

Dialogue social : quelle place pour les travailleurs·ses intermittent·es de Smart ?

Perturbées par la crise sanitaire qui continue à rythmer nos vies, les élections sociales n'ont pu se dérouler comme prévu en mai 2020. C'est en novembre que les travailleurs·ses pourront élire les collègues qui les représenteront au Conseil d'entreprise (CE) et au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Mais qui pourra réellement se présenter comme candidat·e dans ce processus de la démocratie en entreprise ? Qui pourra élire ces représentant·es ? Les représentant·es du personnel, qui représentent-ils exactement ? Comment faire de ce processus démocratique imaginé au sortir de la Seconde Guerre mondiale un outil qui puisse servir les travailleurs·ses de ce 21^e siècle déjà bien entamé ?

Les questions tournant autour de cet épisode récurrent de la vie des entreprises ont une saveur particulière chez Smart, tant ses travailleurs·ses peuvent à la fois répondre au

modèle des travailleurs·ses « traditionnel·les » et diverger fondamentalement de ce modèle autour duquel les règles du jeu ont été pensées. Elles prennent une saveur encore plus épicée lorsque ces mêmes travailleurs·ses, avec leur casquette de sociétaire, bénéficient de la représentation collective que leur offre la coopérative afin de défendre les intérêts de l'entreprise partagée et ses valeurs.

Faut-il le rappeler ? Smart permet à ses membres de se placer de manière assez originale dans la catégorie des travailleurs·ses salarié·es, sous la subordination de la coopérative, en se présentant comme étant leur entreprise, partagée avec l'ensemble des sociétaires utilisateurs·trices, mais aussi leur employeur. Ce faisant, Smart se donne pour mission de donner à ses membres

l'opportunité de travailler dans les meilleures conditions possibles et de bénéficier d'une sécurité sociale forte, tout en conservant un important champ d'autonomie.¹

Ainsi, l'objectif à terme est de faire bénéficier ces travailleurs·ses intermittent·es de l'ensemble des droits auxquels peuvent prétendre les salarié·es. Mais dans les faits, et en particulier dans le cadre de ces élections sociales, peuvent-ils réellement intégrer le processus et pourquoi serait-il nécessaire qu'ils le puissent ?



¹ Une large partie des idées développées dans cet article est issue du mémoire que j'ai rédigé dans le cadre de mon master en politique économique et sociale, suivi à la FOPES, « Des représentations collectives pour poursuivre l'émancipation des travailleurs », 2018.

Qui peut être candidat au CE et au CPPT ? Conditions d'éligibilité

Le Comité d'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection au travail disposent de la même réglementation concernant ces questions. Outre les conditions d'âge et le fait de ne pas faire partie du personnel de direction, ce sont surtout les conditions liées à l'ancienneté dans l'entreprise qui permettent de déterminer la possibilité pour un·e travailleur·se de se présenter comme candidat·e aux élections sociales.

Ainsi, il faut soit six mois d'ancienneté au sein de l'Unité Technique

d'Exploitation (UTE, c'est-à-dire chez Smart l'ensemble des entités juridiques qui emploient du personnel), soit neuf mois d'ancienneté, même discontinue, durant l'année précédant les élections². Le fait que l'on précise que les neuf mois peuvent s'entendre de manière discontinue semble impliquer que les six mois mentionnés plus haut doivent forcément être continus.

Dans le cas de Smart, on comprend donc que les candidat·es pourront appartenir aussi bien à la catégorie du personnel

permanent, que de la catégorie des travailleurs·ses autonomes sous contrat à durée indéterminée (CDI) ou encore de la catégorie de celles et ceux qui travaillent par intermittence, pour autant qu'ils et elles puissent justifier de l'ancienneté requise, c'est-à-dire d'un volume d'emploi suffisant.

Il s'agit donc que les syndicats puissent entrer en contact avec l'ensemble de ces candidat·es potentiel·les mais également, en particulier pour la dernière catégorie, de disposer des informations permettant de les identifier.

Les travailleurs·ses en CDI

Les travailleurs·ses [intermittents] signent généralement avec Smart des contrats à durée déterminée, qui peuvent aller d'un jour à un mois, renouvelables tout au long de l'année en fonction des commandes qu'ils décrochent ou des ventes qu'ils réalisent. Depuis 2015 en Belgique, si leurs rentrées sont suffisamment régulières, ils·elles ont en outre la possibilité de se faire engager sous un contrat à durée indéterminée, à temps plein ou partiel. Le montant de leur rémunération mensuelle est alors établi en fonction d'une estimation quant à leurs revenus futurs. Le·la travailleur·se

engagé·e sous CDI voit sa vie grandement facilitée au plan administratif (plus de contrat à encoder); ses revenus sont lissés dans le temps; il n'est plus considéré comme sans emploi et sa stabilité sociale en sort renforcée (de sorte qu'il lui sera plus aisé d'emprunter pour l'achat d'une maison, par exemple). En 2018, en Belgique, 14 prestataires ont entamé un parcours en CDI, ce qui portait à 26 le total des freelances en CDI pour un chiffre d'affaires de 1 096 189 euros (HTVA) . En 2019, ce nombre est monté à 31.

Smart, rapports d'activité 2019-2020

² <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Brochure%20ES%202020FR.pdf>, pp. 50-51

Qui peut voter lors des élections sociales ? Conditions d'électorat

Il est à noter que la réglementation³ distingue les « travailleurs·ses permanent·es » des « intérimaires » et indique des conditions différentes en fonction de la catégorie à laquelle le/la travailleur·se appartient. Par « intérimaires », il y a lieu d'entendre les travailleurs·ses mis à disposition de l'entreprise par une société d'intérim. Cela ne concerne donc en aucun cas les membres de Smart déclarant des contrats de travail intérimaires chez leurs donneurs d'ordre. Il est bon de savoir que ces membres de Smart, moyennant le respect de certaines conditions d'ancienneté ou de volume de travail, pourraient prétendre à voter dans le cadre des élections sociales ayant lieu chez leur donneur d'ordre. De la même manière, si Smart a recours à du personnel intérimaire pour son activité propre, ces travailleurs·ses pourraient voter dans le cadre des élections sociales ayant lieu chez Smart. Cependant, cela dépasse le cadre de cet écrit et nous ne décrivons donc pas ici ces conditions.

Reste donc à parler des « travailleurs·ses permanent·es »... une terminologie qui laisse entendre que les travailleurs·ses intermittent·es seraient exclus.

Pour pouvoir voter, il faut que les travailleurs·ses soient occupé·es « depuis trois mois au moins » au sein de l'UTE. Il n'est pas précisé si ces trois mois doivent s'entendre de manière ininterrompue ou, si des discontinuités dans la relation de travail apparaissent, dans quelles mesures elles peuvent se manifester.

Cependant, dans une étude réalisée dans le cadre d'une recherche sur Smart, la professeure de droit social Auriane Lamine mentionne « l'existence d'une décision du tribunal du travail de Leuven du 4 avril 1991 qui indique que des coupures très courtes – dans le cas d'espèce un jour férié entre la fin d'un CDD et le début d'un autre, n'interrompent pas la période des 3 mois (requis pour l'électorat) et des 6 mois « ininterrompus » (requis pour l'éligibilité) ». ⁴ Cette note indique clairement le caractère

ininterrompu des trois mois d'occupation.

Dans la pratique, notons toutefois que les listes électorales sont dans un premier temps constituées nonante jours avant les élections et reprennent l'ensemble des personnes sous contrat de travail à cette date (jour X). Il sera ensuite possible, au plus tard treize jours avant les élections, de rayer de cette liste les personnes qui ne feraient plus partie de l'entreprise, moyennant une décision unanime du CE. Sans accord à ce sujet, les personnes seront convoquées pour venir voter.

Comme pour les conditions d'éligibilité, sont exclus du corps des électeur·trices les membres du personnel de direction.

Les conditions nécessaires pour pouvoir figurer sur les listes électorales doivent être respectées au « jour Y », à savoir le jour des élections.

³ <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Brochure%20ES%202020FR.pdf>, pp. 41-42

⁴ Auriane Lamine, « Etude 3 : La représentation collective des travailleurs en question : état des lieux du droit belge et cas particuliers », p.15, 2017.

Un cadre inadapté...

Nous commençons à percevoir que ces dispositifs ne sont pas adaptés à la réalité des travailleurs·ses intermittent·es engagé·es par Smart. En effet, si certain·es d'entre eux·elles auraient la possibilité de se présenter comme candidat·es, il n'est pas sûr pour autant qu'ils ou elles pourront voter, dans la mesure où leurs contrats de travail présentent des discontinuités importantes.

Pour clôturer ce tableau, il faut encore ajouter la difficulté du maintien des mandats. En effet, le mandat prend fin dès le moment où le/la travailleur·se élu·e cesse de faire partie du personnel de l'entreprise. Dans ces conditions, la seule possibilité que les travailleurs·ses intermittent·es bénéficient d'un mandat pérenne serait qu'ils disposent d'un contrat de travail tout aussi pérenne.

De manière générale, il nous semble que la représentation par la voie syndicale n'est pas équipée correctement

pour prendre en compte la réalité des travailleurs·ses autonomes intermittent·es. Cela s'explique en partie par la différence de contexte entre l'époque où les modes de fonctionnement de la démocratie économique ont été pensés, pour donner lieu à ce qu'on a appelé le compromis fordiste, et les réalités vécues par les travailleurs·ses contemporain·es, en particulier les intermittent·es.



La sécurité a représenté une monnaie d'échange contre la subordination à l'employeur, notamment au travers de contrats de longue durée... Nous sommes, dans le cas des travailleurs·ses autonomes

que Smart engage, face à une altération de la subordination et une autonomie élargie, des contrats par nature de courte durée, une atomisation des travailleurs·ses, ce qui rend plus difficile leur mobilisation. Il serait intéressant pour elles et eux que les organisations syndicales puissent mieux appréhender leurs modes de fonctionnement, leurs particularités.

Ce mouvement a déjà commencé au sein des principales organisations syndicales, tant du côté de la CSC⁵ qui entend organiser et représenter les travailleurs·ses autonomes, quel que soit leur statut social, du moment qu'ils n'emploient pas eux-mêmes de personnel, que de la FGTB⁶, qui se concentre plus spécifiquement sur les travailleurs·ses de plateformes digitales, en promouvant le statut de salarié comme celui qui pourra apporter la meilleure protection à ces travailleurs·ses. Ce mouvement reste à poursuivre et à amplifier.

⁵ « [Les travailleurs autonomes ont un syndicat](#) », United Freelancers, consulté le 22 septembre 2020. CSC : Confédération des syndicats chrétiens de Belgique. Voir présentation sur [le site du CRISP](#).

⁶ « [FGTB Plateforme](#) », consulté le 22 septembre 2020. La Fédération générale du Travail de Belgique est un «syndicat de travailleurs salariés appartenant au monde socialiste». Voir la présentation sur [le site du CRISP](#).

... face à la nécessité d'intégrer les travailleurs·ses intermittent·es au dialogue social

La coopérative Smart s'est donné pour objectif de fournir « la meilleure protection sociale et économique, fiscale et juridique possible »⁷ à l'ensemble de ses travailleurs·ses. Pour y parvenir, l'entreprise gagnerait à ouvrir également la voie vers une représentation collective de l'ensemble de ses travailleurs·ses, au-delà de la représentation dont les sociétaires disposent au sein de la coopérative

La raison essentielle de cette position est précisément une question de représentativité. Le personnel élu aux élections sociales chez Smart doit représenter tous les travailleurs·ses de l'entreprise, y compris les travailleurs·ses autonomes, permanent·es ou intermittent·es. Dans ces conditions, il nous apparaît comme évident qu'ils et elles devraient être représenté·es d'une manière ou d'une autre au sein des organes de représentation des travailleurs·ses, afin de venir les enrichir de leur expérience de l'entreprise partagée.

Nous gageons que mettre le mouvement syndical traditionnel au contact de ces travailleurs·ses pourrait faire évoluer l'idéologie syndicale

héritée de l'ère fordiste et les possibilités de représentation effective des travailleurs·ses intermittent·es. Il serait alors également plus aisé pour ces derniers de faire remonter les problématiques particulières auxquelles ils et elles sont confronté·es.

En effet, bien que les travailleurs·ses autonomes de Smart cotisent au niveau de la sécurité sociale des salarié·es, et qu'ils et elles bénéficient dès lors d'une large part de sa protection, il est interpellant de constater certaines lacunes en la matière. Le mode de fonctionnement des travailleurs·ses intermittent·es, en particulier le fait qu'il passent d'un contrat de courte durée à un autre, alternant avec des périodes sans emploi, ne permet en effet pas de débloquer l'ensemble des droits auxquels peuvent prétendre la plupart des travailleurs·ses salarié·es. Ce point est plus problématique encore quand ces intermittent·es ont une activité de faible intensité. C'est là un axe important d'amélioration, d'émancipation de ces travailleurs·ses.

Un autre aspect pour lequel un lien plus étroit

avec les organisations syndicales mériterait d'être approfondi est sans doute celui des négociations avec les donneurs d'ordre des travailleurs·ses intermittent·es. En effet, les organisations syndicales sont en général bien implantées au sein des entreprises en Belgique, ce qui pourrait aider dans le cadre de négociations collectives à mener en faveur des travailleurs·ses intermittent·es. Bien que Smart ait déjà joué ce rôle de négociateur ou d'intermédiaire protecteur, avec des organes publics dans le cas des artistes ou avec des donneurs d'ordre dans le cas des livreurs à vélo, la coopérative, d'après des déclarations de ses dirigeants, ne veut pas systématiquement assumer cette fonction. Elle souhaite plutôt jouer un rôle de courroie de transmission vers les organisations représentatives des travailleurs et non exercer directement un travail de type syndical.

L'identification des interlocuteurs de référence dans un dialogue social impliquant des travailleurs autonomes est un enjeu considérable. En effet, la relation de subordination

⁷ Statuts de SmartCoop (2016), p.5.

indique l'employeur comme interlocuteur privilégié d'un dialogue social traditionnel. En ira-t-il toujours de même si la subordination s'amenuise ou disparaît ?⁸

Ainsi, le dialogue social pourrait focaliser son attention sur l'auto-exploitation que les travailleurs-ses intermittent-es peuvent s'infliger, sur la protection des travailleurs de Smart soumis à l'autorité d'autres membres au sein des Activités⁹, sur l'organisation en filières professionnelles ou sectorielles de ses membres afin qu'elles puissent peser collectivement en cas de négociations à mener mais aussi, lorsque c'est nécessaire, sur Smart elle-même en tant qu'employeur, lorsque l'entreprise se doit de veiller au bien-être de ses employé-es et de respecter la réglementation du travail salarié.

La démarche d'inclure les travailleurs-ses intermittent-es au dialogue social est en cours au sein de Smart¹⁰. Elle doit se poursuivre, afin de répondre aux objectifs de la coopérative et d'éviter que

les évolutions du monde du travail ne conduisent à un délitement des protections auxquelles l'ensemble des travailleurs-ses peuvent prétendre. Les enjeux sont donc importants et il nous semble que l'élargissement de la démocratie en entreprise est un enjeu crucial, au travers du dialogue social et de la volonté qu'une part plus représentative de l'ensemble des travailleurs-ses puissent participer activement à cette démocratie.

L'articulation de cette représentation des salarié-es avec la représentation des sociétaires de la coopérative pourrait également servir ces intérêts communs et mériterait d'être pensée dans la cadre de ces réflexions.

Expérience en cours, résultats à suivre !

Damien NoËL
Septembre 2020

Parallèle avec les élections sociales en France

De la même manière, le cadre légal français, ne garantit pas la représentation des toutes les travailleur-es de Smart quel que soit leur statut. Un-e travailleur-e peut ainsi exercer son métier avec Smart de manière régulière (et donc dans une certaine continuité), en ayant une série de contrats courts, intermittents, discontinus, sans pour autant participer aux dynamiques de représentation du personnel.

D'une part, les travailleur-es ne cumulant pas suffisamment

d'ancienneté ne peuvent pas se porter candidat.es. D'autre part, la discontinuité des contrats ne garantit pas la possibilité de maintenir son mandat une fois élu-e. Les conditions pour être électeur-trice limitent aussi les possibilités de participation, comme par exemple dans le cas d'un contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) précédant un CDI, qui ne compte pas pour le calcul de l'ancienneté.

Nous retrouvons donc de nombreuses similitudes entre la France et la Belgique sur ces questions.

⁸ Nathalie Delvolvé et Stéphane Veyer, « La quête du droit : approche de l'instauration d'une représentation du personnel dans une coopérative d'activités et d'emploi », *Revue internationale de l'économie sociale*: Recma, n° 319 (2011): 78.

⁹ Certains membres peuvent tenir au sein de l'activité économique développée chez Smart un rôle semblable à celui d'un employeur vis-à-vis d'autres membres : ils sélectionnent leurs collaborateurs, négocient leurs rémunérations, fixent les conditions d'exécution d'un travail...

¹⁰ Dialogue social coopératif.

Sources et ressources

Julie BATTILANA, Isabelle FERRERAS et Dominique MEDA. *Le manifeste travail. Démocratiser. Démarchandiser. Dépolluer*, éd. du Seuil, Paris, 2020.

Suzanne CAPIAU et Auriane LAMINE. «Le cas d'une coopérative de travailleurs autonomes : Smart» in *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants*, éd. Larcier, Bruxelles, 2020.

Nathalie DEVOLVE et Stéphane VEYER. «[La quête du droit : approche de l'instauration d'une représentation du personnel dans une](#)

[coopérative d'activités et d'emploi](#)». *Revue internationale de l'économie sociale*: Recma, n° 319 (2011): 78.

Isabelle FERRERAS. *Gouverner le capitalisme ?* PUF. Paris, 2012.

François FLAMION. «[Réflexions sur le rapport entre logique participative et logique d'action syndicale](#)», éd. en ligne, Smart, 2015.

Auriane LAMINE. « Etude 3 : La représentation collective des travailleurs en question : état des lieux du droit belge et cas particuliers », 2017, document inédit.

Damien NOËL. *Des représentations collectives pour poursuivre l'émancipation des travailleurs : le cas des travailleurs de la coopérative Smart*, UCLouvain, 2018, mémoire de fin d'études inédit.

Carmelo VIRONE (entretien avec Nico CUÉ, FGTB), «[Ne pas se contenter du rêve](#)», éd. en ligne, Smart, 2015.

Violaine WATHELET. «[SCOP et syndicats : au-delà des stéréotypes ?](#)» Analyses SAW-B