



DIGITALISATION DE L'ÉCONOMIE ET « NOUVELLES » FORMES D'EMPLOIS

Violaine Wathelet
Chargée de projets
Études & Animations



Analyse 2016

La dynamique de l'individuation porte ainsi des effets contrastés. Elle maximise les chances des uns et en invalide d'autres¹.

Il faut donc assumer l'imprévisibilité de l'avenir, tout en sachant qu'il dépendra aussi en partie de ce que nous ferons ou ne ferons pas aujourd'hui pour tenter de lui dessiner un visage humain².

La digitalisation de nos modèles économiques, permise par les évolutions technologiques de type internet, Big data et smartphone, renvoie notamment à la mal-nommée mais bien connue « économie collaborative ». Cette digitalisation est un phénomène qui touche tous les secteurs d'activité. Si les entreprises de type plateforme numériques sont souvent associées à cette digitalisation, il ne faut pas négliger les nombreuses entreprises traditionnelles qui utilisent de plus en plus ces nouvelles technologies. Ces dernières auront également des conséquences sur la manière dont sera organisé le travail. Dans le cadre de cette analyse, nous nous focaliserons sur les plateformes. Plus particulièrement, dans l'« économie du partage » ces nouvelles technologies rendent ainsi, possible la marchandisation d'actifs sous-utilisés à travers la mise en relation d'un « offreur » et d'un « demandeur » au sein d'une plateforme numérique. C'est cette « collaboration » qui a fait émerger le concept d'économie collaborative. Si les outils de mise en relation (plateforme) semblent³ relativement neufs, restent que les logiques qui les fondent sont apparentées à des modèles économiques existants : le capitalisme et l'économie sociale⁴. Tant et si bien que nous pourrions aisément parler de capitalisme de plateforme et d'économie sociale de plateforme.

Si ces plateformes ont fait grand bruit, c'est parce qu'elles sont devenues des acteurs parallèles échappant « *en grande partie aux diverses réglementations régionales, nationales et européennes (administratives, techniques mais aussi fiscales et sociales)* »⁵. Mais le vent tourne et les réglementations commencent à voir le jour. A ce stade, elles concernent surtout la fiscalité et les procédures administratives.

Par ailleurs, on parle beaucoup moins des conséquences que font naître ces plateformes sur le modèle d'organisation du travail. Or, si la taxation des revenus est fondamentale, la manière dont est envisagé l'emploi dans ce modèle l'est tout autant. Et pourtant, à ce sujet, l'Etat reste fort silencieux. Pire, il propose des pistes qui vont dans le même sens que celles qui détricotent les formes actuelles de nos emplois : hyperflexibilisation, perte de la sécurité de l'emploi, perte des protections sociales, perte de la représentation collective....

¹ CASTEL R., La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu, Paris, Editions du Seuil, 2009, p.28.

² *Ibid.*, p.61

³ Rappelons cependant que l'ASBL Taxistop qui propose des services similaires à BlaBlacar et Airbnb existe depuis 1975... <http://www.taxistop.be/fr/a-propos-de-taxistop/a-propos-de-nous/>

⁴ Voir l'analyse, WATHELET Violaine « Et si l'économie collaborative n'existait pas ? », décembre 2015, in <http://www.saw-b.be/spip/Et-si-l-economie-collaborative-n>

⁵ DEGRYSE Christophe, « Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie », ETUI, Bruxelles, 2016, p.28.

DOSSIER « ÉCONOMIE COLLABORATIVE »

Cinquante nuance de
partage : le potentiel
transformateur de
l'économie collaborative

Cinquante nuance de
partage : sept enjeux
pour l'économie
collaborative

Et si l'économie
collaborative n'existait
pas ?

**Digitalisation de
l'économie et
« nouvelles » formes
d'emploi**

L'objectif de cette analyse sera donc, d'une part de nous interroger sur les dispositions légales mises en place pour réguler l'activité des plateformes en Belgique et d'autre part, de questionner les formes d'emplois qu'elles font naître dans nos sociétés.

RÉGLEMENTER LES PLATEFORMES

L'absence de taxation des activités « collaboratives » a fait quelques émules. On pense notamment à la polémique d'Uber et d'AirBnB. L'injustice de ces activités non taxées a été mis en exergue car elles faisaient de la concurrence déloyale aux secteurs d'activités similaires non « collaboratifs ». C'est surtout l'argument de la concurrence déloyale qui est utilisé et non le fait que ces nouveaux revenus et ces nouveaux acteurs ne contribuent plus à l'effort fiscal collectif. Or, la concurrence déloyale ne constitue que la conséquence de la non contribution fiscale de ces activités. En effet, si les services proposés par les plateformes sont moins chers que ceux prestés par des acteurs « classiques », c'est entre autres, parce que les prix ne comprennent aucune taxe liée au travail (cotisations sociales personnelles et patronales et impôt sur le revenu).

Alexander de Croo, ministre en charge de l'Agenda numérique, vient donc d'annoncer la mise en place d'une taxe fédérale sur les revenus issus de ce qu'il nomme « l'économie collaborative ». Concrètement, « *les services entre particuliers seront taxés à un taux de 10%, à condition qu'ils s'effectuent via une plateforme enregistrée* »⁶ et qu'ils ne dépassent pas 5.000 euros. Au-delà de ce seuil, considérant qu'il s'agit alors des revenus similaires à une activité récurrente et permanente, les revenus seront taxés comme ceux du travail. « *Si vous dépassez ce seuil, vous rentrez dans la progressivité de l'impôt classique puisque là vous entrez en concurrence avec des professionnels* »⁷. Reste au ministre des finances d'établir les conditions d'agrément de ces plateformes pour que le nouveau régime entre en vigueur. Aussi, ce prélèvement se réalisera à la source. En ce sens, « *les plateformes numériques transmettront les informations au fisc, tout comme les employeurs les communiquent aujourd'hui pour les salariés* »⁸. Notons cependant que les plateformes numériques qui mettent en location des biens immobiliers (comme AirBnB) ne tomberont pas sous ce régime qui concerne uniquement les « revenus divers ». Or, les locations sont considérées comme des revenus immobiliers. En ce sens, à l'heure actuelle, il n'y a donc pas de régime fiscal particulier pour ce type de plateforme.

Quoiqu'il en soit, cette nouvelle taxe permet de distinguer les services occasionnels entre particuliers des prestations professionnelles. Les premiers seront encadrés avec clémence⁹ et la recherche de compléments de revenus sera quant à elle encouragée. Rien n'est par contre mentionné au sujet de la taxation des revenus réalisés sur la transaction par la plateforme. Serait-ce le signe que la charge fiscale retombera essentiellement sur les travailleurs ? Qu'est-il prévu au niveau de l'imposition des bénéficiaires qui sont réalisés, d'une part sur les transactions et d'autre part, sur la vente des données personnelles glanées par les applications¹⁰ ?

Outre cette taxe sur les revenus, le gouvernement bruxellois entend désormais encadrer les activités d'hôtellerie liées notamment à des plateformes de type AirBnB. L'ordonnance du 8 mai 2014, relative à « *l'hébergement domestique* » est d'application depuis la mi-avril 2016¹¹. Elle établit une série de dispositions générales comme l'enregistrement préalable de l'hébergement touristique mis en location, le respect des normes de sécurité et d'hygiène...

⁶ Communiqué de presse « La chambre approuve un taux d'imposition simple et peu élevé pour l'économie collaborative », 30 juin 2016 : <http://www.decroo.belgium.be/fr/chambre-economie-collaborative>

⁷ *Ibid.*

⁸ *Ibid.*

⁹ Les revenus complémentaires, s'ils sont déclarés et compris entre 0 et 8.350 euros, seront taxés à 25%.

¹⁰ DEGRYSE, *op cit.*, p.31

¹¹ Ordonnance bruxelloise relative à l'hébergement touristique, 8 mai 2014

http://www.ejustice.iust.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2014050850&table_name=loi

Certes, cette volonté d'encadrer les activités générées par ces plateformes ne leur permet plus de rester des acteurs étrangers à certaines de nos législations. Reste qu' à ce jour, la relation de travail unissant les plateformes et les travailleurs semble contourner toute une série de dispositions concernant la législation du travail. Or, les « nouvelles » formes d'emploi issues de la digitalisation de nos modèles économiques en général et de ces plateformes en particulier, posent certaines questions.

LES PLATEFORMES ET LES « NOUVELLES » FORMES D'EMPLOI

Les activités génératrices de revenus (à présent taxés) peuvent-elles être considérées comme des emplois ? Cette question est tout à fait fondamentale. Y répondre, c'est analyser dans quels cadres s'inscrivent ces activités. Taxer les revenus ne suffit pas à « *les faire sortir de la zone grise* »¹², le moyen pour obtenir ces revenus, c'est-à-dire la force de travail, fait également l'objet de réglementations dans notre pays. Peut-on, dès lors, qualifier ces activités comme des emplois à part entière ?

Le Bureau International du Travail (BIT) définit les personnes en emploi comme « *toutes les personnes en âge de travailler qui, durant une courte période de référence, étaient engagées dans toute activité visant à produire des biens ou à fournir des services en échange d'une rémunération ou d'un profit* »¹³. Cette acception doit se comprendre au regard de la définition de l'emploi salarié informel caractérisé par une relation d'emploi qui « *n'est pas soumise, de par la loi ou en pratique, à la législation nationale du travail, l'impôt sur le revenu, la protection sociale ou le droit à certains avantages liés à l'emploi (par exemple, préavis en cas de licenciement, indemnité de licenciement, congés payés annuels ou congés de maladie payés, etc...)* »¹⁴. Ce qui distingue donc un emploi d'un emploi informel, c'est son inscription dans un cadre législatif. L'emploi serait dès lors : une activité rémunératrice pendant une période de référence et qui est régie par une législation nationale. Dans le cas des emplois de plateformes, s'il y a bien une activité rémunératrice et ce, pendant une période de référence, est-elle encadrée par les textes de lois belges ?

En Belgique¹⁵, une activité professionnelle peut s'exercer sous contrat ou sous statut¹⁶. Lorsqu'elle s'exerce sous contrat, ce dernier peut prendre deux formes : soit il s'agit d'un contrat de travail régi par le droit social, soit c'est un contrat d'entreprise régi par le droit civil et commercial. Dans le premier cas, le contrat de travail est caractérisé par le fait qu' « *une personne s'engage à effectuer, contre paiement d'une rémunération, des prestations sous l'autorité d'une autre personne* »¹⁷. Et en ce sens, « *il n'est donc question d'un contrat de travail que lorsqu'il appert de la situation de fait que les trois éléments (prestations, rémunération et autorité) sont réunis* »¹⁸. Dès lors, cette relation contractuelle se caractérise par quatre éléments : le contrat, le travail, la rémunération et le lien d'autorité. Le statut social du travailleur sous contrat de travail est celui de travailleur salarié.

Le contrat d'entreprise, quant à lui, cristallise l'engagement d'un entrepreneur vis-à-vis de l'autre partie pour la réalisation d'un travail déterminé à un prix déterminé. Dans ce cas, le statut social de l'entrepreneur est celui du travailleur indépendant.

¹² De CROO Alexander, cité dans CLOOT Amandine, « De croo précise le cadre fiscal pour l'économie collaborative », in *Le Soir*, 14 avril 2016. <http://www.lesoir.be/1180760/article/economie/2016-04-14/croo-precise-cadre-fiscal-pour-l-economie-collaborative>

¹³ Bureau International du Travail, « Résolution I », in *dix-neuvième Conférence internationale des statisticien(ne)s du travail*, 2013, p.7 : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_233215.pdf

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation social, « Nature de la relation de travail : travail salarié ou travail indépendant ? » in <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42058>

¹⁶ Il s'agit du statut de fonctionnaire dont les conditions de travail sont spécifiques.

¹⁷ Office National de Sécurité Sociale, <http://www.onssrszls.fgov.be/fr/employeurs-et-onss>

¹⁸ Ibid.

Ainsi, ce qui distingue fondamentalement le travailleur salarié du travailleur indépendant, c'est l'existence d'un lien de subordination dans l'exercice de sa profession pour le premier et l'absence de ce lien pour le second.

Des contrats d'entreprise ?

Au regard de ces précisions, quel type de contrat unit les plateformes à ses travailleurs¹⁹ ? Si l'on regarde les statuts sociaux adoptés par les travailleurs, quand ils ont décidé de déclarer leur activité, force est de constater que les plateformes proposent systématiquement de s'enregistrer en qualité d'indépendant ou d'indépendant complémentaire. Ce qui laisse donc penser que les activités professionnelles exercées au sein d'une plateforme seraient régies par un contrat d'entreprise. La Commission du travail de Californie ne semble, quant à elle, pas penser la même chose puisqu'elle a rendu, en juin 2015, une « *décision ayant requalifié en contrat de travail la relation existant entre Uber et l'un de ses ex-chauffeurs* »²⁰. Un jugement qui pourrait s'étendre aux autres plateformes numériques et aux autres continents.

La législation belge permet également d'apprécier une relation de travail et de la requalifier s'il apparaît que celle-ci n'est pas en adéquation avec les cadres juridiques qui devraient lui correspondre. Si nous n'avons pas l'espace pour analyser toutes les relations de travail au sein de toutes les plateformes, nous pointerons quelques critères qui nous permettent de faire l'hypothèse, en toute humilité, qu'un grand nombre de celles-ci pourraient être requalifiées et régies non plus par un contrat d'entreprise mais bien par un contrat de travail.

Des contrats de travail ?

La loi belge²¹ sur la nature des relations de travail fixe trois types de critères (neutres, généraux et spécifiques) ainsi qu'un système de présomption²² de contrat de travail pour certains secteurs. Pour qu'une relation de travail soit requalifiée, il faut la convergence de plusieurs critères. Chacun de ceux-ci n'a, en effet, aucune valeur pris séparément. Sans prétendre à l'exhaustivité, nous identifions quelques critères dont le contenu pourrait s'adapter à un grand nombre de plateformes numériques.

Ainsi, l'un des critères généraux stipule le fait que l'existence d'un lien de subordination constitue l'élément essentiel du contrat de travail. Celui-ci ne doit pas forcément être effectif mais simplement possible. Dans les faits, l'autorité peut s'apprécier par exemple lorsqu'il y a un pouvoir de sanction, une vérification de la manière dont le travailleur effectue ses prestations, l'obligation de porter une tenue de travail, la non-fixation de ses prestations par le travailleur... Or, il semblerait que ce lien, pas toujours apparent dans le contrat de partenariat proposé par les plateformes, soit pourtant bien présent dans les faits : « *si je tarde trop dans mes commandes, je reçois un appel. Il m'arrive même de livrer mes supérieurs hiérarchiques... Ils me font des remarques quand je ne mets pas leur tenue* »²³. Certaines plateformes, dont celles qui livrent des repas de restaurants, ont un pouvoir

¹⁹ Tout au long de cette analyse, nous entendrons par travailleurs ceux et celles qui prestent les services proposés par les plateformes : livrer les repas, faire le chauffeur, faire des petits travaux de jardinage.... Nous ne parlerons pas des travailleurs salariés engagés par ces entreprises.

²⁰ THIEBART Patrick, « Uber est-il un employeur ? », in *LesEchos.fr*, 29 juillet 2016 http://www.lesechos.fr/29/07/2015/LesEchos/21989-028-ECH_uber-est-il-un-employeur--htm

²¹ Loi programme (I) du 27 décembre 2006, Titre XIII (Art. 328 à 343).

²² Pour six secteurs d'activités (construction, surveillance, transport, nettoyage, agriculture et horticulture), la relation de travail est présumée s'exécuter dans les liens d'un contrat de travail si la moitié d'une série de critères établis sont réunis.

²³ CASTELLITI Cyril, « Coursiers : le droit du travail en roue libre ? », in *Libération.fr*, 30 avril 2016, http://www.liberation.fr/france/2016/04/30/coursiers-le-droit-du-travail-en-roue-libre_1449545

de sanction allant jusqu'à la « retenue sur facture si il manque un truc dans le sac (même si très souvent les sacs étaient agrafés par les restaurateurs) »²⁴.

La liberté ou non d'organiser le temps de travail et le travail en lui-même constitue également un indice pour apprécier la forme du contrat à adopter. Dans le contrat de travail, le travailleur n'a pas la liberté de gérer et d'organiser son temps, est obligé de travailler un certain nombre d'heures, est obligé de justifier ses absences... Si beaucoup de plateformes numériques se targuent d'offrir « un revenu supplémentaire ou un job super flexible »²⁵ pour lequel « vous choisirez vous-même vos horaires et nous vous fournirons le matériel nécessaire »²⁶, reste que, pour certaines plateformes, vous avez l'obligation de répondre à un minimum (prédéfini par la plateforme) de commandes/prestations à des moments bien définis, que souvent le matériel qui vous permet réellement de travailler (vélo, voiture, outil) est à votre propre charge... Ainsi, on peut lire dans les conditions générales de Menu Next Door²⁷ que « MND dispose de la possibilité de décider unilatéralement de mettre en ligne sur le Site internet les Prestations de Chef proposées par le Chef ainsi que, le cas échéant, de déterminer la date à laquelle ces Prestations de Chef pourront être exécutées ainsi que la date à laquelle les Commandes Client pourront être passées »²⁸.

Enfin, la loi prévoit toute une série de critères spécifiques qui doivent concerner des éléments permettant d'établir la présence ou l'absence de lien d'autorité entre les parties. Peuvent, ainsi être considérés comme des critères spécifiques, la possibilité d'engager du personnel, le fait de participer personnellement et de manière importante dans les gains et les pertes de l'entreprise ou encore l'existence d'une responsabilité et d'un pouvoir de décision sur les moyens financiers. Encore une fois, aucun des critères évoqués ci-dessus n'est rempli par les travailleurs des plateformes...

Dès lors, la convergence de ces critères vient confirmer l'hypothèse selon laquelle, les formes d'emplois proposées par ces plateformes doivent être requalifiées comme des emplois sous contrat de travail et non comme des contrats d'entreprise. Car il y a bien un rapport hiérarchique qui fait penser au salariat mais dans lequel le travailleur ne peut se prémunir des mêmes droits. Ce qui a deux conséquences non négligeables : la requalification en tant qu'employeur de l'entreprise à qui appartient la plateforme et la reconnaissance du statut salarié pour les travailleurs indépendants.

Qui est l'employeur ?

Si l'on reconnaît le lien de subordination de la plateforme vis-à-vis du travailleur, on reconnaît également son statut d'employeur et par conséquent, les responsabilités qui lui incombent.

Or, une étude de l'institut Data and Society de l'université de New York, soutient que l'algorithme de la firme Uber et des autres plateformes numériques remplirait le rôle habituellement endossé par le manager²⁹. L'on essaierait de nous faire croire que « Uber

²⁴ PIMOT Jérôme, « Comment Uber via l'ubérisation va tuer des jeunes dans nos rues, sous nos fenêtres. », in *Mediapart*, 5 juillet 2015, <https://blogs.mediapart.fr/jerome-pimot/blog/050715/comment-luberisation-va-tuer>

²⁵ Deliveroo : https://deliveroo.be/fr/apply?utf8=%E2%9C%93&utm_campaign=drivercity_brussels&utm_content=drivertrans_port_bicycle

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Menu Next Door est une plateforme qui met en lien des personnes qui cuisinent des plats à petits prix avec des particuliers.

²⁸ Conditions générales de Menu Next Door, <https://menunextdoor.be/fr/conditions-generales-regissant-les-prestations-de-chef>.

²⁹ PONTIROLI Thomas, « Chez Uber, le patron, c'est l'algorithme », 8 novembre 2015, <http://www.clubic.com/pro/actualite-e-business/actualite-785126-uber-chauffeurs-veulent-salaries-repond-patron.html>

n'est pas le patron, c'est l'algorithme qui décide »³⁰. Admettons même que la majorité des décisions normalement prises par un employeur soient automatisées, reste qu'elles ont dû être préprogrammées en fonction de prérogatives décidées en amont par celui ou par celle qui crée la plateforme. Au niveau juridique, les plateformes se considèrent, en fait, comme les clients des prestataires. Chez Menu Next Door, par exemple, « *Le Chef mandate MND pour solliciter des commandes, collecter et procéder aux paiements et traiter avec les Clients en son nom et pour son compte pendant la durée de validité des présentes Conditions générales* »³¹. La plateforme serait donc seulement un intermédiaire. Ne pas se reconnaître et ne pas être reconnu comme employeur dans les contrats permet ainsi aux plateformes de déclinier toute responsabilité en cas de litige quant au service rendu et de se décharger des frais liés au « coût du travail ».

L'institut Data and Society de l'université de New York poursuit, ensuite, en donnant également un rôle managérial aux clients à travers leurs cotations, qualifiant celui-ci de management intermédiaire. Sur ce point, nous ne lui donnons pas tort. Bien que peu convaincante, cette étude a cependant le mérite de mettre en évidence, d'une part, la dissipation du véritable employeur derrière l'outil qu'il a mis en place et d'autre part, l'éclatement managérial en une multitude d'individus. La disparition de la figure humaine de l'employeur dilue également la responsabilité que lui confère ce rôle et dans le cas des plateformes numériques retombe essentiellement sur les travailleurs.

Alors que ces entreprises semblent être considérées comme des employeurs par le rôle qu'elles joueront pour la mise en place de la nouvelle taxe puisqu'elles « *transmettront les informations au fisc, tout comme les employeurs les communiquent aujourd'hui pour les salariés* »³², force est de constater que cette considération s'efface lorsqu'il s'agit de la relation de travail...

Faux indépendants

Par ailleurs, la reconnaissance de ce contrat de travail vient également pointer une anomalie importante du mode organisationnel des plateformes numériques : l'obligation de se déclarer comme indépendant ou indépendant complémentaire pour effectuer les prestations. Or, un indépendant ne peut signer de contrat de travail, auquel cas, il doit être assimilé à un salarié. On parle alors de faux-indépendants. Le Service public fédéral belge les définit comme « *des travailleurs qui ont un statut d'indépendant alors qu'en réalité, ils exercent leur activité professionnelle sous l'autorité d'un employeur. Ce qui implique qu'il devrait normalement s'agir d'une activité salariée* »³³. Le recours aux faux indépendants est considéré comme une fraude puisqu'elle permet à l'employeur d'éviter les charges patronales de sécurité sociale qui lui incomberait s'il s'agissait d'un contrat salarié et d'échapper, également, à toute une série de dispositions qui protègent le travailleur (préavis, accidents de travail, durée du travail, protection de la maternité...). Dans bon nombres de cas, le recours à une force de travail « indépendante » permet donc de réduire les coûts liés au travail et de diminuer les coûts liés aux outils de production si les travailleurs doivent les fournir eux-mêmes.

Notons surtout que ce statut place le travailleur dans une situation assez précaire puisqu'il dépend, d'un côté, d'une autorité qui lui dicte comment il doit travailler et à quel prix mais doit, dans le même temps, assumer l'ensemble des risques liés à son activité professionnelle seul (pas de chômage en cas de révocation, pas d'assurance maladie ou accident de travail). Le travailleur des plateformes « *se débrouille, avec un statut d'indépendant, pour sa propre protection sociale (chômage, pension, maladie professionnelle), la protection de sa santé et*

³⁰ Ces mots auraient été dits par Travis Kalanick, le patron d'Uber pour se défendre contre la demande de certains chauffeurs de requalifier leur contrat en contrat salarié. <http://lci.tf1.fr/economie/entreprise/chez-uber-le-vrai-patron-c-est-l-algorithme-8681755.html>

³¹ Conditions générales de Menu Next Door, *op cit.*

³² Communiqué de presse, *op cit.*

³³ Service public fédéral belge, http://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/types_de_contrats/faux_independants

de sa sécurité au travail. Ou il travaille au noir »³⁴. Et en ce sens, « c'est la précarité des modes de vie eux-mêmes – et non plus uniquement des statuts de l'emploi – qui apparaît comme l'un des foyers de l'injustice sociale dans ce modèle économique(...) »³⁵. Force est donc de constater que « l'économie collaborative » est loin d'être sortie de la zone grise pour ce qui concerne la législation du travail.

Dans cette perspective, quelle est la réaction de l'Etat belge? Le récent communiqué de presse du ministre de l'Agenda numérique, Alexandre de Croo demande à ceux et celles qui souhaitent « faire de (leur) activité complémentaire dans l'économie collaborative une activité professionnelle » de « passer au statut d'indépendant en activité principale ou complémentaire »³⁶. Il semblerait, donc, que l'Etat belge institutionnalise la pratique des faux-indépendants...

Par ailleurs, certaines propositions du projet de loi Peeters³⁷ qui concernent le statut social du salarié se rapprochent fortement des pratiques prônées par les plateformes en matière de flexibilité du travailleur : proposition d'un contrat d'intérimaire indéterminé, la possibilité d'informer le travailleur un seul jour³⁸ à l'avance de son futur horaire dans le cas d'un temps partiel à horaire variable³⁹, la modification du plafond de la durée hebdomadaire moyenne du temps de travail... Des propositions qui ont pour objectif « de moderniser le droit du travail, de créer des possibilités supplémentaires de flexibilité pour les entreprises et de favoriser le travail faisable pour les travailleurs »⁴⁰. Cette flexibilité existe pourtant déjà. Les entreprises peuvent, effectivement, organiser une certaine flexibilité en prévoyant des semaines plus lourdes et plus légères, en dépassant le plafond de la durée hebdomadaire du temps de travail (dans les hôpitaux, par exemple), en prévoyant des heures supplémentaires, en permettant un travail à temps partiel à horaire totalement variable. Mais cette flexibilité est encadrée par des conventions collectives qui permettent d'éviter l'arbitraire de l'employeur et l'inégalité entre les travailleurs. Le projet de loi Peeters tente, pour une partie des propositions (plafond de la durée hebdomadaire du temps de travail, par exemple), de contourner les négociations collectives puisqu'elles auront un effet direct dans les entreprises et modifieront, pour le reste des propositions, le socle légal à partir duquel les représentations syndicales pourront négocier. Reprenons l'exemple de l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur à temps partiel dont l'horaire est variable. Avec le projet de loi Peeters, le socle légal à partir duquel les syndicats pourront négocier sera celui d'informer le travailleur de son futur horaire seulement un jour ouvrable avant qu'il soit modifié. A partir de là, quelle marge de négociation auront les syndicats si l'employeur décide que la publicité peut avoir lieu deux heures avant ? On pourrait donc voir, dans ce projet de loi Peeters, une forme de pollinisation des pratiques prônées non seulement par les plateformes numériques mais par les grandes entreprises en général. Pratiques qui tendent à supprimer les processus collectifs de régulation en rendant le travailleur salarié ou indépendant de plus en plus autonome et responsable de son propre sort.

Ce phénomène n'est pas totalement neuf mais est amplifié par internet et c'est en ce sens qu'il participe grandement à une dynamique de dé-collectivisation et de ré-individualisation⁴¹ de l'organisation du travail qui touche tant le travailleur salarié que le travailleur indépendant.

³⁴ DEGRYSE, *op cit.*, p.37

³⁵ ZUNE Marc et DE NANTEUIL Mathieu, «Economie "collaborative", entre nouveaux "business models" et injustices sociales », in *Revue Politique*, n°95, mai-juin 2016, p.45

³⁶ Communiqué de presse « La chambre approuve un taux d'imposition simple et peu élevé pour l'économie collaborative », 30 juin 2016 : <http://www.decroo.belgium.be/fr/chambre-economie-collaborative>

³⁷ Est un projet de loi initié par le ministre de l'emploi, Kris Peeters (CD&V), pour réformer le marché de l'emploi.

³⁸ Actuellement, la loi prévoit cinq jours ouvrables.

³⁹ UCM : <http://www.ucm.be/Actualites/Modernisation-du-droit-du-travail-la-reforme-du-travail-a-temps-partiel>

⁴⁰ PEETERS Kris, « Notifications : réformes structurelles du marché du travail » <https://www.fichier-pdf.fr/2016/05/18/notification-kris-peeters-werkbaar-werk/>

⁴¹ CASTEL Robert, *op cit.*

Ré-individualisation et dé-collectivisation

Cette transformation doit se comprendre au regard de ce que Peter Wagner a appelé « la modernité organisée »⁴². Il entend par là le fait que pendant la période dite du capitalisme industriel, les sociétés occidentales ont réussi à mettre en place des régulations collectives ménageant une certaine redistribution des ressources et assurant, surtout, des protections étendues à la grande majorité des citoyens par les mécanismes de sécurité sociale notamment. Robert Castel ajoute que cette « *consistance de la condition salariale dépendait de l'inscription de ses membres dans les collectifs : collectifs de travailleurs avec le poids de la grande industrie ; collectifs syndicaux qui prennent en charge les intérêts homogènes de grandes catégories socio-professionnelles ; conventions collectives grâce auxquelles ce n'est plus un travailleur isolé qui contracte, il prend appui sur des acquis qui ont été collectivement négociés ou imposés ; régulations collectives du droit du travail et de la protection sociale ; avec, coiffant le tout, le pilotage de l'Etat social, qui est l'instance du collectif par excellence* »⁴³.

Dans cette perspective, c'est le collectif qui protège. Le travailleur n'est plus un individu isolé, dans un rapport individualisé à son employeur comme c'était le cas avec « le contrat de louage », par exemple. S'est ainsi produit une « *désindividualisation progressive des relations de travail* »⁴⁴.

Ce que l'on observe aujourd'hui s'inscrit dans une dynamique inverse qui tend, à nouveau, à individualiser le contrat des travailleurs et à étioiler les garanties collectives en reconfigurant ainsi l'organisation du travail. Cette dé-collectivisation passe par une individualisation croissante des tâches qui enjoint, de la part du travailleur, une plus grande mobilité, une capacité à s'adapter et une prise de responsabilité plus importante puisqu'il est considéré comme son propre « maître », la disparition du collectif de travail et « l'injonction à être un individu »⁴⁵. Loin de nous l'idée de rejeter définitivement cette individualisation des relations du travail car elle permet à certains de s'épanouir et d'être plus efficaces. Cependant, si les discours managériaux se délectent de ces réussites, elles sont loin de concerner la majorité de la population. Rappelons que nous ne partons pas avec les mêmes « capitaux »⁴⁶ au sens de Bourdieu. Dans cette perspective, comment exiger à l'ensemble de la société de faire face à ces transformations alors que certains n'ont pas eu les ressources adéquates pour y réagir positivement ? Le risque d'une société où la réussite dépend essentiellement de l'individu et non plus des cadres négociés collectivement, c'est d'accroître l'inégalité sous-jacente à notre naissance et liée à notre environnement, à nos capitaux.

L'une des questions fondamentales qui sous-tend la généralisation de ces pratiques concerne évidemment le financement de la sécurité sociale et le maintien de son modèle. En effet, si cette organisation du travail devient prédominante et qu'on ne revoit pas l'accès aux composantes de la sécurité sociale auxquelles ne peuvent prétendre les indépendants actuellement, nous risquons de démanteler ce qu'il en reste et d'ouvrir la porte à la prise en charge individuelle des risques liés au travail et de cliver encore un peu plus la société entre ceux qui seront en capacité de le faire et les autres.

⁴² WAGNER Peter, *Liberté et Discipline. Les deux crises de la modernité*, Paris, Métailié, 1996.

⁴³ CASTEL Robert, *op cit.*, p.22

⁴⁴ CASTEL Robert, *op cit.*, p.23

⁴⁵ CASTEL, p.24

⁴⁶ L'ensemble des ressources économiques, sociales et culturelles qui fondent chaque individu.

CONCLUSION

A l'heure actuelle, donc, l'Etat belge a décidé d'encadrer les activités des plateformes numériques en proposant de taxer les revenus des particuliers à la source. Les informations seront transmises par la plateforme au service public fédéral et seules les plateformes agréées fonctionneront de la sorte. Dans cette volonté de faire sortir celles-ci de la zone grise dans laquelle elles se trouvaient, rien n'est dit sur la taxation des revenus de la plateforme issus des ponctions réalisées sur les transactions entre le travailleur et le consommateur et sur la vente des données des particuliers.

Au niveau de l'encadrement de la relation de travail, ce qui semble prôné par le régulateur belge s'apparente aux critères du contrat d'entreprise par lequel un entrepreneur indépendant s'engage pour une tâche et un prix déterminé vis-à-vis d'une partie. Or, il apparaît qu'il existe bien un lien de subordination dans cette relation de travail. Par conséquent, la requalification du contrat d'entreprise en contrat de travail devrait s'envisager. Requalification qui permettrait d'une part, au travailleur d'obtenir les droits qui sont liés au statut social du salarié, et d'autre part, de reconnaître le statut d'employeur (et les responsabilités qui lui incombent) à la plateforme considérée jusqu'ici comme le client du prestataire. De plus, la législation belge semble vouloir institutionnaliser ces formes d'organisation du travail en permettant le recours aux faux-indépendants mais également en modifiant de façon substantielle la législation en lien avec le statut social du salarié, le "désencastrant" peu à peu, des processus de négociations collectives. Une modification qui pourrait rapprocher le salariat du statut des indépendants pour ce qui concerne la flexibilité du travail. Reste que, cette flexibilité accrue s'accompagne toujours du lien de subordination inhérent au statut du salarié. Elle est donc rarement choisie par le travailleur. Ce qui peut engendrer des situations précaires dans lesquelles le travailleur se retrouve à la merci de son employeur.

Ces modifications des formes d'organisation du travail s'inscrivent dans un processus d'individualisation des relations de travail qui détricotent, depuis une vingtaine d'années, nos systèmes de solidarité et nos régulations collectives et prônent la réussite individuelle et la concurrence.

L'objectif de cette analyse n'était pas de défendre coûte que coûte le statut social du salarié mais bien de montrer, qu'à l'heure actuelle, malgré le lien de subordination qui le sous-tend et en comparaison avec le statut social de l'indépendant, c'est le statut qui protège le mieux le travailleur par ce qu'il s'insère dans des cadres collectifs permettant d'atténuer la relation individuelle à l'employeur. Toutefois, le contrat de travail tire son origine de la période industrielle où le lien de subordination à l'employeur était particulièrement fort. En faisant croire à la disparition de l'employeur et à l'autonomie quasi complète des travailleurs, les plateformes réintroduisent le débat sur le lien de subordination inhérent au salariat même si, elles le mettent quand même bien en place et génèrent ainsi des conditions de travail fort précaires.

Peut-être serait-il donc temps de questionner ce lien de subordination tout en conservant la sécurité et le caractère collectif du statut salarial⁴⁷. Dans cette perspective, les initiatives de l'économie sociale qui s'inscrivent dans cette économie de plateforme doivent nécessairement être vigilantes quant au positionnement qu'elles adoptent par rapport à l'organisation du travail. « *C'est un choix de société entre la volonté de vivre dans une formation sociale dont les membres resteraient unis par des relations de réciprocité et capables de structurer ce que Karl Polanyi appelle aussi, en reprenant une notion d'Aristote, la « vie bonne » et une société clivée en fonction des pures exigences de la concurrence économique entre gagnants et perdants, nantis et sacrifiés, inclus et désaffiliés* »⁴⁸.

Pour citer cette analyse : Violaine WATHELET, « Digitalisation de l'économie et "nouvelles formes" d'emplois », Analyse, SAW-B [en ligne : www.saw-b.be], 2016.

Mots-clés : économie collaborative, capitalisme de plateforme, politique d'emploi, organisation sociale du travail

⁴⁷ En ce sens, les coopératives d'emploi pourraient proposer un modèle capable d'associer la sécurité du statut de salarié avec les avantages du statut d'indépendant. Voir à ce sujet : GARBACZYK Barbara, « Et si chacun arrêtait de créer sa petite entreprise ? » in http://www.saw-b.be/spip/IMG/pdf/a1515_mutuelles_de_travail.pdf


⁴⁸ Castel Robert, *op cit.*, p.61

LES ANALYSES DE SAW-B



Les analyses de SAW-B sont des outils de réflexion et de débat. Elles posent un regard critique sur les pratiques et objectifs des entreprises sociales mais aussi sur notre société, nos modes de consommation, de production. Leur visée est de comprendre les réalités, décoder les enjeux et, collectivement, construire les réponses aux difficultés rencontrées par les alternatives économiques.

Ces textes sont le résultat des interpellations des acteurs de terrain et de nos recherches. Vous pouvez y contribuer : faites-nous part de vos questions, commentaires et propositions en amont ou en aval de ces textes. Si vous le souhaitez, nous sommes à votre disposition pour aborder, au sein de votre entreprise sociale ou de votre collectif citoyen, les thèmes traités dans ces analyses. Contactez-nous : info@saw-b.be



SAW-B (Solidarité des Alternatives Wallonnes et Bruxelloises) est un mouvement pluraliste pour l'alternative économique et sociale. Créée en 1981, l'ASBL rassemble les femmes et les hommes qui construisent une économie centrée sur le respect de l'humain et de l'environnement et non sur le profit. Ses membres représentent plus de 300 entreprises sociales - soit 15 000 travailleurs - en Wallonie et à Bruxelles : des ASBL, des coopératives, des fondations et des sociétés à finalité sociale actives dans de nombreux secteurs tels la culture, la formation, la santé, les énergies, les services à la personne, ...

SAW-B vise à défendre, représenter et développer l'économie sociale et les entreprises qui la composent. Elle est reconnue comme agence-conseil par la Wallonie et comme acteur d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Toutes nos analyses sont sur www.saw-b.be