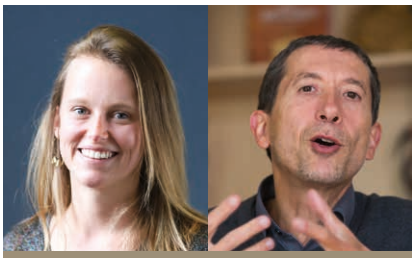
Quelles formes de dialogue social pour les travailleurs autonomes ?



LAURA BEUKER
Chercheuse au LENTIC
(ULiège, Belgique)

FRANÇOIS PICHAULT
Professeur à HEC-ULiège (Belgique)
et directeur des études à Entreprise
et Personnel (Paris).

Avant même la pandémie, les travailleurs de plateformes faisaient la une des journaux. Aujourd'hui la crise cristallise les tensions entre certains d'entre eux, comme les livreurs de repas, et leurs employeurs.

Les modes d'action collective qui entourent les nouvelles formes d'emploi sont donc plus que jamais d'actualité, ce qui explique que nous nous soyons penchés sur le sort des travailleurs autonomes. Dans le contexte de la multiplication des nouvelles formes d'emploi liées à la digitalisation de l'économie, certaines formes de travail autonome situées en « zone grise » (c'est-à-dire entre le salariat et l'indépendance) se trouvent de facto exclues des champs d'application du droit du travail et de la sécurité sociale, dont l'accès reste associé à la satisfaction d'indices de subordination à un employeur. Ces formes de travail n'ouvrent dès lors pas le droit aux protections associées à l'emploi, alors même que les travailleurs autonomes (travailleurs au projet ou à la tâche) connaissent des transitions professionnelles flexibles et souvent associées à la précarité : fluctuation des revenus, difficultés à se former, exclusion des processus de négociation, etc.

Le policy paper que nous avons produit pour la Chaire Dialogue Social et Compétitivité des Entreprises analyse des initiatives émanant de syndicats, de quasi ou proto-syndicats et d'autres intermédiaires du marché du travail pour développer des formes plus inclusives de dialogue social destinées à mieux protéger les travailleurs autonomes. Ces initiatives ont été observées dans des pays aux caractéristiques institutionnelles contrastées – la Belgique, la France et les Pays-Bas –, permettant ainsi d'explorer l'influence de ces dernières sur les formes émergentes d'action collective.

À l'issue de nos analyses, deux éléments doivent être soulignés. D'une part, nous constatons l'influence qu'exerce le cadre institutionnel sur les formes émergentes d'action collective. La nécessité d'un travail institutionnel est en effet plus élevée dans des contextes très institutionnalisés (tels que la Belgique et la France) le premier étant caractérisé par des partenaires sociaux forts, le second par une forte régulation étatique et tous les deux possédant un droit social de type « binaire » (on est soit salarié, soit indépendant). D'autre part, les jeux politiques semblent inévitables, qu'ils prennent place entre les acteurs traditionnels (syndicats) et les acteurs émergents ou bien à l'intérieur même du monde syndical.

> **"Certaines formes de travail autonome situées en « zone grise » (c'est-à-dire entre le salariat et l'indépendance) se trouvent de facto exclues des champs d'application du droit du travail et de la sécurité sociale"**

Au-delà de ces aspects institutionnels, certaines retombées managériales de notre recherche sont à souligner : Si les responsables des ressources humaines veulent continuer à jouer un rôle dans l'attraction et la rétention des meilleurs talents, ils devront probablement apprendre à coopérer avec de nouveaux intermédiaires et des quasi-syndicats offrant des solutions originales aux travailleurs autonomes en vue de sécuriser leurs transitions professionnelles. En prenant des initiatives à l'égard des travailleurs autonomes externes, en partenariat avec des acteurs tiers (intermédiaires du marché du travail et quasi-syndicats), les entreprises ont la possibilité d'étendre leurs politiques de GRH à un périmètre plus large, ouvrant la voie à ce que certains chercheurs ont qualifié de « total workforce management »...

ESCP BUSINESS SCHOOL

Rubrique dirigée par **Jean-François PILLIARD**
Président de la Chaire Dialogue Social et Compétitivité des Entreprises - Soutenue par Airbus, Groupe Renault, Sodexo et Solvay