

Syndicat

Des freelancers parmi les nouveaux affiliés de la CSC

> Martin WILLEMS (*)

Depuis juin 2019, la CSC affine désormais les travailleur·euse·s sous statut indépendant, que ce soit à titre principal ou à titre complémentaire, en personne physique ou même en société, pour autant qu'il·elle·s ne soient pas employeur·euse·s. Mais pourquoi opérer un tel tournant ? À quelles évolutions du monde du travail cela correspond-il ? Et pourquoi est-il pertinent d'étendre la protection syndicale à cette catégorie de travailleur·euse·s ? Éclairage.

Depuis plusieurs années, le monde du travail connaît des évolutions importantes, parmi lesquelles la progression des travailleur·euse·s prestant sous statut d'indépendant. Et cela dans tous les domaines d'activité, des plus « hype » (nouvelle économie digitale, consultance, livraison de colis ou de plats préparés) aux plus classiques (construction, commerce, horeca, soin aux personnes, prestations artistiques...). La progression est même fulgurante. Depuis plusieurs années, le nombre de « freelances » augmente de plus de 7% par an. Et cette augmentation est essentiellement due aux indépendant·e·s sans personnel, qui représentent 70% du nombre total des indépendant·e·s.

De nombreux·euses travailleur·euse·s passent par les différents statuts tout le long de leur carrière. Il n'est plus rare qu'un·e travailleur·euse qui a longtemps été salarié·e soit indépendant·e les dernières années de sa carrière. Ou que la seule manière de sortir du chômage soit de lancer sa propre activité.

D'autres travailleur·euse·s sont indépendant·e·s complémentaires à côté d'une activité de salarié·e, par exemple pour valoriser une compétence qu'il·elle·s ont jusque-là cultivée sous forme de hobby, puis décident de se consacrer à temps plein à cette nouvelle activité.

Dans certains métiers, c'est quasiment devenu la norme, notamment pour les jeunes. Aujourd'hui devenir journaliste sans passer par la case « pigiste sous statut indépendant » relève de l'exploit ou du coup de chance.

Le dernier gouvernement fédéral a même créé un statut d'indépendant pour les étudiant·e·s : le statut d'étudiant·e-entrepreneur·euse. Il a aussi permis, en adoptant la loi « De Croo » pour l'économie collaborative, d'étendre ensuite au travail associatif et

aux services « de citoyen·ne à citoyen·ne », de faire prester des travailleur·euse·s sans aucun statut social (ni salarié ni indépendant), et donc dans un cadre encore plus précaire. Le terme « freelance » est utilisé pour regrouper toutes les situations de travail dans un statut « autonome », soit hors du contrat de travail classique, ou dans un montage triangulaire (comme les freelances qui prestant via un intermédiaire comme SMart ; il·elle·s ont un contrat de travail avec SMart, mais pas avec le·la client·e pour le·laquel·le il·elle sont prestataires indépendants).

Une aspiration à plus d'autonomie

Il y a dans cette évolution vers le travail « freelance » une volonté de la part des employeur·euse·s de contourner le droit social lorsqu'il·elle·s le peuvent. Travailler avec des indépendant·e·s plutôt que des employé·e·s leur permet de s'affranchir de toutes leurs obligations vis-à-vis des travailleur·euse·s et de ne plus devoir respecter le droit du travail. L'employeur·euse peut payer un·e indépendant·e sous-traitant à la tâche plutôt qu'à l'heure, et en-dessous du salaire minimum ; il·elle ne doit garantir aucun volume de travail et il·elle ne paie plus le·la travailleur·euse s'il n'y a plus de commande ou lorsque le·la travailleur·euse est malade ou qu'il·elle prend congé ; l'employeur·euse ne doit pas s'inquiéter des accidents du travail, et peut se retourner contre le·la travailleur·euse en cas de dommage ou de plainte du·de la client·e. Cerise sur le gâteau, il·elle ne doit payer aucune cotisation sociale (c'est le·la travailleur·euse qui doit s'inscrire à une caisse et payer lui·elle-même ses cotisations).

Mais il y a aussi une aspiration de beaucoup de travailleur·euse·s à plus d'autonomie dans le travail. « Être son propre patron ». Même si dans les faits

c'est souvent un leurre tellement les sous-traitants sont à la merci des plus grosses entreprises. Le principe est en soi libérateur. Il y a une volonté d'émancipation du schéma classique de l'obéissance au patron. Cette aspiration ne vit d'ailleurs pas que chez les indépendant·e·s. Beaucoup de travailleur·euse·s salarié·e·s revendiquent plus d'autonomie, désirent organiser eux·elles-mêmes leur travail et prester à l'endroit qui leur convient le mieux.

Sortir de la subordination mais garder ses droits

Ce n'est pas parce qu'un·e travailleur·euse veut s'affranchir de la subordination (ce qui est légitime) qu'il·elle devrait perdre pour autant les protections du droit du travail, le droit à la concertation sociale ou qu'il·elle ne serait plus intéressé·e par une bonne sécurité sociale. Bien au contraire. À titre d'exemple, nos affiliées sous statut indépendant se demandent (et nous aussi !) pourquoi leur congé de maternité est de maximum douze semaines alors qu'il est de quinze semaines pour les salariées.

Pourquoi le salaire minimum ne s'appliquerait-il pas aussi aux travailleur·euse·s indépendant·e·s ? Être indépendant·e pour moins de quinze euros par heure n'a évidemment pas de sens, or cela existe aujourd'hui plus qu'on ne le croit. On est souvent loin de l'image traditionnelle de l'indépendant·e aisé·e.

La nouvelle précarité

Cette aspiration à plus d'autonomie est parfois déçue. Comme on l'a vu, travailler avec des indépendant·e·s permet à l'employeur·euse (qu'on appelle « donneur d'ordre ») de ne pas prendre ses responsabilités, et lui permet de mieux pressurer les travailleur·euse·s. Si le taux de travailleur·euse·s dont le revenu est sous le seuil de pauvreté est globalement de l'ordre de 10 %, cela monte à 21,5 % pour les indépendant·e·s, et sans doute 30 % pour les indépendant·e·s sans personnel. Certes tou·te·s les indépendant·e·s ne sont pas pauvres ; mais c'est parmi les travailleur·euse·s indépendant·e·s sans personnel ou d'autres « statuts autonomes » (économie collaborative, travail occasionnel, stagiaires...) que l'on trouve les nouvelles formes de travailleur·euse·s précaires.

Dumping social et fragilisation de la concertation sociale

Le fait qu'on retrouve souvent, sur un même lieu de travail et dans des fonctions similaires, des travailleur·euse·s salarié·e·s, sujets du droit du tra-

vail, et des travailleur·euse·s sous statut indépendant, crée un problème de dumping social et mine le principe même de la concertation sociale.

Comment défendre des revendications pour les travailleur·euse·s salarié·e·s si le patron peut répondre que si les salarié·e·s sont trop exigeant·e·s, alors il travaillera plutôt avec des indépendant·e·s ?

Ne se focaliser syndicalement que sur les travailleur·euse·s salarié·e·s reviendrait à rentrer dans la logique patronale du « diviser pour régner » et à abonder dans une concurrence entre groupes de travailleur·euse·s. La meilleure réponse syndicale pour contrer ce risque de division est justement de rassembler et d'organiser tou·te·s les travailleur·euse·s, de tou·te·s les défendre et de tou·te·s les représenter, quelles que soient les spécificités de statut dans lesquelles on voudrait les isoler. En agissant et négociant pour toutes et tous, nous irons vers un rapprochement des conditions de travail qui est la seule manière de combler un fossé qui sert actuellement le dumping social.

Dénoncer le problème des faux indépendants ne résout rien

Longtemps la réponse syndicale fut de dénoncer ces situations comme de « faux indépendants » (c'est-à-dire des indépendant·e·s qui légalement devraient être salarié·e·s).

D'abord cette réponse est très partielle : en l'état actuel du droit, seule une minorité de dossiers pourrait être requalifiée en travail salarié. Et encore

“ Si le taux de travailleurs dont le revenu est sous le seuil de pauvreté est globalement de l'ordre de 10 %, cela monte à 21,5 % pour les indépendants. ”

faut-il que le·la travailleur·euse ait un intérêt à le faire, et cela ne pourrait être le cas que lorsque la relation de travail est terminée (au risque sinon de perdre son travail), ou s'il y a un enjeu important (par exemple un accident du travail).

De plus, cette voie juridique est par définition individuelle (chaque jugement ne concerne que le·la travailleur·euse qui a été en justice, et pas les autres même s'il·elle·s sont dans la même situation), longue (chaque procès prend plusieurs années) et chère. Ce n'est donc pas non plus une voie à privilégier.

United Freelancers (UF) en quelques mots

United freelancers est un service qui s'adresse aux travailleur·euse·s autonomes exerçant en Belgique, proposé par la CSC. Le soutien apporté depuis plusieurs années par le syndicat chrétien aux coursiers de Deliveroo et d'autres plateformes est bien connu. Ces travailleur·euse·s, tantôt indépendant·e·s, tantôt en « loi De Croo », sont bien sûr dans le champ de l'initiative « United Freelancers ». Mais il ne faudrait pas croire que le service ne s'adresse qu'aux prestataires de l'économie digitale. Bien au contraire.

Les affilié·e·s freelances sont par exemple infirmier·ère·s à domicile, kiné·e·s en hôpital, artistes de spectacle ou organisateur·rice·s d'événements, vendeur·euse·s et marchand·e·s, enseignant·e·s privé·e·s, journalistes, livreur·euse·s de colis, stagiaires, peintres en bâtiment, consultant·e·s en informatique, cuisinier·ère·s, nettoyeur·euse·s, etc. Bref, tout·e travailleur·euse sous statut indépendant et sans personnel (« personne physique » ou en société), ou dans un autre mode de travail « freelance ».

En pratique :

- Les affilié·e·s sous statut indépendant paient la même cotisation que les affilié·e·s salarié·e·s.
- Les salarié·e·s qui sont aussi indépendant·e·s à titre complémentaire ont accès au service United Freelancers pour leur activité complémentaire, sans supplément de cotisation.
- UF n'est pas une nouvelle centrale de la CSC. L'affiliation se fait auprès de la centrale syndicale qui correspond à son secteur d'activité.
- L'affilié·e peut contacter le service United Freelancers.

Par téléphone au 02.244.31.00 • Par mail à unitedfreelancers@acv-csc.be
Via le site web www.unitedfreelancers.be.

Ensuite, parler de « faux indépendants », est souvent ressenti comme une accusation contre le·la travailleur·euse plutôt que contre l'employeur·euse qui profite de la situation.

Quoi qu'il en soit on ne peut bâtir de stratégie qu'avec les travailleur·euse·s concerné·e·s, et il faut donc avant tout les affilier, pour ensuite examiner leur situation, noter leurs revendications, tenter d'améliorer leur situation au travail par la négociation et l'action collective, l'éventuelle procédure en justice de requalification de la relation de travail pouvant, dans certains cas, être un levier de dernier recours.

Rapprocher les statuts

L'initiative d'affilier des indépendant·e·s à un syndicat se nourrit d'une vraie vision politique : il s'agit bien de faire du syndicalisme, aussi pour les travailleur·euse·s indépendant·e·s, avec les

travailleur·euse·s salarié·e·s, et de rapprocher de cette manière les statuts (obtenir des conditions de travail et des prestations sociales comparables, indépendamment du statut).

C'est ce qui nous distingue des autres organisations qui se proposent d'affilier les indépendants (comme l'UCM). Ce sont des organisations patronales, qui ne prendront jamais clairement le parti du·de la travailleur·se contre son donneur d'ordre.

Ce n'est pas parce qu'on est sous statut indépendant qu'on doit par définition être seul·e face à son « donneur d'ordre » et devenir un oiseau pour le chat. Le syndicalisme c'est rassembler les travailleur·euse·s pour donner plus de poids à leurs revendications qui sont souvent communes. Il n'y a pas de raison qu'on ne puisse pas également faire ce travail pour les travailleur·euse·s indépendant·e·s.

Et si la stratégie patronale est, comme souvent, de diviser les travailleur·euse·s, et donc de jouer les un·e·s (les indépendant·e·s) contre les autres (les salarié·e·s), c'est au syndicat de la contrer en rassemblant les travailleur·euse·s au-delà des différences de statut.

Dans certains pays on imagine un 3^e statut, entre indépendant et salarié, pour ces nouvelles formes de travail. Mais cela revient à diviser encore plus les travailleur·euse·s. Nous voulons rapprocher les statuts : que les conditions de travail des indépendant·e·s se rapprochent de celles des salarié·e·s, ainsi que leurs droits sociaux. La différence de statut ne sera dès lors plus qu'un choix d'organisation de son travail, et non une manière de contourner les droits du·de la travailleur·euse et une forme de dumping social.

En revenir aux sources du syndicalisme

Il faut marteler que nous ne sommes pas un syndicat de travailleur·euse·s salarié·e·s, mais le syndicat de tou·te·s les travailleur·euse·s, soit de tou·te·s celles·ceux qui vivent essentiellement de leur travail, et cela regroupe aussi les indépendant·e·s sans personnel et les travailleur·euse·s sans statut.

Au début du syndicalisme, tout ce qui fait aujourd'hui le modèle du travailleur (le contrat de travail, la concertation sociale, la convention collective de travail, etc.) n'existait pas. C'est le combat collectif pour de meilleurs droits qui a amené tous ces progrès sociaux. Sans doute ce travail est-il à recommencer au début pour celles·ceux qui, entretemps, sont passé·e·s entre les mailles du droit du travail parce que le patronat retourne contre elles·eux leur désir légitime de plus d'autonomie. #

(*) Responsable national CSC United Freelancers