

# Le droit social : des règles au service d'un idéal de démocratie et de justice

**La question de la démocratie s'invite de plus en plus dans les entreprises : les travailleurs ne sont pas des instruments mais des sujets politiques. Dans quelle mesure le droit social favorise-t-il la démocratie au travail ? Quels sont les principes en jeu auxquels il est confronté aujourd'hui ?** **Éléments de réponse avec une prof engagée dans les combats de son époque.**

A la fin de l'année dernière, nous fêtons le 75<sup>e</sup> anniversaire de la Sécurité sociale, promulguée en Belgique par l'arrêté-loi du 28 décembre 1944. Au printemps prochain se dérouleront dans notre pays comme en France

des élections sociales qui permettront aux travailleurs et travailleuses d'élire leurs représentants au sein de leur entreprise. Une double occasion pour nous de nous interroger sur le rôle que joue aujourd'hui le droit social. Né au XIX<sup>e</sup> siècle avec la révolution industrielle, garde-t-il la même pertinence à notre époque de révolution numérique ? Comment s'adapte-t-il aux évolutions du monde du travail ? Quel rôle peut-il jouer aujourd'hui ? Dans quelle mesure peut-il aider les plus précaires, intermittents, freelances, travailleurs sous contrats de misère, à défendre ou retrouver une sécurité d'existence ? Comment contribue-t-il à faire d'eux

des sujets politiques, des citoyens au sein de l'entreprise.

Pour nous aider dans notre réflexion, nous avons interrogé Auriane Lamine, professeure de droit social à l'UCL. Nous connaissons bien, chez Smart, cette juriste formée à Louvain et à Harvard qui est également détentrice d'un master en philosophie. Elle a en effet participé avec Julien Charles et Isabelle Ferreras à une recherche interdisciplinaire sur l'évolution institutionnelle de Smart, au moment de son passage en coopérative, en mettant sur pied avec eux un « processus d'enquête sociologique et juridique ». L'enjeu de leur enquête, pour laquelle ils ont voulu adopter une attitude de « sympathie critique », était de saisir les intentions de Smart telles qu'elles sont comprises et vécues par ses membres-utilisateurs. Comme ils l'écrivent, ils ont appréhendé cette entreprise « comme une 'capacité collective', au sens où elle cherche à rendre ses travailleurs-utilisateurs capables d'exercer individuellement et collectivement leur autonomie »<sup>1</sup>.



<sup>1</sup> Julien Charles, Isabelle Ferreras et Auriane Lamine, [Smart-Belgique comme capacité collective. Usages d'une coopérative de travailleurs autonomes](#), éd. en ligne Smart, juin 2019, pp. 4-6.

Pour réaliser l'entretien qu'on va lire, nous nous sommes appuyé sur deux des études juridiques réalisées par Auriane Lamine dans le cadre de cette recherche et restées inédites à ce jour : *La représentation collective des travailleurs en question : état des lieux du droit belge et cas particuliers* (2017) et *Fragmentation et reconstruc-*

*tion d'un demos de travailleurs. Penser le périmètre de l'entreprise à partir du droit social ?* (2018). On lira plus loin quelle définition elle donne de ce « *demos* » – dans lequel il est aisé de reconnaître une des racines du mot « démocratie ». On verra aussi, à travers les réflexions qu'elle développe, que les enjeux soulevés par la

recherche en droit social ne sont pas confinés aux seuls cercles académiques mais concernent au contraire la société tout entière, dans l'un des aspects les plus fondamentaux de son organisation : le rapport au travail et la sécurité d'existence, dont chacun.e a le droit de bénéficier.

C.V.

## Un dialogue entre pratique et élaboration juridique

**Auriane Lamine, vous êtes professeur de droit social. Qu'est-ce cela représente comme activité ?**

C'est un métier assez exceptionnel puisqu'il y a une partie de transmission, d'enseignement – ce sont les cours que je donne – et une partie scientifique de recherche autour des enjeux contemporains, des évolutions du monde du travail et du rôle que le droit a à jouer dans ces évolutions. Il y a une troisième partie, qu'on oublie souvent : le service à la société. Les académiques ont un rôle à jouer pour donner leur avis, conseiller mais aussi être à l'écoute de ce que la société a à transmettre pour nourrir leurs réflexions.

**Spécialiste en droit social, j'imagine que c'est un métier plein d'avenir, vu la masse des licenciements qui s'annoncent, suite à la numérisation croissante des entreprises ?**

En effet, le métier d'avocat en droit social dans les cabinets d'affaires est un métier non seulement bien rémunéré, mais en demande. Mais tous les spécialistes ne choisissent pas cette voie... il y a aussi un besoin criant de chercheurs curieux et créatifs, qui puissent penser l'avenir du droit social.

**Qu'est-ce que c'est le droit social ?**

C'est un ensemble de règles assez vaste qui recouvre à la fois le droit du travail – les règles qui encadrent la relation de travail salariée, tout au long d'un parcours professionnel donné – et les règles de sécurité sociale, qui encadrent les mécanismes de solidarité qui lient

ces mêmes travailleurs salariés. C'est aussi le nom de la discipline scientifique qui regroupe les chercheurs réfléchissant sur ces règles de droit social.

Cet ensemble de règles est très particulier et se distingue d'autres ensembles du même type, comme le droit administratif ou le droit des obligations, pour au moins deux raisons :

D'abord parce qu'il est habité par un idéal de justice sociale : cette idée qu'il faut œuvrer à la protection du travailleur salarié, qui est dans une situation de domination vis-à-vis de son employeur puisqu'il doit exécuter des ordres et qu'il dépend économiquement de lui pour subvenir à ses besoins.

Ensuite, parce qu'il est habité par un idéal démocratique : c'est l'idée selon laquelle les personnes qui sont les destinataires des règles, celles qui doivent les

appliquer, doivent aussi être impliquées dans la définition de ces règles. Dans le droit social, il y a de nombreux mécanismes de participation des travailleurs, ainsi que des employeurs et de leurs représentants, à l'élaboration des règles.

On perçoit dans le droit social un dialogue constant, très intense, entre les pratiques des acteurs et l'élaboration juridique. Les gens innovent, puis le droit se réapproprie ces innovations. En retour les cadres juridiques sont aussi susceptibles de transformer ces pratiques. Pour prendre un exemple très concret : le conseil d'entreprise et la commission paritaire, qui

sont les lieux où se noue la concertation sociale entre employeurs et travailleurs, ont d'abord émergé en dehors du droit, puis le droit est venu offrir un cadre, systématiser les relations. En sens inverse, les droits fondamentaux peuvent être un outil très puissant dans les mains des acteurs, qui peuvent les inspirer s'ils veulent transformer leurs pratiques de travail.

**Comment expliquer cet ancrage particulier dans un idéal démocratique, alors qu'aux yeux de beaucoup, le droit est fait d'abord pour pérenniser l'ordre établi, défendre les intérêts des puissants, légitimer les**

### **acquis et les positions des possédants ?**

Dans le droit social, l'idéal de démocratie n'est que très imparfaitement réalisé. C'est une aspiration, en germe depuis la naissance du droit social.

### **Qui remonte à quand ?**

Au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle, à l'époque de la Révolution industrielle, avec la naissance des syndicats et les premières interventions du législateur, qui constate une précarité terrible dans les grandes entreprises et décide d'encadrer le travail avec des règles de protection.

## **Freelances et travailleurs atypiques**

**Le monde du travail a beaucoup changé depuis le XIX<sup>e</sup> siècle et ces dernières années, on a vu croître le nombre de travailleurs qu'on dit « atypiques ». Que désigne-t-on exactement par ce terme ?**

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), qui élabore des règles fondamentales, adoptées officiellement dans la plupart des pays du monde, le travailleur atypique est celui dont la relation de travail s'écarte d'une relation de travail standard, typique, classique, c'est-à-dire à durée indé-

terminée, à temps plein, qui lie directement un travailleur et un employeur uniques. La catégorie des travailleurs atypiques englobe donc toute forme de travail qui passe par une intermédiation, ou qui est à durée déterminée comme le travail par intermittence, ou qui est à temps partiel.

En même temps, l'OIT constate aussi que ces formes de travail sont tout sauf rares – et donc atypiques – à l'échelle mondiale. Au contraire, elles se multiplient. Le recours au travail dit atypique est très

souvent synonyme de précarisation du travailleur, mais il est aussi symptomatique d'une autre évolution corrélative, qui retient moins d'attention : la fragmentation des organisations et des collectifs de travail.

**Cette idée de fragmentation des collectifs de travail apparaît de manière récurrente dans vos travaux, pourquoi ?**

La crise du droit social est présentée par beaucoup – et à raison – comme un pro-

duit de la déréglementation, amenant un morcellement des protections, et donc la montée d'une forme de domination, de plus grande vulnérabilité, de plus d'inégalités et le recours au contrat atypique est l'une des expressions de cette évolution tant des législations que des rapports dans le travail. A mon sens, il faut bien mesurer que l'on se trouve aussi face à une crise des collectifs historiques de travailleurs, une crise de la fragmentation des collectifs, ce qui pour moi implique un regard différent posé sur la réalité.

Quand on dit : les rapports au travail sont devenus plus précaires, au fond, on regarde toujours les choses à partir du rapport de travail classique, pour noter la transformation d'une majorité de CDI en CDD, de temps plein en temps partiel. La perspective est celle du travailleur individuel, qui bénéficiait de protection et n'en bénéficie plus. C'est important. Mais on gagne un pouvoir d'interprétation et d'imagination en ajoutant une vision complémentaire qui consiste à dire que ces mêmes évolutions attaquent un élément lui aussi fondamental : l'existence des collectifs de travailleurs. On peut dire que le lien du

travailleur dit atypique avec l'organisation pour laquelle il travaille est plus ténu que celui d'un travailleur typique : il est présent moins souvent, ou pour une durée courte. Sa situation individuelle est donc fragilisée, mais aussi l'intégrité du collectif auquel il appartenait.

Or, ces collectifs avaient en tant que tels une possibilité d'exercer un pouvoir dans la sphère économique. Parce qu'ils se désintègrent, que certains travailleurs perdent leur statut de « citoyens », ils ne sont plus à même d'exercer ce pouvoir, qui était déjà parcellaire et imparfait, mais qui existait.

**Cette désagrégation n'est-elle pas aussi le produit d'un enfumage idéologique, produit par le néo-libéralisme qui alimente la fiction d'un individu qui serait seul face à l'État, seul à devoir assumer la responsabilité de ses choix ?**

La carte blanche à propos de Deliveroo que nous sommes de nombreux chercheurs et chercheuses à avoir signée il y a deux ans reprenait une phrase de son dirigeant de l'époque, qui affirmait en substance : « En offrant notre modèle, nous ne faisons qu'exaucer l'aspiration à la

liberté des travailleurs »<sup>2</sup>. On voit qu'il y a un côté « *fake news* » dans une telle déclaration. On se fourvoie sur la nature de cette autonomie à laquelle aspirent les travailleurs. Ce n'est pas la possibilité de se connecter ou de se déconnecter d'une application, comme ce manager le prétendait. L'autonomie à laquelle les travailleurs aspirent, elle est politique. Et parce qu'elle est politique – dans politique, il y a le mot grec *polis*, qui désigne la cité – elle est nécessairement liée à l'appartenance à un collectif dans lequel les travailleurs vont pouvoir agir et se gouverner.

**Est-ce que les freelances – de plus en plus nombreux, que ce soit comme consultants informatiques, pigistes, coursiers à vélo... – font partie des travailleurs atypiques ?**

A vrai dire, les juristes ne désignent pas ces travailleurs-là comme atypiques, parce que la plupart du temps, ils ont un statut d'indépendant et se situent en dehors du champ d'application traditionnel des règles du droit du travail. Leur condition n'en pose pas moins des questions fondamentales, puisqu'eux aussi sont confrontés à des situations de vulnérabilité, ce qui

2 Julien Charles, Isabelle Ferreras, Auriane Lamine et al., « [Deliveroo: faire entrer le droit du travail dans le XXI<sup>e</sup> siècle?](#) », carte blanche dans *L'Écho*, 18 janvier 2018.

interpelle le juriste en droit social, dont les règles visent, rappelons-le, à la réalisation d'un idéal de justice sociale.

C'est d'autant plus vrai que la frontière qui sépare le salarié de l'indépendant est de moins en moins nette... Ce qu'il faut constater, c'est que l'une des transformations du monde du travail contemporain se caractérise par un recours de plus en plus normalisé à de l'*out-sourcing*, de la sous-traitance. On fait désormais appel à des travailleurs indépendants pour des tâches qui, auparavant, étaient exécutées par des salariés, en mainte-

nant cependant des formes de dépendance. Comme le recours au travail atypique, cette évolution participe à la déconstruction des anciens collectifs de travail.

Dans la réalité des travailleurs freelance, on constate tantôt une dépendance économique vis-à-vis d'un seul client ou donneur d'ordre – et dans ce cas, on se rapproche assez fort de la situation de salarié, et il est facile d'imaginer l'extension des protections du droit social à ces travailleurs, tantôt on est face à des situations de grande vulnérabilité économique, avec une *multiplicité*

de clients et parfois même une autorité exercée de manière très dissoute, via des algorithmes, des machines qui deviennent des organes de contrôle. Il est difficile pour ces travailleurs-là d'identifier la personne devant laquelle ils pourraient formuler des revendications. Du point de vue de la technique juridique, c'est plus compliqué de penser la participation de ces travailleurs et de leur donner des outils démocratiques, qui leur permettent d'agir collectivement sur la définition de leur travail – cela demande plus d'imagination, mais ce n'est pas impossible.



Deux affiches (France, 1936) pour/contre la limitation de la semaine de travail à 40 heures. La seconde reprend la plupart des éléments graphiques de la première pour les inverser. A droite : Affiche récente (Belgique) pour le partage du temps de travail.

## Le demos des travailleurs

**Dans certains de vos travaux, vous utilisez la notion de « demos » de travailleurs. Qu'entendez-vous par-là ?**

Le mot grec « *demos* » (*demoi* au pluriel) n'est pas issu du droit social et n'a pas de valeur juridique en soi, mais je le trouve particulièrement intéressant par sa portée politique. Il fait partie de la racine du mot démocratie, le pouvoir du peuple. Selon la manière dont je le définis, le *demos* est un collectif qui est gouverné, qui est destinataire de règles mais qui, potentiellement, peut se saisir de ce gouvernement, peut devenir son propre maître. En tant que juriste en droit social, ce qui m'intéresse, dans ma lecture du monde du travail contemporain, c'est de voir comment le droit social a joué un rôle dans la construction de ces *demoi* et a permis de les soutenir.

On retrouve ce dialogue entre pratique et droit que j'évoquais tout à l'heure. Je vais donner un exemple très concret. Le droit social a introduit le concept juridique d'« unité technique d'exploitation ». À la fin de la Seconde Guerre mondiale, on a estimé judicieux d'organiser des formes de représentation des travailleurs dans les entreprises – entreprises qui, à l'époque, sont souvent de

très grandes entités industrielles. Au lieu de se dire qu'on allait organiser cette représentation au niveau des grosses entités juridiques, on a décidé de développer un nouveau concept, celui d'unité technique d'exploitation, qui repose sur l'idée que, dans une grande entreprise, la représentation doit se construire au plus près des travailleurs, là où ils exercent leur travail, là où ils font collectivité. Plutôt que se référer à l'existence d'une société commerciale, on va regarder la réalité sociale, économique. En agissant ainsi, le droit social dessine le contour du *demos*, d'une communauté de travailleurs qui sera destinataire des règles, mais aussi qui (même si de manière parcellaire, encore très insatisfaisante) pourra participer à la définition de son destin professionnel. On a là un bel exemple de la manière dont le droit, en définissant une catégorie, noue un dialogue très concret avec le terrain, puisqu'il essaie que cette catégorie fasse écho à la réalité vécue des travailleurs. On peut dire que le droit renforce, voire même, structure, un *demos* de travailleurs.

Aujourd'hui encore, cette règle permet de reléguer au second plan ou d'ignorer les découpages administra-

tifs de sociétés qui peuvent poursuivre des buts multiples (d'optimisation fiscale notamment), pour faire prévaloir l'existence de la collectivité des travailleurs vécue, celle dont ils font l'expérience au quotidien, puisque c'est là qu'on voudra faire naître une forme de démocratie dans l'entreprise.

Dans un même esprit, le droit a reconnu l'existence et soutenu la collectivité des travailleurs syndiqués en accordant des prérogatives nombreuses aux organisations les plus représentatives de leurs intérêts.

**Mais face à une multinationale, n'est-on pas condamné à l'impuissance, puisqu'une telle entreprise échappera aux règles nationales ?**

Il y a beaucoup de tendances dans les évolutions contemporaines qui, à mon sens, menacent les collectivités traditionnelles de travailleurs. En fait, un travailleur unique peut faire partie d'une multiplicité de *demoi*, de collectivités de travail : au sein d'une unité technique d'exploitation, d'un syndicat, de la collectivité des salariés qui cotisent à la sécurité sociale. Parmi les évolutions qui menacent l'existence de ces collectivités, on a parlé du recours à des formes

contractuelles dites atypiques, on a parlé de l'*outsourcing* et des tendances à remplacer des salariés par des sous-traitants. On trouve aussi la fragmentation liée au développement des entreprises à travers les frontières : le gouvernement de l'entreprise se déplace alors à l'étranger, bien loin du vécu des travailleurs, alors qu'ils subissent les décisions de ceux qui les dirigent.

**Mais le droit social se construit aussi au niveau international. Dans des procès opposant Uber à ses chauffeurs ou des plateformes de livraison de repas à domicile à certains de leurs coursiers, on a vu plusieurs cours**

**et tribunaux, à travers l'Europe, déclarer que ces travailleurs étaient bel et bien dans un rapport de subordination face aux plateformes<sup>3</sup>, qui devaient donc assumer leurs responsabilités d'employeur. Ce sont là des interventions qui aboutissent à requalifier les rapports de travail...**

Lorsqu'un rapport de travail particulier présente toutes les caractéristiques du travail salarié classique, donc la subordination, le fait de devoir exécuter des ordres, le fait que le temps de travail soit défini par un autre, le fait de n'avoir aucun mot à dire dans la définition du travail lui-même, les juges n'hé-

siteront pas à le requalifier, c'est-à-dire à lui mettre l'étiquette juridique correcte, en l'occurrence l'étiquette de travail salarié. Une fois que cette étiquette est donnée, on peut dire que le travailleur réintègre un certain nombre de collectifs dont il aurait pu être exclu en tant qu'indépendant. Si le coursier Deliveroo ou le chauffeur Uber voit sa relation de travail requalifiée, il réintègre la collectivité des salariés, il peut bénéficier potentiellement d'allocations de chômage en tant que participant à cette collectivité de solidarité et potentiellement, il réintègre l'entreprise en tant que travailleur salarié et peut revendiquer des tas de choses auprès de l'employeur, en ce compris collectivement.

## Fragmentation des collectifs de travail

**Quand un État comme la Belgique promulgue des lois qui permettent de travailler comme livreur à vélo, avec des rentrées d'argent qui ne sont pas déclarées fiscalement et socialement, il contribue très activement à déréguler le marché du travail ?**

Le vent peut tourner, mais il est vrai que, depuis la crise financière de 2008, tant au niveau de l'Union européenne que de nos gouvernements

ici, en Belgique, la tendance est à la déréglementation, à la mise en question et parfois même à la destruction des protections du droit social acquises de longue date. Clairement, l'idéologie libérale dominante depuis les années 1980, les instructions qui sont données par l'Union européenne à ses États membres vont dans le sens d'un marché libre et d'une plus grande compétitivité des entreprises. Cette compéti-

tivité passe nécessairement par ce qu'ils appellent une réduction des coûts sociaux et cette réduction des coûts passe à son tour par la déconstruction des mécanismes de protection, qui sont considérés comme des charges indues.

En poussant à la compétitivité, les États, et l'Europe à travers eux, participent aussi de manière active à la fragmentation des collectifs de travail. En évoquant

<sup>3</sup> En ce qui concerne Uber, voir notamment [Philippe Jacqué, « Le modèle d'Uber menacé par une décision de la justice française »](#), in *Le Monde*, 12 janvier 2019.

la nécessité de diminuer les coûts du travail, on détricote les législations sociales. On menace du même coup les collectifs, parce qu'on crée une multiplication de petits statuts précaires. Les travailleurs sont atomisés, la relation d'appartenance avec leur organisation devient de plus en plus ténue, peu claire. Dès lors, leur appartenance à un *demos* et la possibilité d'exercer un pouvoir via le collectif deviennent quasiment impossibles.

L'Union européenne a, par exemple, encouragé l'interventionnisme du gouvernement belge dans les négociations interprofessionnelles qui portaient sur les salaires. C'est une expression très manifeste d'une volonté de priver les acteurs d'une marge de manœuvre, de leurs droits à participer. Indépendamment de l'Europe, il y a aussi au niveau belge des initiatives qui vont totalement dans le sens d'une plus grande libéralisation. Des lois comme celle sur les flexi-jobs, celle sur l'économie collaborative, qui touche aux plateformes en particulier, ou la loi plus récente sur le renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, contribuent grandement à cette désagrégation.

### **Que dit cette loi sur le renforcement de la croissance et de la cohésion sociale?**

Sur ce dernier point, elle porte assez mal son nom... C'est une loi qui crée trois statuts d'emploi nouveaux : un statut de travailleur associatif, un statut de travailleur peer-to-peer (citoyens-citoyens) et le troisième, c'est justement ce statut de travailleur de l'économie collaborative, même si l'origine de ce dernier date de 2016. Cette loi, comme plusieurs précédentes, consacre une idée simple : tant qu'on ne dépasse pas un certain seuil de revenu annuel, autour de 6000€, on ne doit pas participer à la solidarité nationale, ni fiscale, ni sociale, et aucune des protections du droit du travail n'est applicable. Aux dires du législateur, on vise là des travailleurs qui font du travail « en plus », du travail durant leur temps libre pour compléter leur salaire. Mais dans la réalité, il s'agit pour certains de leur source principale de revenus. On ne paie pas d'impôts, pas de cotisations sociales et ce faisant on s'exclut ou on est exclu du *demos* des salariés, du collectif qui avait construit sa solidarité, puisqu'on n'y « contribue » plus, et chaque membre du collectif en sort appauvri.

### **Quels sont les obstacles rencontrés par les travailleurs atypiques ou freelances pour se constituer un *demos* ?**

Il y a des tas de dimensions, de paramètres, qui peuvent lier les gens, les aider à faire collectif : des valeurs, des intérêts partagés, la volonté de faire quelque chose ensemble. Après, comment libère-t-on le potentiel de ceux qui veulent faire collectif, qui veulent s'emparer de leur propre destin ? La réponse juridique, c'est : en proclamant des libertés fondamentales et en construisant les conditions de possibilité pour que ces libertés soient utilisables concrètement.

La réponse est satisfaisante en théorie mais moins en pratique... Parfois, même les plus belles aspirations ne peuvent pas se développer parce que le contexte s'y oppose. On peut rencontrer des obstacles matériels : ne pas être au même endroit au même moment, ne pas disposer des moyens financiers qui permettent d'organiser de la concertation. Des obstacles symboliques : jusqu'à quel point nos intérêts convergent-ils ? Jusqu'à quel point peut-on faire collectif ? Ce qui nous unit est-il suffisant pour agir collectivement, surtout si chacun d'entre nous à sa propre vision de ce qui est juste, de ce qui est un travail qui a de la valeur ? Et aussi de très nombreux obstacles institutionnels.

## De quel ordre ?

Un monde du travail structuré par la subordination, des gouvernements qui contribuent à l'isolement

des travailleurs, ce sont des facteurs institutionnels qui mettent des bâtons dans les roues. Le cadre juridique et institutionnel en vigueur favorise une agglutination du pouvoir dans les mains

de quelques-uns, qui représentent ceux qui ont le pouvoir économique, d'une part, et d'autre part, comme nous l'avons dit, il participe à la dilution des collectifs historiques.

## Cristallisation d'un rapport de force

Le droit social joue un rôle un peu paradoxal dans ces évolutions. Le droit est une cristallisation, à un moment donné de l'histoire, d'un état donné des rapports de force. L'histoire du droit du travail est révélatrice à cet égard : certains diront à juste titre qu'il participe à ce processus de domination en le rendant acceptable, en lui donnant un visage digne, légitime. Le droit du travail institu-

tionnalise la subordination depuis plus d'un siècle : en la rendant légale, il la rend acceptable. D'un autre côté, le droit social est indispensable pour rendre une dignité à un travailleur qui se situe dans une situation de domination et lui offrir des outils pour agir collectivement sur sa réalité professionnelle. Je pense qu'il est porteur d'un potentiel subversif et c'est pourquoi je pense qu'il faut

s'interroger sur la meilleure manière de l'utiliser pour infléchir les rapports de force qui caractérisent le monde du travail contemporain.

Certains ont des boulots précaires et vivent la subordination parce qu'ils n'ont pas le choix, mais d'autres choisissent de vivre de façon un peu plus autonome parce qu'ils n'ont pas envie d'un patron au-dessus

## Les coursiers de Bordeaux EN GRÈVE



En ce soir 6 mars, match retour de PSG - Réal Madrid, les coursiers Deliveroo de Bordeaux seront à nouveau en grève à peine 3 semaines après la grève de la Saint Valentin.

Les coursiers ont discuté entre eux, ont établi une liste de revendications et ont transmis celle-ci à Deliveroo lors de la table ronde du 27 février dernier.

Les coursiers présents à cette table ronde ont demandé à ce qu'un compte rendu de la table ronde ainsi qu'une réponse de Deliveroo aux revendications soient envoyés avant le 5 mars, hier.

**Nous n'avons rien reçu ! Nous avons donc décidé de nous mettre en grève ce soir afin de faire valoir nos revendications pour que cesse la dégradation de nos conditions de travail.**

### Les revendications sont les suivantes :

- **Explication de l'algorithme** de Deliveroo et de son fonctionnement de manière claire.
- **+2€** au delà de 3Km de livraison (à vélo sur maps) et +2€ au delà de 2Km de pick-up (à vélo sur maps)
- **Classement des restos par distance** sur l'application et le site des clients
- **Fin des statistiques**
- **+5€** par heure quand il pleut (+de 0.3mm) et baisse des rayons à 2Km de livraison (à vélo sur maps) quand il pleut
- **Assignation de la course 3 mn** avant le moment où c'est prêt pour le restaurant.

Si ces revendications ne sont pas satisfaites, nous pourrions nous remettre en grève très rapidement et amplifier la mobilisation. Car l'immense majorité des coursiers de Bordeaux en à marre de voir leurs conditions de travail se dégrader.

*Constitution d'un demos de travailleurs à travers une action collective.*

d'eux, parce qu'ils ont une possibilité de mieux marier vie privée et vie professionnelle, etc. Comment peut-on concilier l'autonomie et la solidarité sous l'angle du droit social ? Qu'est-ce que le droit social pourrait faire pour ce dernier type de travailleurs ?

Je m'oppose à l'idée selon laquelle on ne pourrait faire collectif, *demos*, que dans une situation d'oppression partagée vis-à-vis d'un acteur unique, détenteur de pouvoir. On ne fait pas *demos* uniquement *contre*. Je ne prétends pas du tout que le monde du travail serait dans un processus de transformation naturelle, impliquant la construction de *demos* coopératifs de travailleurs, même si on peut le souhaiter. On n'est pas dans ce monde-là, au contraire. A bien des égards, les transformations du droit social, cette fragmentation dont on a parlé, ce délitement ont renforcé les rapports de domination dans les organisations. Dès lors, le droit social « classique » et ses règles, qui protègent le dominé, ont encore un rôle fondamental à jouer.

Mais d'autres projets ou aspirations peuvent amener des travailleurs à faire collectif et à décider d'agir collectivement sur leur destin et ici aussi, le droit social peut fournir des outils. Que peut-il apporter ? Je rebondis sur ce par quoi on a commencé. La réponse ne se situe pas

dans le droit social seul, dans le droit social comme un cadre déconnecté qui nourrirait des solutions parfaites pour les travailleurs. On voit bien aujourd'hui qu'il est tout sauf un rempart insubmersible. Il doit se nourrir de pratiques qui se développent sur le terrain, même parfois des pratiques qui s'inscrivent en porte-à-faux avec les règles établies, pour se modifier lui-même. Et de la même manière, je pense que les acteurs impliqués sur le terrain doivent aller chercher dans les règles elles-mêmes, dans les décisions de justice, des sources d'inspiration.

### **Comment fait-on quand on n'est pas docteur en droit ?**

Les juristes doivent se mettre au service des projets démocratiques ! C'est le rôle social du juriste qui s'impliquerait politiquement... Je pense qu'inexorablement, la recherche en droit doit se faire plus participative. Aujourd'hui, les personnes expertes ne parlent trop souvent qu'entre elles. Celles qui ont cette expertise du corps de règles, de l'aridité des règles mais aussi de leur complexité, de la finesse, des interstices inexplorés, ces experts doivent mettre leur compétence et leur savoir au service de ceux qui essaient de transformer la société, en particulier si cette transformation va dans le sens des idéaux portés par

ces règles : idéaux de protection, de démocratie.

Ils devraient en outre faire preuve d'une ouverture, d'une forme d'humilité par rapport aux innovations sur le terrain. Je pense à plusieurs d'entre elles. Par exemple, l'entreprise de presse SANOMA, spécialisée dans la maison et la décoration (*Gaëlle Maison, Maisons de charme*, etc.) a subi des transformations ces dernières années en recourant de plus en plus à des journalistes indépendants, des pigistes, pour exercer des fonctions qui étaient auparavant aux mains de salariés. Comment intégrer ces travailleurs qui font partie du collectif de travail, même si juridiquement, ils ont un contrat qui ne le révèle pas ? Eh bien, en construisant des dispositifs de représentation collective particuliers, nouveaux, extra-légaux, spécifiques. C'est ce que SANOMA a fait : on y a créé des organes de représentation qui intègrent ces pigistes, avec un relais vers le conseil d'entreprise pour que leur voix soit entendue. Il faut ajouter que les délégations syndicales ont toujours la liberté de représenter au sein d'une entreprise les voix de tous les types de travailleurs. Ceci est d'autant plus vrai si les syndicats commencent à s'ouvrir aux travailleurs indépendants : c'est le cas de la CSC qui affine depuis 2019 les travailleurs indépendants au sein de *United Freelancers*.

Cette évolution aussi pourrait inspirer le législateur.

**Dans une entreprise comme Smart, qui compte deux cents permanents et des milliers de travailleurs intermittents, parfois avec des contrats de très courte durée, parfois avec des contrats plus importants et plus réguliers, comment fait-on pour représenter tout le monde – en tant que travailleur, et non pas en tant que sociétaire de la coopérative ?**

Pour moi, les modes de la représentation collective, les modes d'exercice de la démocratie ne se limitent pas aux mécanismes habituels du droit social. A différents égards, Je trouve que Smart, dans les pratiques actuelles, est déjà un vecteur de construction d'un *demos* de travailleurs.

Depuis 1998, en effet, donc depuis plus de 20 ans, Smart œuvre, par sa pratique innovante, à la reconstruction d'un *demos* qui n'est pas lié, comme le collectif traditionnel de l'entreprise fordiste, par une situation de domination subie, mais par la volonté d'agir collectivement sur la définition du travail et de répondre aux besoins de sécurité d'existence des travailleurs. L'organisation offre cela. Par son dispositif-même, elle œuvre à la création de liens. Et ce n'est qu'une petite partie de ce que fait Smart, puisque la transformation en

coopérative, les formations qu'elle peut offrir, toutes les dimensions de cette création collective qu'elle représente, peuvent être lues comme de la recreation de *demos*. Cela ne signifie pas que la tâche soit évidente, cela ne veut pas dire qu'il y a un sentiment d'appartenance qui émerge naturellement chez chacun des travailleurs, mais potentiellement l'organisation recrée quand même un lieu, des collectifs qui agissent ensemble et qui redécouvrent le véritable sens de l'autonomie, qui n'est pas un vécu isolé, qui ne consiste pas en une vision cloîtrée de son destin, mais une entreprise politique. Donc, Smart me paraît être un bel exemple d'innovation dont les juristes doivent se saisir, s'inspirer, pour réfléchir à des réformes du droit.

Inversement, il y a des choses qui se produisent au niveau juridique qui, à mon sens, pourraient être utilisées pour inspirer les acteurs. Par exemple, les juridictions du travail belge accordent la reconnaissance des droits du travail à une catégorie d'« hyperoutsider », les travailleurs sans papiers. Avec eux, on est typiquement face à des travailleurs qui sont exclus pas seulement des collectifs, des *demos* traditionnels du travail, mais aussi du *demos* de l'État : ils sont considérés comme se trouvant irrégulièrement sur son territoire et risquent d'en être expulsés.

**Et donc, ils sont contraints de travailler au noir...**

Notamment. Ils ne sont pas déclarés, donc ils s'exposent à des risques et des sanctions, tout comme ceux qui les emploient. Mais, alors que, du point de vue du droit des étrangers, de l'État belge, ce sont des irréguliers, certaines juridictions du travail ont quand même été amenées à leur reconnaître des droits en tant que travailleurs. En gros, elles ont dit : peut-être n'êtes-vous pas régulièrement sur le territoire mais, puisque vous travaillez pour un employeur contre une rémunération, vous êtes bel et bien des salariés. En tant que salariés, vous pouvez bénéficier de certains droits, comme le paiement de rémunérations dues.

**Une citoyenneté par le travail, plutôt que par la naissance ou par le sol ?**

C'est exactement cela. Et l'idée de citoyenneté est liée à la question de la démocratie. C'est l'appartenance à un collectif qui se donne ses propres règles.

Un autre exemple qu'on peut citer, c'est la création des groupements d'employeurs, système qui n'a pas forcément été adopté avec une vocation sociale ou progressiste, mais qui est intéressant du point de vue de la reconstruction d'un *demos*. Il s'agit donc de deux ou plusieurs employeurs qui s'accordent pour créer une

entité juridique séparée, le groupement, qui engagera des travailleurs et les mettra à disposition de ses membres. Dans la pratique, cela permet par exemple à deux entreprises distinctes qui n'ont pas la possibilité d'engager chacune un travailleur à temps plein de le faire, au lieu d'engager chacune un travailleur précaire, à temps partiel. Le droit offre cette possibilité et l'encadre. Faisant cela, il offre un cadre pour recréer la continuité du lien dans le temps, dans l'espace, là où potentiellement on était dans des situations de fragmentation. Les choses sont perfectibles, mais on a là des exemples de modifica-

tions législatives qui peuvent être utiles aux acteurs.

Quand la loi sur les élections sociales adoptée récemment – ces élections auront lieu en Belgique en mai 2020 – offre le droit de vote aux intérimaires, pas dans la société d'intérim qui est leur employeur, mais dans l'entreprise où ils travaillent effectivement à un moment donné, on recrée une forme d'appartenance là où il y avait fragmentation et discontinuité. L'intérimaire est reconnu comme un membre à part entière de l'organisation dans laquelle il travaille, même si cette organisation n'est pas formellement son employeur.

On constate donc l'activisme de certains juges ou la créativité des législateurs qui, parfois malgré eux, développent des outils susceptibles d'être utilisés pour nourrir des revendications, développer de nouvelles initiatives sur le terrain. Ce dialogue entre innovation sur le terrain et créativité juridique est typique du droit social, il faut qu'il continue de prospérer afin que se réalisent toujours un peu mieux les aspirations démocratiques des travailleurs et travailleuses.

Entretien réalisé  
par Carmelo VIRONE

Février 2020

## Sources et ressources

Lionel CASTERMAN, Julien CHARLES, Isabelle FERRERAS, Auriane LAMINE, [Transformations du salariat: 1/2 Autonomie et subordination au regard du projet démocratique](#), éd. en ligne Smart, 2017.

Lionel CASTERMAN, Julien CHARLES, Isabelle FERRERAS, Auriane LAMINE, [Transformations du salariat: 2/2 Autonomie et sécurisation dans le droit social](#), éd. en ligne Smart, 2017.

Julien CHARLES, Isabelle FERRERAS et Auriane LAMINE, [Smart-Belgique comme capacité collective. Usages d'une coopérative de travailleurs autonomes](#), éd. en ligne Smart, juin 2019.

Anne DUFRESNE, [Coursiers de tous les pays, unissez-vous!](#) éd. en ligne Smart, 2018.

Auriane LAMINE et Céline WATTECAMPS (coord.), *Quel droit social pour les travail-*

*leurs de plateformes ?* Limal, Anthemis, 2020

Jeremias PRASSL, *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, 2018

David WEIL, *The Fissured Workplace*, Harvard University Press, 2017