PARTENAIRES

