

Transformations du salariat:

2/2 Autonomie et sécurisation dans le droit social

Donner à chacun de ses usagers la possibilité de concilier l'autonomie la plus large dans l'exercice de son métier et une plus grande sécurité dans son parcours professionnel a été d'emblée au cœur du projet de SMart. Les solutions que cette entreprise d'économie sociale a élaborées, en profitant des interstices du système juridique, ouvrent des pistes sur les possibilités d'instituer dans le droit de nouveaux dispositifs permettant de répondre à ces deux aspirations fondamentales du travailleur contemporain.

Dans une première analyse, «[Autonomie et subordination](#)», nous avons abordé à partir du cas de SMart la question de l'autonomie, et plus particulièrement la tension entre autonomie et subordination. Dans la foulée, nous avons indiqué rapidement comment le marxisme, la sociologie de l'activité et le management participatif ont abordé cette problématique sans saisir pleinement la dimension politique de la subordination, comme obligation de renoncement à l'autonomie.

Dans cette seconde analyse, nous ne nous contenterons pas de constater l'écart de plus en plus manifeste entre l'injonction à la subordination contenue dans le droit du travail et l'horizon démocratique de l'autonomie collective. Nous examinerons les interstices du corpus juridique qui permettent aujourd'hui à SMart d'expérimenter une forme originale d'institutionnalisation du caractère politique de l'expérience du travail.

I. LE LIEN JURIDIQUE DE SUBORDINATION

I.1 CONTENU DE LA NOTION

Le droit social belge est structuré par la notion de lien de subordination. La notion de subordination décrit la situation d'un travailleur à l'égard et sur les prestations duquel un employeur est susceptible d'exercer un pouvoir de direction et de surveillance. Il s'agit donc d'un état subi, qui peut être constaté dans les pratiques. Si la subordination est d'abord une situation de fait, le droit en a fait une condition indispensable de l'existence d'un contrat de travail.

En effet, le lien de subordination est le critère qui distingue le contrat de travail salarié d'autres contrats de prestation de services. En droit, on considère que la réunion de trois éléments permet d'identifier l'existence d'un contrat de travail: la prestation (le travail qui est demandé), la rémunération (la contrepartie pécuniaire) et le lien de subordination. Le travailleur subordonné est nommé «salarié». Dans le cadre du contrat de travail, l'employeur exerce une autorité sur les actes du travailleur, dès le moment de la conclusion et tout au long de son exécution. En contrepartie, le salarié se voit reconnaître des protections.

Lorsqu'on ne peut constater de lien de subordination, le droit considère qu'une prestation ne s'effectue pas dans le cadre d'un contrat de travail mais d'un contrat dit «de droit commun» – le plus souvent un contrat d'entreprise. Le travailleur non-subordonné est un «indépendant». Dans les contrats de droit commun, les parties signataires sont considérées comme étant sur un pied d'égalité. Elles ne se doivent rien de plus ni rien de moins que ce qu'elles acceptent l'une et l'autre de contractualiser.

I.2 UN PEU D'HISTOIRE

Historiquement, les prestations de travail n'ont pas toujours été encadrées par un contrat de travail salarié ou un contrat d'indépendant. Avant la révolution industrielle, de nombreux travailleurs appartenaient à des corporations. Ces groupements de professionnels jouaient des rôles multiples : défense des intérêts de leurs membres, transmission d'un savoir-faire entre les générations de professionnels, rôle de charité vis-à-vis de leurs membres... Ceux-ci devaient se soumettre strictement aux règles internes de la corporation. A la même époque, le travail était encore parfois « forcé », certaines populations étaient mises en esclavage.

L'idée d'encadrer le travail par un contrat, apparue dans le courant du 19^e siècle, visait en premier lieu à offrir un cadre d'émancipation à ces différents travailleurs. En effet, le contrat suppose l'expression par deux parties placées sur un pied d'égalité, de leur volonté de s'accorder sur des engagements. L'idée sous-jacente était donc de donner la possibilité à des travailleurs d'offrir librement leur travail sur un marché, à travers un contrat, ce qui devait leur permettre de négocier sans contrainte, les conditions de la prestation et son prix.

Il est toutefois apparu que ni la négociation du travail convenu, ni l'exécution du travail ne se déroulaient dans un tel cadre égalitaire. L'utilisation du contrat comme support de la relation de travail a donc laissé perdurer les formes de domination qui prévalaient dans les modèles précédents. L'institution du lien de subordination comme critère distinctif du contrat de travail remonte à une époque – le début du 20^e siècle – où la plupart des travailleurs exécutaient leurs tâches sous l'autorité et dans les locaux d'un employeur.

En réaction aux revendications des organisations syndicales, qui dénonçaient cette situation d'inégalité, juges et législateurs ont institutionnalisé un compromis dans le droit : le droit allait permettre aux travailleurs de se soumettre à l'autorité d'un employeur et, en échange, ils seraient protégés de risques qui découlent directement de leur relation de travail. Ce compromis a donc permis l'émergence d'une nouvelle forme de contrat, le contrat de travail salarié, fondé sur la reconnaissance d'un lien de subordination entre un employeur et un travailleur.

Grâce aux syndicats, des protections de plus en plus nombreuses ont été attachées à ce contrat : limites maximales à la durée du travail, protection de la santé et de la sécurité du travailleur, couverture obligatoire contre les accidents de travail, droits à des congés payés, limites posées à l'exercice, par l'employeur, de son autorité... Un grand nombre de ces protections n'a pu voir le jour que grâce à l'action et au soutien de l'État et au développement, à l'appui puis parfois à la place d'initiatives de solidarité privées, de mécanismes de redistribution et de protection contre les aléas de la vie. L'État a ainsi joué un rôle crucial dans la définition (édiction de lois, mise en place de systèmes d'assurances obligatoires) et la mise en œuvre (surveillance, fonction de juger) de ces différentes protections. D'un côté, l'institutionnalisation d'un compromis entre subordination et protections a permis un rééquilibrage du rapport de force qui caractérisait la relation de travail. Mais le droit a aussi offert une légitimité à l'exercice de l'autorité par l'employeur, qui se trouve aujourd'hui largement questionnée.

I.3 LE LIEN DE SUBORDINATION AUJOURD'HUI

Les contractants qui désirent proposer ou acheter du travail, sont aujourd'hui obligés de tenir compte de l'exigence d'un lien de subordination juridique. En droit, on dit que la qualification de leur contrat leur est indisponible. Ceci signifie que le juge n'est pas contraint par la forme juridique que les parties ont donnée à leur contrat : contrat de travail ou d'entreprise. Le juge reste – et ceci est vrai en droit belge mais aussi dans la plupart des États européens – libre de « requalifier » la relation de travail, par exemple s'il constate

l'existence d'un lien de subordination dans un contrat qualifié par les parties de contrat d'entreprise ou l'absence de subordination dans un contrat qualifié par les parties de contrat de travail.

Dans l'évaluation de la situation de travail, ces juges ont très souvent recours à une « méthode indiciaire ». Ce n'est que si un certain nombre d'indices sont réunis qu'ils concluent à l'existence d'un lien de subordination et donc, d'un contrat de travail. Parmi ces indices, on trouve l'absence de liberté d'organisation du travail et du temps de travail, l'exercice d'un contrôle hiérarchique, l'imposition d'une rémunération fixe, l'imposition d'un lieu de travail... Si le juge estime que les parties ont mal qualifié leur relation, par exemple dans le but d'échapper à l'application du régime général de sécurité sociale (c'est le problème de la « fausse indépendance »), la requalification pourra s'accompagner de sanctions.

L'enjeu de la distinction entre contrat de travail et contrat d'entreprise, et donc aussi celui d'établir l'existence d'un lien de subordination, sont fondamentaux. En effet, le droit réserve un régime plus protecteur au travailleur subordonné : parce qu'il est privé de son autonomie dans le travail, législateurs et juges considèrent qu'il doit être protégé, à la fois contre des abus potentiels d'autorité et contre des risques liés directement ou non à l'exercice de son travail. Tout l'arsenal du droit du travail a été développé pour protéger ce travailleur subordonné. Il en va de même concernant le régime général de la sécurité sociale, dont le bénéfice est conditionné au fait d'être employé sous contrat de travail (même si les travailleurs indépendants se sont progressivement vu reconnaître le bénéfice de certaines prestations de sécurité sociale).

2. LIMITES DE L'EXIGENCE D'UN LIEN DE SUBORDINATION JURIDIQUE ET TENTATIVES DE DÉPASSEMENT

2.1 LES LIMITES DE L'EXIGENCE D'UN LIEN DE SUBORDINATION JURIDIQUE

Avec le temps, il est apparu que l'application de cette exigence légale, pour constater l'existence d'un contrat de travail, présentait certaines limites. D'abord, la définition du lien de subordination s'est avérée trop réductrice. Ce constat s'est accentué dans les dernières décennies du 20^e siècle. Auteurs et autorités ont constaté qu'un nombre croissant de relations de travail, au travers desquelles il est reconnu de plus en plus d'autonomie aux travailleurs dans l'exécution de leurs tâches, ne s'effectuait plus dans le cadre d'un lien strict de subordination. Une distance s'est donc installée entre la réalité du travail que le critère du lien de subordination décrivait et une part des pratiques contemporaines du travail.

Une deuxième limite s'est ajoutée à ce premier constat : en dépit d'une absence d'autorité exercée sur eux, certains travailleurs sont parfois placés dans des situations de grande vulnérabilité économique, et à ce titre méritent d'être protégés par le droit social, ce que ne permet pas une application stricte du critère de subordination juridique à leur relation de travail. L'absence d'un lien de subordination les exclut du salariat et du bénéfice des protections qui lui sont arrimées. Cette limite fait apparaître l'artificialité entre subordination juridique et un autre état constaté, celui de « dépendance économique » : dans un cas comme dans l'autre, un contrôle important est exercé sur le travailleur par celui qui bénéficie de ses services.

Les législateurs auraient d'ailleurs pu se tourner, au début du 20^e siècle, vers ce lien de dépendance économique plutôt que celui de subordination comme critère distinctif du contrat de travail. En effet, les travailleurs salariés ne sont pas seulement soumis à l'autorité de l'employeur, ils dépendent aussi de lui économiquement : le salaire qu'il leur verse conditionne (partiellement) leur survie. Si ce constat vaut dès le 19^e siècle, il n'a rien perdu de sa pertinence aujourd'hui. Opter pour cet autre critère aurait évidemment drastiquement élargi la catégorie des travailleurs susceptibles de bénéficier des protections du droit du travail.

2.2 UN DÉBAT PUBLIC SUR TROIS QUESTIONS

En réponse à ces insuffisances, des initiatives légales et jurisprudentielles ont été développées dans différents pays d'Europe. Elles organisent des aménagements ou un dépassement partiel de l'exigence d'un lien de subordination. Nous identifions trois catégories de dépassement.

Élargir le champ du salariat

Il s'agit de reconnaître le statut de salarié à des travailleurs, qu'ils se trouvent dans un lien de subordination ou non. Ceci est effectué de différentes manières.

Une première technique, mobilisée par les juges, consiste à élargir la définition du lien de subordination, en incluant de nouveaux indices déterminants dans la liste généralement utilisée. On a ainsi inclus des indices relatifs à la situation de dépendance économique d'un prestataire vis-à-vis d'un donneur d'ordre. Les législateurs ont également assoupli le critère, admettant que l'autorité de l'employeur puisse être « potentielle » et non pas « effective », « indirecte » et non pas seulement « directe », « ponctuelle » et non pas « permanente ». Un lien de subordination peut donc être constaté même si l'autorité de l'employeur n'est pas exercée de manière constante. Ces assouplissements ont permis l'intégration d'un nombre important de professions dans lesquelles la subordination était faible dans le cadre plus protecteur du salariat, par exemple les titulaires des professions libérales, souvent autonomes dans l'organisation de leur travail. Mais cela s'est fait au prix d'un recul de l'opérationnalité du critère: il est devenu moins évident de déterminer si un travailleur est soumis à l'autorité de son employeur.

L'autre technique principale a consisté à développer des « présomptions au salariat »: le législateur a considéré que des catégories particulières de travailleurs – artistes, journalistes, sportifs, travailleurs situés dans des relations triangulaires de travail... – sont nécessairement occupés dans le cadre d'une relation de travail salariée, sans que l'existence d'un lien de subordination ne doive être démontrée. Les présomptions sont parfois « réfragables »: elles ne valent que pour autant que quelqu'un ne soit pas à même de prouver que la situation réelle de travail est différente.

Offrir à des travailleurs indépendants le bénéfice de certaines protections du salariat

Cette deuxième catégorie de mécanismes se rapproche de celui des présomptions, si ce n'est qu'il s'agit de ne reconnaître qu'une partie seulement des bénéfices du salariat à certains travailleurs: soit uniquement le régime général de la sécurité sociale, soit un socle de droits du travail considéré comme fondamental (droits collectifs, santé et sécurité, ...). Il peut parfois simplement s'agir d'offrir à des indépendants le bénéfice de mécanismes protecteurs inspirés du droit du travail: préavis en cas de terminaison du contrat, droits particuliers d'information, etc. Contrairement à la situation des travailleurs bénéficiant des présomptions, ces derniers ne deviennent pas pour autant des salariés.

Créer des statuts intermédiaires

Une troisième solution, expérimentée dans certains Etats européens (Italie, Espagne, Allemagne, Royaume-Uni) consiste à créer un nouveau statut, présenté comme intermédiaire, entre le salariat et l'indépendance. Il s'agit d'accorder à une nouvelle catégorie générale de travailleurs le bénéfice d'une partie des protections du salariat, sans pour autant faire de lui un salarié.

Ce travailleur est parfois qualifié de « parasubordonné » ou de « dépendant économique » (Espagne, Italie). Dans ce cas, ce qui le lie à son contractant (un client ou un donneur d'ordre) n'est plus un lien juridique de surveillance et de contrôle mais exclusivement un lien de nature économique, qui se répercute sur les possibilités pour lui d'assurer sa propre subsistance en tant qu'indépendant: le fait qu'il fasse une grande partie de son chiffre d'affaire auprès d'un même client, que ce client conditionne son accès à un marché plus vaste, qu'il soit lié avec lui par une relation d'exclusivité...

On voit donc que si les législateurs et juges européens n'ont jamais opté pour un abandon de l'exigence légale d'un lien de subordination juridique pour constater l'existence d'un contrat de travail, ils l'ont nettement assoupli. Ce faisant, ils ont fourni des réponses ponctuelles à la double défaillance mentionnée plus haut: adaptation des exigences légales à des formes de travail qui font de plus en plus de place à l'autonomie; inclusion dans le salariat de certaines catégories de travailleurs sans qu'il soit nécessaire de démontrer l'existence d'un lien de subordination, ou protection accrue de certains travailleurs indépendants.

2.3 LES RÉPONSES DE SMart

L'une des finalités poursuivies par SMart est d'assurer à ses membres le bénéfice de protections leur permettant d'exercer leurs activités de manière sécurisée, en ayant une certaine garantie de revenu et dans des conditions émancipatrices. A cette fin, SMart a développé plusieurs outils, comme l'accompagnement personnalisé par des conseillers ou le fonds de garantie destiné à assurer le paiement de la rémunération des prestations des membres dans un délai court.

Il est vite apparu que le bénéfice d'un nombre de protections supplémentaires n'était ouvert par la loi qu'aux travailleurs salariés, donc situés dans un lien de subordination vis-à-vis d'un employeur. Or, souvent, les membres exercent leurs activités dans une grande autonomie. Il n'était donc pas évident que le droit puisse leur reconnaître le statut de travailleur salarié. SMart a adopté plusieurs attitudes, sur le plan du droit, afin de conférer cette protection à ses membres, sans pour autant réduire leur autonomie dans le travail. Elle a également dû s'adapter aux changements législatifs et aux exigences parfois incohérentes de certaines administrations publiques.

Le « tiers-payant »

Pendant presque dix ans, SMart a fait usage, au bénéfice de ses membres de dispositions issues de la législation sur la sécurité sociale. Ces dispositions prévoyaient une applicabilité du régime général de sécurité sociale, en particulier aux travailleurs effectuant des prestations artistiques, indépendamment de l'existence d'un rapport de subordination entre ceux-ci et leurs donneurs d'ordre. Sur la base de ces dispositions, SMart a endossé un rôle d'intermédiaire entre les contractants, en charge de rémunérer les travailleurs, endossant les responsabilités traditionnelles de l'employeur pour ce qui concerne les obligations de sécurité sociale exclusivement.

Le choix du salariat

Progressivement, SMart va employer de plus en plus de membres sous contrat de travail salarié. En tant qu'employeur « complet », elle sera tenue des obligations relevant du régime général de sécurité sociale mais aussi de toutes celles découlant du corpus juridique du droit du travail. Une partie de ces contrats de travail prendront la forme de contrats d'intérim. Dans ce cadre, il est entendu que l'exercice de l'autorité, et les responsabilités qui lui sont liées, sont partagés entre SMart et l'utilisateur des services.

Aujourd'hui, la plupart des contrats de travail qui lient SMart à ses membres ne sont toutefois pas des contrats intérimaires mais des contrats salariés standards. A la lecture du règlement de travail adossé au contrat, il apparaît que SMart entend assumer et se réserve l'exclusivité de l'autorité sur ses membres. Cette autorité ne doit être, comme la loi en laisse l'option, que *potentielle* et non pas nécessairement exercée. SMart entend laisser ses membres développer leurs projets en totale autonomie. SMart a donc ici mis en œuvre l'un des assouplissements de la définition du lien de subordination présenté ci-dessus.

Subordination et donneurs d'ordre

Dans les temps plus récents, en particulier avec l'intégration chez SMart d'un grand nombre de coursiers à vélo, SMart a adopté une autre attitude à l'égard de l'exigence juridique de subordination, acceptant de salarier des travailleurs dont certains facteurs laissent à penser qu'ils pourraient se trouver dans une relation de subordination par rapport à leur donneur d'ordre. Dans la réalité toutefois, ils exécutent leurs prestations comme indépendants. SMart propose ainsi une offre ambitieuse, élargissant encore la sphère des bénéficiaires du salariat.

2.4 PISTES POUR L'AVENIR

Les techniques d'aménagement ou d'abandon partiel du critère du lien de subordination, proposées par les législateurs et les juges, ont permis un dépassement partiel du compromis entre acceptation d'une autorité et octroi de protections aux travailleurs. Un supplément de protection a été accordé à des travailleurs, qu'ils soient subordonnés ou non.

De même, à travers les choix d'encadrement juridique des relations de travail qu'elle noue avec ses membres, SMart a offert la possibilité à ceux-ci d'officialiser des prestations qui échappaient auparavant au secteur formel, en facturant elle-même leurs prestations aux donneurs d'ordre. Mais surtout, SMart a pu leur offrir les protections liées au salariat (partielles puis complètes) en préservant une grande partie de l'autonomie des travailleurs. A cet égard, l'organisation a répondu aux attentes de nombreux travailleurs freelances.

Cependant, ces choix et techniques nous invitent à interroger encore plus en profondeur la pertinence du compromis institutionnalisé dans le droit et ses différentes facettes. La distinction structurante entre salariat et indépendance, la figure et la fonction de l'employeur méritent d'être plus explicitement réévaluées. L'opportunité-même de conditionner l'octroi de protections à l'existence d'une relation d'autorité pourrait être remise en question. Les techniques juridiques introduites ci-dessus élargissent les protections du salariat à certaines catégories précises de travailleurs sans toujours expliciter pourquoi celles-ci méritent la protection plus que d'autres: vulnérabilité économique, spécificités d'un marché, existence de besoins particuliers...

Ensuite, ces dispositifs consistent à octroyer tout ou partie des protections du salariat à des travailleurs potentiellement non-subordonnés, mais très rarement des protections nouvelles qui seraient calibrées sur de nouveaux besoins. La situation des membres de SMart est paradigmatique, à cet égard: un grand nombre d'entre eux ne sont employés que de manière très discontinue, et sont appelés à démarcher de nombreux donneurs d'ordre. Les protections offertes par le salariat (le régime général de sécurité sociale et l'ensemble du corpus de droit du travail) semblent parfois très inadaptées à ces situations de travail. C'est ici la question de l'adéquation des protections accordées aux réalités vécues de ces travailleurs, qui se pose.

L'examen de ces différentes occurrences de mise au second plan du critère de subordination juridique, à travers les initiatives de juges et des législateurs et dans le cas particulier de SMart, permet de raffiner notre compréhension de la fonction jouée par le critère du lien de subordination juridique. Ce critère n'est pas seulement le marqueur privilégié de l'existence d'un contrat de travail. Il structure tout le régime du salariat, portant la trace de choix normatifs posés dans le passé: il détermine qui devra être protégé, quelles protections seront appliquées et qui sera responsable d'assurer le respect de ces protections. Dès lors que la centralité et la pertinence du critère sont interrogées, et elles le sont à travers les pratiques innovantes de SMart, un espace s'ouvre pour qu'un débat démocratique soit mené sur ces trois pôles de questions.

Quel travailleur protéger ?

Le premier pôle concerne l'identification du travailleur à protéger. L'existence d'un lien de subordination institutionnalise le compromis présenté plus haut: l'existence de restrictions posées à la liberté du travailleur justifie l'octroi de protections. Si l'on estime que ce n'est pas la subordination qui devrait conditionner la protection (ou pas en exclusivité), l'on est appelé à devoir identifier d'autres critères d'identification du travailleur et de légitimation de l'octroi. Qu'est-ce qui justifie une protection: des besoins particuliers, une situation de dépendance économique, de vulnérabilité économique, le simple fait d'être un actif ou de vouloir cette protection? Peut-on se contenter d'interventions ponctuelles (voire corporatistes) destinées à protéger des publics précis de travailleurs considérés comme précaires ou doit-on souhaiter une extension de la protection à d'autres groupes, voire à l'universaliser?

Quelles protections accorder ?

Le second pôle d'interrogations est directement lié au premier: ce travailleur à protéger, quelles protections lui offrir? Le critère de subordination sépare deux catégories distinctes: les salariés et les indépendants. Il semble qu'on ait préjugé des besoins des uns et des autres de manière homogène. Pourtant, il apparaît que le régime protecteur du salariat n'est pas adapté à un grand nombre de travailleurs précaires car il a été pensé pour la protection d'un travailleur qui n'est pas seulement sous les ordres d'un unique employeur qui paye sa rémunération, mais aussi d'un travailleur placé dans une relation de travail stable, de longue durée, et à temps plein. Les protections ne tiennent pas compte de dimensions devenues dominantes dans les pratiques de travail: travailleur chargé de dénicher chaque fois son boulot, chargé de négocier seul une

rémunération en l'absence d'une représentation collective, additionnant des contrats de courte durée, et pourtant parfois très autonome dans l'exécution de son travail. Le lien de subordination, qui est la porte d'entrée du régime présenté comme protecteur, masque d'autres traits caractérisant les relations de travail contemporaines, comme l'intermittence. Ces caractéristiques particulières mériteraient sans doute de faire naître des protections au bénéfice des travailleurs concernés, indépendamment de l'existence ou non d'un lien de subordination dans le travail. Sans compter que lorsque l'autorité n'est pas exercée mais seulement possible, que les travailleurs exercent leurs activités en dehors d'un lieu de travail unique et sans surveillance, un grand nombre de protections du salariat – limites à la durée du travail, protection de la santé – deviennent très difficiles à mettre en œuvre.

Qui est responsable d'assurer l'octroi et/ou le respect des protections ?

Le troisième pôle est celui de la détermination de la titularité des obligations de protection des travailleurs salariés. Une fois de plus, le critère du lien juridique de subordination permet d'identifier un titulaire particulier: l'employeur. Parce qu'il exerce une autorité, il doit assurer que le travailleur exerce ses activités dans un contexte sécurisé et participer au financement des systèmes de protection sociale. Si cette subordination n'existe en fait pas ou peu, l'employeur doit-il assurer le respect des protections? S'il n'est pas celui avec qui est négocié le salaire, doit-il en assurer le versement? Certaines responsabilités doivent-elles être mises à charge de celui qui retire une marge ou un profit d'un travail presté? Certains risques doivent-ils être portés par le travailleur lui-même si l'absence d'un contrôle et d'une surveillance est établie? Faut-il reporter ces risques par voie d'un système d'assurance privée (c'est une partie de la réponse de SMart, où les potentiels arriérés de salaires sont payés par la collectivité des membres)? En droit de la sécurité sociale, la responsabilité du financement est déjà partagée entre le travailleur, l'employeur et l'ensemble des citoyens via la fiscalité; en droit du travail par contre, ces constats appellent à de nouvelles définitions.

CONCLUSION

Le projet de SMart est guidé par au moins deux finalités: la promotion d'une autonomie dans le travail et l'assurance d'une «sécurisation» du travailleur, entendue comme l'octroi à celui-ci d'un nombre de protections reliées directement ou indirectement au travail (couverture contre certains risques, contrôle des abus de pouvoir, assurance de revenus pour les périodes de non-emploi...). Nous avons montré que ces deux finalités pouvaient être étudiées de manière indépendante ou mises en relation.

La sociologie nous éclaire ainsi sur ce qu'est et sur ce que pourrait être l'autonomie dans le travail. Elle révèle que les systèmes d'organisation du travail qui ont prévalu jusqu'à aujourd'hui, n'ont pas permis d'assurer l'autonomie collective des travailleurs. Même les techniques les plus récentes, qui cherchent à mettre au second plan l'exercice de l'autorité sur le travailleur, ne sont pas toujours à même d'assurer cette autonomie. Celle-ci requiert en effet une participation des travailleurs au gouvernement (et non plus seulement à la gestion) du travail. La poursuite de cette finalité se fait d'autant plus pressante que les travailleurs d'aujourd'hui expriment des aspirations de plus en plus fortes à l'autonomie dans l'exécution et l'organisation des tâches.

En sociologie, la finalité de la sécurisation des travailleurs a été étudiée séparément de la question de l'autonomie. Les théoriciens de l'allocation universelle n'échappent pas à cette règle: ils plaident pour l'octroi d'un revenu totalement déconnecté de l'existence ou non de prestations de travail, et donc des questions d'organisation de ce travail¹. En outre, dès lors que la sécurisation est visée indépendamment des questions d'organisation du travail, certains risques liés directement au travail – abus de pouvoir, risques liés à la santé et à la sécurité dans le travail – tendent à être relégués au second plan, comme l'indique la résistance syndicale à la mise en œuvre de l'allocation universelle.

Les organisations syndicales sont en effet particulièrement attachées au droit social et à la façon dont il lie

¹ Si les propositions d'Ars Industrialis en faveur d'un revenu contribution, en cours d'expérimentation sur le territoire de Plaine Commune, entendent maintenir un lien avec le travail, elles ne posent malheureusement pas la question de l'autonomie, individuelle et collective, des travailleurs. Cf. arsindustrialis.org

ces deux finalités. Celui-ci a institutionnalisé un compromis entre soumission volontaire à l'autorité d'un employeur et octroi de protections essentielles de différentes natures. Par conséquent, le travailleur qui exerce une grande autonomie dans l'organisation de son travail est généralement considéré comme un travailleur indépendant, et ne bénéficie pas de toutes les protections liées au salariat. Pourtant, l'exercice d'une autonomie ne fait pas disparaître ses besoins de protections, en particulier si ce travailleur se trouve dans une relation de dépendance économique forte vis-à-vis de ses donneurs d'ordre. Juges et législateurs ont largement assoupli cette équation historique, par diverses techniques juridiques. SMart a pu faire usage de certains de ces assouplissements pour octroyer des protections du régime salarié à la plupart de ses membres, tout en préservant leur autonomie.

Avec SMart, la question de la poursuite concomitante ou indépendante des deux finalités de promotion de l'autonomie et de sécurisation se pose à nouveaux frais, ouvrant des possibilités d'instituer dans le droit de nouveaux dispositifs qui répondent à ces deux aspirations fondamentales du travailleur contemporain. Plus largement, les transformations contemporaines du salariat nous poussent à interroger les contours des rôles qui avaient été traditionnellement institutionnalisés dans le droit – travailleur, employeur, donneur d'ordre – car ceux-ci évoluent. C'est également la fonction de l'Etat qu'il faut interroger à nouveaux frais. Il s'agira aussi de définir comment celui-ci peut perpétuer, en le redéfinissant, le rôle incontournable qu'il joue depuis plus d'un siècle dans la poursuite des finalités d'émancipation et de sécurisation des travailleurs.

Auriane LAMINE, Lionel CASTERMAN,
Julien CHARLES, Isabelle FERRERAS
OCTOBRE 2017

LEXIQUE

Autonomie : capacité à se fixer ses propres règles.

Autonomie collective : possibilité pour un groupe de s'autogouverner, de déterminer ses propres finalités et les moyens d'y parvenir.

Autorité : reconnaissance partagée de la légitimité d'une subordination*, du pouvoir (plus ou moins limité) de l'un sur l'autre.

Autorité démocratique : autorité* pouvant être remise en question, dont les formes de subordination* sont limitées et contrôlées, contestables et révisables régulièrement.

Hétéronomie : état d'incapacité à se fixer ses propres règles, à déterminer les raisons et les finalités de son action.

Salariat : relation de travail définie par le droit comme requérant l'abandon par le travailleur de sa capacité à déterminer de façon autonome* son travail en échange, classiquement, d'une sécurité de rémunération concédée par l'employeur et de protections assurées par l'Etat (maladie, pension, chômage...).

Sécurité (sociale) : ensemble des protections accordées au travailleur en raison de sa situation de travail. Historiquement, l'Etat a joué un rôle primordial en la matière (sécurité sociale, règles en matière de sécurité et de santé des travailleurs, droit collectif du travail,...). Mais d'autres acteurs s'y impliquent également (assurances privées, fonds de pension privés, employeurs, syndicats, groupements d'intérêts...).

Subordination : état de soumission au pouvoir de direction, de contrôle et/ou de surveillance d'autrui, obligation d'obéissance.

POUR ALLER PLUS LOIN : LE CADRE D'UNE RECHERCHE INTERDISCIPLINAIRE

L'expérience de SMart, envisagée comme « un cas exemplaire des transformations contemporaines du monde du travail », a suscité l'intérêt de chercheurs liés à l'Université de Louvain (CRIDIS) et au CESEP, qui nous ont proposé de mener au sein de l'entreprise une recherche action conjuguant deux disciplines, le droit du travail et la sociologie.

Ils se sont proposé de travailler sur deux aspects majeurs qui font la singularité de SMart. Le premier concerne l'appropriation de la forme coopérative afin de faire valoir, en droit comme dans les faits, l'égalité des membres malgré et au-delà de leurs différentes relations et contributions à SMart. Le second aspect de leur travail tient aux dynamiques d'innovation en matière de concentration/déconcentration des tâches qui transforment les modalités classiques de la division du travail.

L'enquête sociologique s'appuie notamment sur des observations directes et la réalisation de 80 entretiens approfondis, tant avec des usagers que des permanents de SMart, les uns comme les autres pouvant être ou non des sociétaires de la coopérative.

Dans les pratiques qui se développent chez/grâce à SMart, se révèlent de nouvelles conceptions du travail. A travers cette structure innovante semble poindre la perspective d'un gouvernement plus démocratique de l'activité productive (dans un sens large). Ces évolutions ne se font pas complètement « en-dehors » du droit mais toujours dans un rapport plus ou moins direct avec lui. Le droit peut s'avérer être un guide (c'est typiquement le cas de la Déclaration universelle des droits de l'Homme) et un support pour les changements sociaux. Il s'agit alors de s'appuyer sur lui pour faire advenir des pratiques qui soient plus conformes aux idéaux que l'on veut voir réalisés.

C'est pour cette raison, affirment ces chercheurs, qu'un dialogue « doit être installé entre l'analyse minutieuse des pratiques qu'offre la sociologie, et l'étude des cadres juridiques en vigueur. Le cas SMart, par ses particularités, nous offre une opportunité sans égale de mener un tel dialogue. »

La présente analyse est le fruit d'une note rédigée à l'attention du comité de pilotage de cette recherche et adaptée pour la publication dans le cadre des missions d'éducation permanente de SMart.

SOURCES ET RESSOURCES

Robert CASTEL, *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.

Lionel CASTERMAN, Julien CHARLES, Isabelle FERRERAS et Auriane LAMINE, « *Transformation du salariat: 1/2 Autonomie et subordination* », SMart, 2017

Claude DIDRY, *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute, 2016.

Isabelle FERRERAS, *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Paris, Les Presses de Science Po, 2007

Auriane LAMINE et Marco ROCCA, "Subordination et parasubordination en Italie, en France et au Royaume-Uni. Aspects de droit comparé", in S. GILSON (éd.), *Subordination et para-subordination: entre dépendance juridique et économique*, Limal, Anthémis, 2017, 30p (à paraître)

Auriane LAMINE, "De la perte de centralité et de pertinence du lien de subordination comme critère distinctif du contrat de travail. Etude de la manière dont l'entreprise SMart a concilié deux finalités que le droit social met en tension: offrir un cadre de travail sécurisé à ses membres et promouvoir leur autonomie dans le travail", SMart Research in Progress (CESEP & CriDIS-UCL), Etude #1 & #2, Bruxelles, 2017, 63p.

Pascal LOKIEC, *Il faut sauver le droit du travail!*, Paris, Odile Jacob, 2015.

Adalberto PERULLI, *Travail économiquement dépendant ou parasubordonné: les aspects juridiques, sociaux et économiques*, Etude commanditée par la DG emploi de la Commission Européenne, 2002.

Alain SUPIOT (coord.), *Au-delà de l'emploi: Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 2016 (2de édition).

Jef VAN LANGENDONCK, *Repenser la sécurité sociale*, SMart, Les Cahiers, 2016