Au fil des douze mois de pandémie, ce ne sont pas seulement les victimes de la maladie qui s'accumulent, mais aussi les victimes d'une crise sociale majeure

Michèle Millot et Jean-Pol Roulleau
Les « sans-droits » de la pandémie

Les deux spécialistes des relations sociales recensent les tentatives d'organiser la défense des droits des travailleurs des plates-formes, dont le nombre a explosé de confinements en couvre-feux

Ils travaillent souvent dans des conditions difficiles, voire dangereuses, et cela pour des salaires de misère (500 euros par mois pour 250 000 d'entre eux). Ils ne bénéficient d'aucune couverture sociale, donc pas de droit à des congés, à de la formation, à des points de retraite. Des sans-papiers ? Non, des sans-statut. Ils sont environ 1,3 million en France : livreurs de repas, chauffeurs ubérisés, travailleurs à domicile réalisant des microtâches sur leur ordinateur, de plus en plus nombreux à l'heure du couvre-feu et du télétravail.

Tous, néanmoins, ont un point commun : ils ne peuvent avoir du travail que par le biais d'une plate-forme. Là aussi, le numérique a transformé les relations du travail. Grâce à la plate-forme, plus aucun lien entre une entreprise qui a ponctuellement un besoin et un demandeur de travail. L'entreprise s'affranchit ainsi des contraintes contractuelles : pas de salariés, donc pas de charges ni contraintes juridiques, pas de problème de recrutement, de formation, de licenciement. C'est la plate-forme qui fixe au travailleur les plages de disponibilité, les critères d'efficacité, de qualité de la prestation.

Les optimistes y voient le retour à la liberté de l'artisan. Le coursier répond aux missions qui lui conviennent. Pas de contrat de travail, donc pas de lien de subordination. La liberté, oui, mais aussi la précarité. Le coursier qui se retrouve à l'hôpital, jambe cassée, immobilisé pour deux mois, de quelles ressources dispose-t-il ? Dans tous les pays, le législateur s'efforce de clarifier la situation de ces nouveaux travailleurs. En France, à l'occasion de la loi d'orientation des mobilités, l'Etat s'en est mollement préoccupé. La justice constitue-t-elle une voie de recours ? Des actions sont intentées. Les dossiers se révèlent complexes pour obtenir une requalification en contrat de travail. Aucune action de groupe n'a pour l'instant vu le jour.

Privés du droit de grève

Sans doute pour prévenir une loi plus contraignante, certaines plates-formes tentent d'améliorer la situation, soit en prenant en charge une partie des frais d'entretien des vélos de leurs coursiers, soit, comme Deliveroo, en mettant en place une couverture maladie. Just Eat France vient de secouer le monde des plates-formes en créant un réseau de livreurs salariés, en CDI de surcroît. Quelque 350 coursiers en bénéficient à Paris. La formule pourrait s'étendre aux grandes villes de France, avec 4 500 recrutements possibles. En contrepartie, quelques exigences, comme une tenue et un comportement corrects, l'image du restaurant qui fait livrer étant en jeu.

Les livreurs et autres précaires peuvent-ils s'organiser entre eux ? Difficile, ils ne disposent pas de locaux pour se réunir. Diverses tentatives ont cependant vu le jour. Dans la capitale s'est constitué, par exemple, un Collectif des livreurs autonomes de Paris. Mais tous se trouvent privés de fait d'une arme souvent efficace : le droit de grève. Il ne s'agit nullement d'une décision politique, mais la réaction des plates-formes est dissuasive : si des livreurs refusent de prendre des commandes, la plate-forme peut les « désactiver ». Ils ne recevront plus de propositions de courses ou les plus mauvaises et les moins rentables.

> PAS DE CONTRAT DE TRAVAIL, DONC PAS DE LIEN DE SUBORDINATION. LA LIBERTÉ, OUI, MAIS AUSSI LA PRÉCARITÉ

Allergie syndicale

L'action syndicale peut-elle y faire quelque chose ? Pas évident. Pourtant, les valeurs que porte le syndicalisme – combat pour l'amélioration du niveau de vie, pour des garanties en matière d'emploi, de formation, de retraite, reconnaissance de la valeur du travail – devraient pousser ces organisations vers ce million de précaires, de sans-droits. Mais il y a deux obstacles. Du côté des organisations syndicales, rien, dans leur histoire et leur culture, ne les prédispose à s'investir dans l'univers des indépendants. Du côté des travailleurs, ces indépendants manifestent une sorte d'allergie au syndicalisme, qui est perçu comme un embrigadement inadmissible. Rares sont ces « travailleurs 4.0 » à répondre aux sollicitations syndicales, quand elles existent *[l'organisation d'élections de représentants du personnel au printemps 2022 a été proposée par la mission Mettling, qui a remis le 12 mars un rapport au gouvernement]*.

La CGT de la Gironde a bien créé un syndicat des coursiers à vélo, souhaitant ainsi offrir un espace de discussions et être reconnu comme une instance représentative. FO, l'UNSA tentent des démarches analogues. Une fédération de la CFDT, la F3C (communication, conseil, culture), propose une démarche d'un autre type : elle a créé Union, organisme à but non lucratif, qui se donne comme objectif de faciliter la vie de ces travailleurs en mettant à leur disposition un ensemble d'outils et de services indispensables à leur activité, comme une protection juridique, une assurance responsabilité professionnelle, un coffre-fort numérique pour stocker leurs documents. Union apporte également des conseils pour choisir la meilleure forme juridique pour les indépendants. En contrepartie, l'adhérent verse non pas une cotisation, mais 1 % de son chiffre d'affaires. Union insiste sur la nature de son organisation : *« Union sera ce que vous en ferez ensemble. Nous vous apportons les briques, à vous de construire. »*

Le syndicalisme est né au XIXe siècle pour protéger et accompagner un nouveau groupe social, les salariés, né de l'industrialisation. Au XXIe siècle émerge une nouvelle population de travailleurs, enfants du numérique. Cette fois-ci, une relation au travail inédite se définit en tâtonnant. Pour ces néotravailleurs, il faut construire un néosyndicalisme. ■

Michèle Millot et Jean-Pol Roulleau *sont consultants et formateurs en relations sociales, auteurs de « Renouveau du syndicalisme. Défis et perspectives » (Le Passeur, 320 pages, 21,50 euros)*

Le contexte

Alors que le gouvernement s'apprête à percer un nouveau trou dans le filet de la protection sociale en appliquant, au 1er juillet, la réforme de l'assurance-chômage, experts et chercheurs s'inquiètent de la baisse du revenu d'une partie de la population depuis un an. Car si les dispositifs d'aide aux salariés, à temps plein comme à temps partiel, et aux indépendants ont en effet permis de maintenir le niveau de revenu des Français en 2020, il ne s'agit là que d'une moyenne. Autrement dit, nombreux sont ceux qui, surtout parmi les jeunes, échappent aux mailles de ces dispositifs. Mais cette « question sociale » n'apparaîtra au grand jour que lorsque la vague de la pandémie se sera retirée.

Guillaume Brédon
Les syndicats à l'heure du télétravail

L'avocat met en garde sur le risque que l'éclatement du collectif de travail fait courir aux organisations syndicales qui n'auront pas adapté leurs pratiques à cette nouvelle donne

> LA CRISE AURA FAVORISÉ LES ENTREPRISES RÉACTIVES. MAIS QU'EN EST-IL DES ORGANISATIONS SYNDICALES ?

Il est permis de penser que les effets de la crise sanitaire actuelle transformeront durablement les organisations du travail dans les entreprises. A l'occasion de cette pandémie et du recours imposé au télétravail, employeurs et salariés ont découvert que bon nombre de fonctions pouvaient être effectuées à distance, différemment, sans nuire pour autant à leur productivité.

Les écarts de compétitivité entre les entreprises qui auront maintenu tout ou partie de leur activité à distance à l'aide des nouvelles technologies et celles qui n'auront su ou pu le faire se seront accrus à cette occasion. Dans un mouvement darwiniste sans précédent, la crise aura favorisé les entreprises agiles, réactives, technologiques. Elle balaiera celles qui étaient à la traîne sur ces aspects, par manque de connaissance et de clairvoyance de leurs dirigeants, ou par manque de moyens. Mais qu'en est-il du côté des organisations syndicales ?

Avec la pérennisation probable du télétravail, au moins partiel, le mouvement déjà observé avant la crise vers un éclatement du collectif de travail mettra en évidence l'obsolescence des moyens d'action syndicaux traditionnels : distribution de tracts, réunions syndicales physiques, piquets de grève... Ce phénomène entretenu par la désuétude de certains textes applicables (les communications syndicales doivent par exemple toujours être *« affichées »* sur des *« panneaux réservés à cet usage »* et les tracts distribués aux heures d'entrée et de sortie au travail...) sera-t-il endigué par la négociation d'entreprise sur le dialogue social ?

En application de la loi travail (El Khomri) du 8 août 2016 (article L. 2142-6 du code du travail), les partenaires sociaux peuvent moderniser leur pratique et définir les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. A défaut d'accord, les organisations syndicales peuvent mettre à disposition leurs publications sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe.

Le recours au vote électronique est également possible par accord d'entreprise (L. 2314-26 du code du travail) tandis que les réunions du comité social et économique (CSE) peuvent toutes être organisées virtuellement par accord et, à défaut d'accord, au minimum trois fois par an. Avant la crise, les syndicats étaient majoritairement réfractaires à l'utilisation de ces nouvelles technologies. Ils préféraient le contact direct tant avec leurs collègues qu'avec la direction. Par la force des choses, les pratiques semblent évoluer progressivement. Au niveau interprofessionnel, les partenaires sociaux ont désormais pris conscience de la nécessité d'une évolution en la matière.

Vieux réflexes

Dans l'accord interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif au télétravail, bien qu'ils rappellent dans un premier temps que l'organisation des réunions sur site demeure préférable, ils s'accordent sur le constat que *« le développement du télétravail régulier, occasionnel ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure nécessite d'adapter les conditions de mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise »*.

En sera-t-il de même au niveau des branches et des entreprises ? Rien n'est moins certain tant les freins paraissent importants et les vieux réflexes pérennes. Il semble pourtant qu'il soit dans l'intérêt de tous d'apprivoiser ces nouvelles façons de communiquer et de se réunir afin de maintenir un sentiment d'appartenance à l'entreprise, un semblant de collectif, fût-ce de façon virtuelle. Si les organisations syndicales ne le comprennent pas vite au niveau de l'entreprise, elles seront sans aucun doute « ubérisées » par de nouvelles formes de représentation des salariés. Des négociations sur les nouvelles formes du dialogue social dans l'entreprise tenant compte de ces évolutions nous semblent par conséquent devoir être amorcées rapidement.

Dans le cas où les syndicats n'en comprendraient pas immédiatement l'utilité et ne solliciteraient pas spontanément leur ouverture, ce sera aux DRH de préempter ces sujets et d'en prendre l'initiative. Cette situation pourrait d'ailleurs sans doute être l'occasion de mettre sur la table des négociations, dans le cadre d'accords « gagnant-gagnant », d'autres thèmes de nature à fluidifier les relations sociales, tels que la périodicité des consultations récurrentes du CSE ou le contenu et la périodicité des sujets devant être abordés dans le cadre des négociations annuelles.

La pérennisation souhaitée par beaucoup d'entrepreneurs et de salariés des nouvelles formes de travail sera d'autant mieux acceptée et bien vécue par les syndicats que les entreprises auront su leur permettre de maintenir un lien avec leurs électeurs. A défaut, il est fort probable que la désyndicalisation du pays s'accélère encore, chacun ayant son opinion sur les avantages et inconvénients de cette situation. ■

Guillaume Brédon *est avocat, fondateur du cabinet Edgar Avocats et membre du conseil d'administration de l'Institut Sapiens*