



#2

**Des emplois
en transition**

#queltravail **demain**

“



«Au niveau scolaire, j'ai suivi l'école primaire et un an et demi de formation professionnelle. J'ai quitté l'école à 14 ans et demi pour un contrat d'apprentissage comme mécanicien. Je travaille maintenant à temps plein dans l'entreprise de travail adapté Entranam, sur des machines dangereuses que les travailleurs handicapés ne peuvent pas utiliser. Je suis dans ma 15^{ème} année de délégué syndical avec des mandats aux CE, CPPT et en DS. Les formations syndicales m'ont bien formé, mais j'ai voulu refaire une formation pour obtenir un certificat d'étude secondaire supérieur. J'ai commencé la formation d'animateur en action collective, politique, culturelle et sociale de l'Isco (Institut supérieur de culture ouvrière) en 2016. J'ai 53 ans et je suis en 3^{ème} année. C'est très hard au niveau théorique et pratique. Il y a des travaux à réaliser en dehors des cours. Il faut s'accrocher. La formation donne des outils pour organiser des actions collectives, ce qui m'a permis d'intégrer la Commission locale de développement rural de Dinant. Elle m'apporte aussi beaucoup dans mon travail de délégué pour analyser un bilan, détailler une fiche de salaire, et connaître le droit social et les droits pour défendre les travailleurs dans l'entreprise.»

Yves Culot, délégué CSC à Entranam à Namur.

2

DES EMPLOIS EN TRANSITION

De nombreuses incertitudes planent sur l'évolution de l'emploi à travers les différentes transitions (cf. partie 1). Nous observons déjà comment les emplois évoluent avec les transitions technologiques et écologiques et avec la poursuite de la globalisation économique. Ces nouveaux emplois ne sont pas nécessairement moins bons. La technologie peut aussi rendre les emplois plus agréables et moins pénibles. Ainsi, placer des panneaux solaires est certainement une activité plus sûre et plus saine qu'extraire du charbon. Mais outre les transitions et la globalisation, nous constatons aussi l'émergence de nouvelles formes de travail problématiques. Les transitions technologiques et écologiques comportent aussi de nouveaux risques pour les travailleurs et les travailleuses. Bref, il est question à la fois d'opportunités et de risques.

En tant que mouvement syndical, nous avons toutefois l'obligation de dénoncer aussi les risques et de réclamer de nouvelles normes ou l'adaptation des normes existantes, afin de prémunir les travailleurs et les travailleuses contre ces risques. En effet, quiconque ose agir de la sorte mine le progrès et l'innovation technologique. Mieux même, il faut renoncer aux normes existantes ou les remodeler avec un maximum d'échappatoires possibles, que les employeurs peuvent utiliser unilatéralement, sans que les syndicats disposent d'un droit de veto.

Avec cette fable néolibérale selon laquelle les syndicats tuent l'innovation, notre pays a déroulé le tapis bleu pour les plateformes digitales, au premier rang desquelles figurait la société de taxis Uber (cf. supra). Il s'agissait en général de travail au noir organisé de manière digitale, sans protection du travail, sans impôt sur le revenu et sans cotisations sociales. Les pouvoirs publics se sont délibérément abstenus de réprimer cet amateurisme. Ils ont même préféré régulariser ce travail au noir par le biais d'une toute nouvelle législation qui autorisait un revenu d'appoint plafonné à 6.130 euros par an, sans la moindre protection, sans aucune sécurité sociale et avec une exonération complète à l'impôt sur le revenu. En début d'année, nous

avons saisi la Cour constitutionnelle en front commun syndical pour demander l'annulation de cette déréglementation complète, qui est jusqu'à présent unique au monde. Toutefois, il est inutile d'attendre une réponse avant le congrès.

Mais ces longues années de tracas à propos des plateformes digitales ont quelque peu relégué au second plan les autres risques que les transitions font planer sur la qualité du travail. Ces derniers temps, le débat se rééquilibre. Comment réagir face aux risques spécifiques pour la santé et la sécurité qui sont liés à la nouvelle vague de technologies? Comment réagir face à l'augmentation de la charge psychosociale liée à la digitalisation, y compris en raison de l'estompement des frontières entre vie professionnelle et vie privée? Comment réagir face aux nouvelles possibilités de sauvegarder et de traiter une énorme quantité de données relatives aux travailleurs et aux travailleuses, aux chômeurs et aux chômeuses, ainsi qu'aux allocataires sociaux? Qu'en est-il de la protection de la vie privée, d'une part, et de la préservation du contrôle total du travailleur/de la travailleuse par l'employeur, d'autre part?

Et comment devons-nous réagir face à l'augmentation de l'insécurité d'emploi, face à l'émergence de formes de travail autres que la norme des contrats fixes, même s'il ne s'agit pas d'un nouveau défi? Nous nous intéressons depuis longtemps à des phénomènes tels que les contrats

temporaires, le travail intérimaire, les faux indépendants, les contrats de formation qui ne comportent guère de formation. Mais nous assistons aujourd'hui à l'émergence d'une insécurité d'emploi extrême, de ce que l'on appelle la super-précarité: des contrats journaliers, des contrats flexibles (sans la moindre garantie de travail), des contrats d'appel, les indépendants dépendants également. À la fin des années '80, nous avons déjà été confrontés aux contrats d'appel dans différents secteurs. Ces pratiques ne sont donc pas totalement neuves.

Toutefois, l'élément neuf est surtout l'absence de volonté des pouvoirs publics, soutenus par les employeurs, de mettre fin à cette insécurité d'emploi extrême. Pire, nous assistons à l'accumulation de nouveaux cadres légaux pour autoriser ce genre de flexibilité: les plateformes digitales, le travail associatif (pour le volontariat rémunéré), le volontariat avec des défraiements élevés, les activités occasionnelles de citoyen à citoyen, les flexi-jobs, etc. Ces pratiques reviennent à dérouler le tapis rouge devant de nouveaux modèles économiques axés sur les salaires les plus bas et la flexibilité la plus élevée. Il ne s'agit pas seulement du travail que nous voulons, mais aussi et surtout des modèles économiques que nous refusons. «Le travail n'est pas une marchandise», tel est le credo de l'OIT. Il n'est pas acceptable que des entreprises refusent de s'y conformer!



Le tapis bleu a été déployé pour les plateformes numériques, sans protection des travailleurs, sans impôt sur le revenu et sans cotisations sociales.

2.1 Lutter contre la pression au travail

Les technologies de l'information et de la communication sont souvent considérées comme des causes majeures du stress et du burn-out. Le stress lié aux technologies est d'ailleurs un nouveau phénomène (cf. #14.). Toutefois, l'origine du problème réside davantage dans l'organisation du travail que dans la technologie même. Sous la pression d'une concurrence accrue et d'une course à la productivité, une sorte de culture de l'immédiateté commence à s'installer dans beaucoup d'entreprises. Il est parfaitement normal de répondre immédiatement aux e-mails, de disposer de collaborateurs immédiatement joignables par GSM ou sur le PC portable, de répondre immédiatement aux desideratas des clients, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, moyennant des prix calculés au plus juste. À cela s'ajoute le stress provoqué par les clients qui peuvent coter immédiatement vos prestations individuelles.

Cette super-flexibilité a aussi son revers: une détérioration de la qualité du travail. Pour mieux servir le client choyé, il faut recourir au travail flexible, de nuit et en soirée, mais aussi au transport rapide et peu coûteux, avec des services de messagerie flexibles et mal payés, des prestations rémunérées de préférence à la pièce, à la livraison qu'ils parviennent à effectuer dans les délais. Mais des problèmes surviennent aussi ailleurs dans la chaîne de production et de services. De plus en plus de travailleurs et de travailleuses éprouvent des difficultés à trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Ils ne connaissent plus de repos et répondent à leurs appels téléphoniques et à leurs e-mails y compris le soir et pendant leurs temps libres. C'est quand même pratique, le smartphone, pour être joignable partout! Vous devinez aisément les conséquences: de plus en plus de malades de longue durée, avec un «pic» pour les problèmes liés au burn-out.

Entretemps, ce phénomène a donné lieu à la mise en place de tout un marché du bien-être et du bonheur. On ne compte plus les consultants qui pro-

posent aux travailleurs et aux travailleuses des formations à la résilience, des cours de réflexion personnelle, de yoga, des exercices de relaxation, des moments de détente, une alimentation saine, des formations au sommeil, des formations aux relations personnelles... Bref, le passage vers un emploi moins stressant. Ces thérapeutes estiment que ce qui nuit à la santé, ce n'est pas le travail mais l'individu lui-même. Plus rares sont les entreprises et les institutions qui cherchent à remédier aux causes de cette baisse de qualité du travail. Des entreprises ou institutions où, pour protéger leur vie privée, les travailleurs peuvent par exemple invoquer un droit à la non-disponibilité et à la déconnexion, ou d'autres mesures qui restreignent la culture de l'immédiateté. De cette manière, le sujet est abordé sous son autre facette. Il est moins question du travailleur ou de la travailleuse en situation de burn-out, que des problèmes liés à un ou plusieurs des cinq critères qui conditionnent la qualité du bien-être au travail: l'organisation du travail, les conditions de travail, le contenu du travail, les circonstances de travail et les relations de travail. Nous suivons la voie difficile

qui consiste à lutter patiemment mais systématiquement contre les multiples causes d'un stress excessif.

En réalité, le droit à la déconnexion existe déjà: notre droit du travail prévoit que le travailleur ou la travailleuse ne doit être disponible que pendant les heures de travail. Il s'agit surtout de rendre cette disposition contraignante. Certaines entreprises conviennent de dispositions supplémentaires claires ou instaurent des règles selon lesquelles les e-mails du système interne sont stockés après les heures de travail et ne sont envoyés que le lendemain. Dans certains cas, cette pratique ne suffira pas. Des techniques permettent de la contourner ou alors elle est inopérante en raison de la nature des activités. Il faut alors recourir à d'autres moyens pour assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

#10. En tant que CSC, nous voulons prévenir le stress lié aux technologies, le combattre et œuvrer pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, par les moyens suivants:

- protéger réellement le temps libre face aux demandes et aux revendications du milieu professionnel, par des dispositions complémentaires, adaptées à l'entreprise, à l'institution ou au groupe de fonctions;
- traduire le droit à la déconnexion sous la forme d'un plan de déconnexion dans chaque entreprise qui en ressent le besoin: une déconnexion technique efficace là où c'est nécessaire; sinon, des modalités de travail cohérentes et un comportement exemplaire de la part des supérieurs hiérarchiques ou une adaptation du règlement de travail, lorsque cette mesure est plus efficace;
- une approche du burn-out basée sur cinq critères qui s'intéressent aux causes collectives dans le contenu du travail, les circonstances de travail, les conditions de travail, l'organisation du travail et les relations de travail.



Le droit à la déconnexion existe déjà, mais il s'agit d'en faire une réalité.

2.2

L'insécurité d'emploi: de mal en pis

Le travail précaire est une problématique qui nous préoccupe depuis longtemps mais avec la digitalisation, l'insécurité d'emploi prend aujourd'hui des formes extrêmes avec de nouveaux modèles d'entreprise, de nouvelles formes de travail, de nouvelles techniques de recrutement et de placement par internet ou les dernières technologies en matière d'applications. Ces méthodes visent de plus en plus à organiser les travailleurs et les travailleuses de manière extrêmement flexible. De préférence avec des travailleurs et des travailleuses qui n'ont pas un statut de salariés qui travaillent comme indépendants ou, pire, sans le moindre statut.

Cette flexibilité peut être organisée par le biais de plateformes digitales, mais nous l'observons aussi dans d'autres modèles d'entreprise, même sous contrat de travail. Les agences de travail intérimaire, par exemple, attendent de leurs candidats qu'ils se présentent dans les deux heures qui suivent un appel. Même notre service de placement officiel utilise cette technique. Le nombre de travailleurs et de travailleuses intérimaires qui travaillent pendant des mois, voire des années, avec des contrats journaliers, hebdomadaires ou mensuels successifs augmente aussi à vue d'œil. Le motif de cette incertitude extrême? Reporter autant que possible la flexibilité sur les travailleurs. Des algorithmes permettent de calculer avec une extrême précision, sur la base des données disponibles, qui est nécessaire mais aussi disponible, à quel endroit et à quel moment. La capacité peut ainsi être réduite de manière aussi flexible que possible et à moindre coût en périodes creuses. Certains secteurs sont déjà très avancés dans ce domaine. Certains pays vont même plus loin que la Belgique. Sans exagérer, nous pouvons affirmer qu'il n'existe plus de facteurs aux Pays-Bas. Le travail est scindé en une multitude de mini-contrats de quelques heures, gérés par des sous-traitants indépendants. Le tri est également assuré par des travailleurs et des travailleuses occupés dans le cadre de mini-contrats, avec une rémunération à la pièce, des indépendants, des travailleurs étudiants, des pensionnés et des contrats d'appel. La rémunération à la pièce, au colis livré est régulièrement revue à la baisse, puisqu'il y a de toute manière suffisamment de candidats.

En Belgique aussi, nous constatons que les emplois ordinaires sont exposés à la pression des nouveaux modèles d'entreprise. Citons par exemple les plateformes de style Airbnb qui permettent de louer des chambres à des touristes. D'autres plateformes sont utilisées pour organiser le nettoyage et le catering,

quand ces services ne sont pas dispensés par des entreprises de titres-services. Dans l'horeca ou le nettoyage, le personnel fixe est remplacé par une multitude de petits contrats qui n'offrent pas la moindre sécurité d'emploi ou de revenu et qui, souvent, ne sont couverts par aucune assurance contre les accidents du travail, ni par la sécurité sociale. Bienheureux ceux et celles qui ne sont jamais malades, n'ont jamais d'accident ou peuvent se constituer une épargne et la conserver pour leurs vieux jours, si du moins leur maigre revenu le leur permet. Mais pour bon nombre de gens, il ne s'agit ni plus ni moins que d'une déchéance sociale sans fond. Avec de plus en plus de travailleurs et de travailleuses qui ne bénéficient pas d'une protection sociale minimale, notre société est exposée à une «bombe à retardement sociale». On nous reproche d'exagérer en prétextant qu'il s'agit surtout de disposer d'un revenu d'appoint lorsque l'on dispose déjà d'une protection sociale en tant que travailleur salarié, indépendant ou pensionné. Ou qu'il s'agit surtout d'étudiants qui n'ont pas immédiatement besoin de cette protection. Telle est la politique des jobs, jobs, jobs complémentaires, complémentaires, complémentaires. C'est en partie vrai, mais on sous-estime la dynamique. Parce que les modèles économiques du *low cost* exercent de fortes pressions sur les autres. Les emplois de piètre qualité évincent les bons emplois parce que toute une série de règles, que ce soit en matière de qualité, d'hygiène, de protection des consommateurs et de sécurité, ne leur sont pas applicables. La principale menace est toutefois que les emplois de qualité qui sont encore accessibles aujourd'hui aux personnes peu scolarisées sont condamnés à disparaître.

Restent alors les secteurs où le dumping social est organisé avec des travailleurs étrangers et des (faux) indépendants. Au regard du droit du travail, la protec-

tion des travailleuses et des travailleurs détachés n'est pas si mal ficelée. C'est surtout du côté de l'exécution des règles et de la perception des cotisations sociales que le bât blesse. La lutte contre le dumping social avec recours à des indépendants est beaucoup trop passive.

#11. La CSC veut combattre la grande précarité, par les moyens suivants:

- augmenter le coût des contrats temporaires et augmenter encore davantage le coût des contrats super-précaires par des cotisations sociales accrues (celui qui pollue le marché du travail paie);
- concrétiser le principe «à travail égal, salaire égal» pour l'ensemble des contrats temporaires, à la fois au niveau interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise. Au CNT, nous demandons que la CCT n° 43 soit étendue aux contrats d'une durée inférieure à un mois.
- Dans les secteurs et les entreprises, nous demandons l'égalité de traitement des contrats temporaires pour tous les avantages salariaux, la suppression des contrats d'appel et des contrats flexibles, quelle que soit la relation de travail, et le maintien des contrats journaliers uniquement pour des motifs fondés;
- interdire aux employeurs et aux plateformes de recourir à des travailleuses et travailleurs occasionnels s'ils ne disposent pas d'une assurance contre les accidents du travail, s'ils ne paient pas de sécurité sociale et s'ils ne prévoient pas une protection du travail minimale;
- assujettir les nouveaux statuts de travail flexibles instaurés par le gouvernement (le travail associatif, les activités occasionnelles de citoyen à citoyen, les plateformes digitales et les flexi-jobs) aux règles ordinaires en matière de fiscalité, de droit du travail et de sécurité sociale;
- mener une action permanente contre le dumping social tant en Europe qu'en dehors de celle-ci, y compris à l'encontre des indépendants étrangers.

2.3 Nouveaux risques

Lors de leur introduction, les nouvelles technologies se voient fréquemment attribuer des propriétés fantastiques qui améliorent le bien-être des travailleurs et des travailleuses, des citoyens et des citoyennes. Ces prétentions sont souvent fondées. Des travaux répétitifs ou contraignants du point de vue ergonomique peuvent être pris en charge par des machines ou bénéficier de l'assistance des technologies. Des emplois physiquement contraignants peuvent être rendus plus accessibles pour des personnes moins fortes. Ce n'est pas négligeable vu le vieillissement des travailleurs et des travailleuses. Des tâches simples, monotones peuvent être supprimées, ce qui rend le travail plus riche. Le travail à distance devient possible et peut rendre les déplacements superflus. Mais tout n'est pas idyllique pour autant. Nous devons être conscients des risques.

Dans l'optimisme technologique, ceux-ci sont souvent occultés. La technologie peut aussi créer de nouvelles formes de pression: la charge de travail, l'insécurité d'emploi, le stress lié aux technologies, les nouvelles formes de travail répétitif, y compris les nouveaux problèmes liés à la sécurité et à la santé.

Notre histoire sociale nous apprend que nous avons attendu très longtemps avant d'appliquer dans notre législation les découvertes scientifiques concernant les aspects liés à la santé.

Prenons l'exemple de l'amiante, dont l'usage industriel a débuté en 1858. Il a fallu attendre 1930 pour qu'il soit scientifiquement prouvé que l'exposition à la poussière d'amiante provoque un cancer et, encore quelques années plus tard, pour l'asbestose. Il a fallu attendre 1998 pour que les applications de l'amiante soient interdites en Belgique. Or, sous la pression des pays producteurs d'amiante notamment, les pays en voie de développement continuent à utiliser ce produit. L'amiante n'est toujours pas interdite au plan international. L'histoire semble de temps à autres se répéter si nous observons avec quel enthousiasme et quelle insouciance les nouvelles technologies sont accueillies et appliquées à grande échelle, sans beaucoup de certitudes quant aux risques pour l'environnement, la sécurité et la santé. Songeons aux discussions sur les multiples applications des nanotechnologies dans de nombreux secteurs et aux premiers commentaires critiques des scientifiques quant aux risques pour la santé. Songeons aussi aux questions que suscitent la manipulation génétique des plantes, l'utilisation des hormones dans les secteurs du bio, l'utilisation de pesticides tels que le Roundup ou de la nouvelle génération d'insecticides (les néonicotinoïdes), les puissantes ondes électromagnétiques, les substances reprotoxiques (des subs-

tances qui comportent un risque pour la fertilité ou l'enfant à naître), les gaz d'échappement des moteurs diesel, etc. Notre législation – de même que la législation européenne – est souvent en retard sur les découvertes scientifiques. La protection des travailleurs et des travailleuses contre les produits cancérigènes le démontre d'ailleurs clairement. Alors que plus de 1.500 substances cancérigènes circulent dans les entreprises européennes, on compte à ce jour moins de 50 substances pour lesquelles une norme

européenne contraignante a été définie pour la quantité autorisée dans l'air sur les lieux de travail.

Les organisations patronales et les lobbies industriels bloquent toute norme légale supplémentaire ou plus contraignante. Ils demandent que des normes ne puissent être instaurées qu'avec leur accord, ce qui signifie qu'ils disposeraient d'un droit de veto. Ils refusent ainsi, contre la volonté du Parlement européen, de protéger les travailleurs et les travailleuses contre les substances reprotoxiques.

Cette même précaution doit s'appliquer à la nouvelle génération de machines: les nouveaux robots, les drones, les voitures sans chauffeur, les imprimantes 3D... Qu'en est-il de la sécurité des travailleurs et des travailleuses? Qu'en est-il de la sécurité pour les utilisateurs, les utilisatrices et la société? Qu'en est-il de l'environnement et du climat? Toute innovation, dès son développement, doit s'accompagner d'une politique de prévention.

#12. La CSC exige des garanties pour que les nouvelles technologies ne menacent pas la sécurité et la santé des travailleurs et des travailleuses ou qu'elles ne fassent pas prendre des risques inconsidérés pour la société, l'environnement ou le climat.

Aussi, la CSC demande que:

- préalablement à l'introduction d'une nouvelle technologie, les risques potentiels soient minutieusement examinés et documentés et que les technologies présentant des effets négatifs potentiels sur la santé soient au maximum proscrites de la première phase de recherche et développement;
- une commission scientifique européenne indépendante soit tenue de donner son autorisation à la mise sur le marché de technologies potentiellement nocives et puisse imposer des conditions restrictives à l'usage industriel et aux applications qui en sont faites. Le cadre légal européen doit également être rapidement étendu afin de protéger la sécurité et la santé des travailleurs et des travailleuses, des consommateurs et des consommatrices et de l'environnement, et ce sur la base des nouvelles connaissances scientifiques;
- les moyens et les données des services de prévention soient utilisés et rassemblés pour collecter des données scientifiques permettant d'effectuer un monitoring des effets de certaines technologies sur la santé. Sur le plan de la médecine du travail, un dossier de santé doit également être conservé pour chaque travailleur. Les expositions à des risques professionnels doivent systématiquement être consignés dans ce dossier, sur l'ensemble de la carrière;
- les risques pour la santé et la sécurité soient abordés dans le cadre de la concertation sociale dans les secteurs et dans les entreprises afin que des dispositions soient prises pour éviter ces risques. Dans ce contexte, la CCT n° 39 doit être adaptée (voir #3);
- les moyens financiers et humains nécessaires soient dégagés pour l'information, la formation et la participation des travailleuses et des travailleurs qui seront confrontés aux nouvelles technologies;
- toutes ces mesures soient également applicables aux travailleurs et aux travailleuses sans contrat de travail ou qui ne sont pas nommés à titre définitif;
- un rôle particulier doit être dévolu aux services de prévention et toutes les autorités publiques doivent appliquer une politique de répression stricte.

2.4

Formation tout au long de la vie

L'ampleur des transitions nécessite également un débat approfondi sur la manière dont notre enseignement et nos systèmes d'apprentissages doivent être adaptés. Le débat doit également porter sur la manière dont les employeurs, les pouvoirs publics, les travailleurs et les travailleuses, ainsi que les autres citoyens doivent orienter la technologie mais également la transition écologique et baliser le développement du terrain de jeu international. Ce ne sont certainement pas les entreprises qui vont dire le contraire. Elles parlent volontiers aujourd'hui d'aptitudes et de compétences et de la manière dont l'enseignement doit – au moyen des outils technologiques les plus modernes – préparer les jeunes à participer à la nouvelle économie et/ou à devenir des consommateurs des jeux technologiques. La question de la formation des travailleurs tout au long de la vie, avec des remises à niveau régulières et l'aide des pouvoirs publics, doit également être sur la table. Voilà qui donne un certain confort aux entreprises et aux responsables politiques qui leur sont favorables. Il suffit alors uniquement de s'adapter aux transitions, sans devoir piloter ces transitions (cf. supra). En même temps, l'occasion nous est ainsi donnée d'impulser un nouvel élan à l'apprentissage tout au long de la vie.

L'enseignement et la formation étant en grande partie des compétences des Communautés et des Régions, le débat bat déjà son plein à ces niveaux. C'est à nos comités régionaux et communautaires de concrétiser ce volet. C'est à eux aussi d'examiner comment agir ensemble aux niveaux européen et international. Le défi est aussi particulièrement intéressant au niveau fédéral. Les autorités fédérales sont en grande partie compétentes pour le droit du travail, alors que le centre de gravité de notre concertation sociale se situe toujours au niveau de la concertation sectorielle fédérale. C'est à ce niveau que le droit des travailleurs de se former et l'obligation des employeurs de dispenser ces formations peuvent être ancrés dans des CCT et soutenus par des organismes paritaires. Toutes les anciennes discussions reviennent à la surface dans ce débat sur l'enseignement et la formation: les tâches fondamentales de l'enseignement, qui n'a pas seulement pour mission de préparer les jeunes à la vie professionnelle, mais aussi de dispenser une formation générale et de préparer à une vie jalonnée de transitions, mais également l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences des travailleurs et travailleuses et des citoyens et citoyennes en termes de capacités d'affirmation et de remise en cause et d'orientation du changement. Les accents mis dans le débat ne sont pas toujours les mêmes. Certains demandent que le droit à la formation tout au long de la vie soit mis en œuvre de manière effective et inconditionnelle. Cette volte-face est déjà perceptible dans la politique fédérale. Depuis 1998, nous insistons sur l'obligation pour les employeurs d'investir dans la for-

mation. Notre persévérance a débouché sur de belles CCT et sur des actions dans de nombreux secteurs. Par ailleurs, elle a également donné lieu à des palabres stériles avec les employeurs qui soutenaient invariablement qu'ils investissaient bien assez. Nous avons alors proposé de remplacer l'obligation de formation par un droit contraignant à la formation pour chaque travailleur et travailleuse, à raison de cinq jours par an et par personne. Les dispositions prévues par la loi sur le travail «maniable et faisable» n'en sont qu'une version très édulcorée, au caractère peu contraignant dans le chef de l'employeur. Par ailleurs, les employeurs sont de plus en plus irrités par les efforts qu'ils doivent consentir. Ils exercent une pression de plus en plus importante pour répercuter la responsabilité sur le travailleur et la travailleuse et même sur les pouvoirs publics. Pour eux, le travailleur et la travailleuse doivent eux-mêmes investir dans leur employabilité, de préférence en-dehors des heures de travail et à leurs propres frais. Dans le prolongement, les employeurs exigent qu'ils investissent une partie de leur délai de préavis ou de leur indemnité de licenciement dans leur employabilité. Ils proposent également que l'enveloppe financière complémentaire prévue pour l'accompagnement social en cas de restructuration d'entreprise y soit également consacrée. N'est-il pas plus utile d'outiller les travailleurs et les travailleuses contre le licenciement dès le début de leur carrière ou de la relation de travail en continuant à investir dans des compétences qui peuvent leur être utiles sur le marché du travail au sens large (voir #8)?

Par ailleurs, il est aussi davantage question de reconversion. Les emplois évoluent. Des métiers disparaissent et d'autres apparaissent. Vu l'ampleur des transitions, une politique axée sur l'apprentissage tout au long de la vie ne suffit pas. Il est nécessaire d'organiser des formations intensives qui permettront aux travailleurs et aux travailleuses qui ont perdu leur emploi ou qui risquent de le perdre de retrouver un autre job. Ce sont des trajectoires intensives, de longue durée, qui débouchent sur de nouvelles qualifications et qui permettent d'orienter les personnes faiblement et moyennement qualifiées vers des segments du marché du travail qui offrent plus de perspectives d'avenir. Avec la quatrième révolution technologique, les travailleurs et les travailleuses peu qualifiés sont doublement menacés: ils risquent non seulement de voir une partie de leurs emplois disparaître, mais ils subissent également la concurrence des travailleurs et travailleuses moyennement qualifiés qui voient aussi leurs emplois menacés et qui vont chercher un autre emploi dans des segments inférieurs du marché du travail. Un double mouvement doit alors être enclenché sur le plan des compétences: aider les personnes peu qualifiées à obtenir un diplôme et les orienter vers des emplois offrant de meilleures perspectives d'avenir et former les personnes moyennement qualifiées pour renforcer leurs qualifications. Dès lors, cinq jours de formation ne suffisent pas.

#13. Les transitions profondes requièrent une politique de formation plus ambitieuse. Pour ce faire:

- a. Le volet formation de la loi sur le travail faisable et maniable doit être transformé en un droit individuel et exécutable pour chaque travailleur et travailleuse. Chaque travailleur individuel et chaque travailleuse individuelle doit progressivement se constituer ce droit pour atteindre cinq jours par an d'ici à 2022, y compris dans les PME, y compris les intérimaires, les travailleurs et les travailleuses de plateformes et crowdworkers. Il convient de dissocier ce droit du congé-éducation payé qui relève des compétences des Régions

>> Suite en p. 29.

“



Foto: Layla Aerts



«Lorsque vous êtes engagé chez Carrefour, vous commencez d'office avec un contrat temporaire. Il s'agit presque toujours de petits contrats. La direction préfère donner deux contrats de 18 heures plutôt qu'un contrat à temps plein, car elle dispose alors de quatre mains. Vous n'obtenez un contrat à durée indéterminée qu'au bout de deux ans au plus tôt, après quatre contrats temporaires successifs.

En outre, vos horaires sont flexibles. Vous ne connaissez votre emploi du temps que quelques semaines à l'avance.

La rotation est donc très importante, surtout chez les jeunes. Si vous voulez acheter une maison, vous n'obtenez pas de prêt si vous n'avez qu'un contrat temporaire et à temps partiel. Les jeunes qui peuvent décrocher ailleurs un contrat à temps plein et à durée indéterminée quittent rapidement l'entreprise. Par ailleurs, une grande quantité de connaissances se sont perdues avec la restructuration, y compris au siège social. La direction doit instaurer une autre politique de recrutement et du personnel si elle veut engager et conserver du personnel de qualité.»

Anniek Bollen, déléguée CSC Carrefour

2.5

2.5. Tout le monde sur la voie du numérique

La numérisation soulève une autre problématique: tout le monde suit-il le mouvement? Et cette problématique recèle elle-même de nombreuses questions: tout le monde a-t-il accès à la technologie? Qu'en est-il des pays, régions, groupes de population et organisations qui ne sont pas encore connectés? Qu'en est-il des appareils ou logiciels défectueux? Qu'en est-il des personnes sans ordinateur personnel, sans smartphone ou sans argent pour payer la connexion Internet? Qu'en est-il des personnes handicapées ou des personnes qui n'ont pas les aptitudes nécessaires pour utiliser les nouvelles technologies? Comment gérer le stress que ces situations génèrent, le fameux techno-stress?

- b. Ce droit doit être couplé à une obligation contraignante pour l'employeur, sous le contrôle des syndicats, d'organiser l'exercice de ce droit, avec une participation égale des femmes, des travailleurs et des travailleuses âgés, des travailleurs et des travailleuses à temps partiel et des travailleurs et des travailleuses temporaires. Les personnes actives dans des secteurs sensibles à la concurrence ou à la conjoncture ou les personnes plus faibles sur le marché du travail (personnes peu qualifiées, travailleurs et travailleuses temporaires, travailleurs et travailleuses à temps partiel involontaire...) doivent prioritairement bénéficier de formations qui renforcent leur position sur le marché du travail dans son ensemble.
- c. Au lieu d'attendre le licenciement et d'exiger du travailleur ou de la travailleuse qu'il ou elle consacre une partie de son indemnité de rupture ou de son délai de préavis à son «employabilité», il convient d'éviter le chômage de longue durée. Pour ce faire, les employeurs et les pouvoirs publics doivent, dès le début de la carrière ou de la relation de travail, investir dans un large éventail de formations et dans un accompagnement de carrière en prévoyant, en plus du droit à la formation, un droit à l'accompagnement de carrière.
- d. Une forme plus efficace de crédit-formation doit venir s'ajouter à ce droit, dans le cadre du crédit-temps pour des reconversions: prime Onem plus élevée, supplément de l'employeur, y compris dans les PME et pas seulement pour les formations débouchant sur un métier considéré comme étant «en pénurie».
- e. Des CCT sectorielles doivent concrétiser cette politique de formation. Celle-ci doit être soutenue par des fonds de formation sectoriels qu'il convient de revaloriser pour en faire des fonds de transition à part entière;
- f. Des garanties doivent être apportées par les pouvoirs publics et l'enseignement et cette politique doit être promue aux niveaux européen et international.

Les pouvoirs publics et les entreprises sont trop prompts à ignorer toutes ces questions. Les responsables politiques pensent d'abord à la «classe moyenne laborieuse» lorsqu'ils élaborent des politiques. Par ailleurs, l'industrie s'intéresse surtout à ce qu'elle peut vendre aux nantis et aux régions prospères.

Les pouvoirs publics et l'industrie s'efforcent d'économiser le plus possible sur les services aux personnes. Or, ils oublient souvent un droit constitutionnel: l'interdiction de la discrimination et le droit à l'égalité de traitement. En d'autres termes, les personnes qui n'ont pas d'ordinateur, qui n'ont pas de connexion internet performante ou qui n'ont aucune aptitude numérique ont également le droit de bénéficier des services publics. Mais cela signifie aussi que les pouvoirs publics imposent aux acteurs privés de garantir des services de base à ce groupe de personnes. Cela n'implique pas nécessairement que tout le monde reçoive gratuitement un ordinateur, un smartphone et une connexion internet, mais que des ordinateurs avec connexion internet soient mis à disposition gratuitement. Les personnes moins aptes sur le plan numérique ont le droit de recevoir une formation et d'être accompagnées. La digitalisation permet également de réduire les fractures sociales, par exemple à l'égard des citoyens moins mobiles ou de régions qui,

aujourd'hui, sont peu associées à l'activité économique. La digitalisation permet également aux gens d'avoir accès à plus d'informations ou de communiquer plus facilement. Elle doit donc être une de nos préoccupations spécifiques dans le cadre de notre action dans les entreprises et les institutions ou de notre action interprofessionnelle locale.

Nous devons veiller à la fois à ce que les travailleurs et les travailleuses suivent et à ce que ceux et celles qui ne suivent pas suffisamment le mouvement de la digitalisation ne soient pas laissés pour compte.

Le techno-stress doit recueillir une attention particulière. La littérature spécialisée le décrit comme le stress et les difficultés que les travailleurs et les travailleuses éprouvent lorsque leurs habitudes professionnelles et leurs routines au travail sont perturbées par les TIC. Ils doivent subitement s'adapter à des méthodes de travail totalement différentes, avec des logiciels auxquels ils sont peu familiarisés, des programmes qui achoppent, résistent ou s'enlisent et freinent les processus de travail habituels. Les travailleurs et les travailleuses bénéficient de trop peu de formations, de temps et de soutien pour surmonter les causes de ce stress. Ils ont peur également des réactions de l'employeur s'ils ne sont pas capables de suivre le mouvement.

#14. Le risque d'une fracture numérique doit être écarté en instaurant une politique qui englobe tout le monde.

- a. Des garanties doivent être instaurées à tous les niveaux, y compris européen et international, afin que chacun puisse bénéficier du progrès numérique.
- b. L'interdiction constitutionnelle de la discrimination implique également la création de cadres légaux pour les pouvoirs publics et les entreprises, afin de rendre et de maintenir les services de base accessibles aux personnes qui n'ont pas accès au numérique, aux personnes handicapées ou aux personnes qui ont moins d'aptitudes numériques et le respect de leur application.
- c. L'alphabétisme numérique, tout comme la lecture et l'écriture, devrait être inscrit par défaut dans toute politique visant à développer les compétences sociétales de base.
- d. L'introduction de toute nouvelle technologie dans les entreprises, les institutions et les pouvoirs publics doit être accompagnée d'une politique de prévention du techno-stress: matériel et logiciels conviviaux, droit à la formation préalable, accompagnement lors de l'introduction, assistance rapide et adéquate en cas de dysfonctionnement, manuels lisibles, amélioration continue sur la base des plaintes.

2.6 L'Homme surveillé

La digitalisation crée un nombre considérable de possibilités de collecte, de stockage, de traitement et d'utilisation des données personnelles, de sorte que les internautes sont constamment surveillés et analysés. Il court aussi le risque que ses données soient tôt ou tard utilisées à mauvais escient ou rendues publiques. Jusqu' il y a peu, cette situation ne semblait guère poser problème. Nous renoncions bien volontiers à notre vie privée en échange de l'utilisation gratuite des réseaux sociaux. Le droit fondamental au respect de la vie privée semblait oublié. Jusqu'à ce nous apprenions à nos dépens à quels abus cette situation peut mener: attaques personnelles ou manipulation des individus, même lors des élections politiques. Il est subitement devenu possible de débattre du respect de la vie privée.

Par ailleurs, il est grand temps d'examiner cette question dans la perspective du travailleur et de la travailleuse en tant qu'actif/active ou demandeur/demandeuse d'emploi. Il ne faut pas seulement aborder la protection de la vie privée au sens strict, mais aussi se demander ce qu'il advient de toutes les données qu'un employeur vous demande ou recueille sans votre consentement. Qu'en est-il de leur stockage, de leur traitement, de leur utilisation et de leur protection? Ces interrogations soulèvent directement une autre question: jusqu'où l'employeur peut-il aller dans le contrôle du travailleur ou de la travailleuse pendant ses activités professionnelles? Nous répondons à cette question à la ligne de force #16.

Il n'est pas simple de mener ce débat avec les employeurs et les pouvoirs publics. D'une part, ils considèrent que nos questions témoignent uniquement d'une peur irrationnelle de la technologie et que nous devrions être ouverts au changement. C'est l'argument qui nous a été opposé lorsque nous avons posé des questions, par le biais du Conseil national du travail, sur l'entreprise malinoise New Fusion, qui souhaitait implanter une puce dans la main de ses travailleurs et travailleuses: une violation évidente du droit fondamental à l'intégrité physique. D'autre part, ils nous opposent que le nouveau règlement européen sur la protection des données (RGPD) offre une réponse suffisante à ces questions. Or, ce règlement repose entièrement sur le choix du citoyen. Comme si un travailleur ou une travailleuse ou un demandeur ou une demandeuse d'emploi, dans sa position de dépendance, avait vraiment le choix.

Ce débat soulève de nombreuses sous-questions. Quelles sont les données dont dispose l'employeur sur le travailleur ou la travailleuse? Comment sont-

elles stockées? Comment sont-elles traitées et que leur arrive-t-il? Qui peut les consulter? Comment sont-elles protégées contre le piratage ou la consultation par des personnes non compétentes? Que peut faire le travailleur ou la travailleuse pour corriger les données? Ces questions, nous les adressons non seulement aux employeurs, mais aussi à tous les prestataires de services externes qui stockent les données des travailleurs et des travailleuses: les services de prévention, les médecins-contrôle, les secrétariats sociaux, les bureaux de recrutement, de sélection et d'assessment, etc. Nous n'avons pas oublié qu'un pirate informatique avait fait chanter Mensura il y a quelques années en menaçant de divulguer les données particulièrement sensibles de milliers de personnes qui devaient recevoir la visite de médecins contrôle à la demande de leur employeur.

Qu'en est-il des demandeurs et des demandeuses d'emploi et des entreprises qui tentent d'obtenir de plus en plus d'informations sur la carrière professionnelle et la vie personnelle des candidats? Aujourd'hui, certains employeurs reçoivent même des données sur la santé de leurs travailleurs et travailleuses.

Les profils de santé des travailleurs et des travailleuses, les données recueillies à partir d'applications en vogue qui surveillent innocemment votre santé, deviennent ainsi des marchandises. Lentement mais sûrement, on voit apparaître chez nous des assureurs qui proposent aux employeurs des polices standard protégeant contre l'absentéisme et excluant certaines affections ou qui demandent, en cas de burn-out, que le médecin de l'assurance puisse définir la thérapie. Les limites du secret médical sont soumises à une pression croissante.

Les données sur l'engagement syndical du travailleur et de la travailleuse sont également des informations particulièrement sensibles.

Les pouvoirs publics n'hésitent pas non plus à recueillir des données sur les personnes bénéficiant d'allocations sociales. À Anvers, par exemple, des détectives privés sont engagés, à l'instar des Pays-Bas, pour contrôler les allocataires sociaux. Les distributeurs d'énergie et d'eau doivent fournir des données relatives à la consommation des allocataires sociaux. Aux Pays-Bas, certaines administrations locales vont même jusqu'à surveiller les bénéficiaires de l'aide sociale au moyen d'une caméra fixée sur leur porte d'entrée. Nous constatons que plus la digitalisation permet de collecter et de combiner des données, plus la vie privée disparaît.

#15. La CSC profite de l'attention accrue accordée à la protection de la vie privée des citoyens et des citoyennes pour améliorer le cadre légal et conventionnel afin de protéger efficacement la vie privée des travailleurs et des travailleuses et des demandeurs et demandeuses d'emploi, en instaurant:

- a. un droit contraignant pour les travailleurs et les travailleuses de consulter, copier et corriger toutes les données détenues à leur sujet par les employeurs, dans des dossiers personnels, des évaluations, des résultats de tests et toute autre donnée relative à leurs prestations;
- b. parallèlement, un droit contraignant pour les demandeurs et les demandeuses d'emploi de consulter, copier et corriger les dossiers de candidature et les résultats de tests, et de faire effacer ces données à la fin de la procédure de recrutement et de sélection, comme base d'un droit à l'information et à la négociation sur la collecte, le stockage, le traitement, la transmission et le vol des données au niveau de l'entreprise;

>> Suite en p. 31.

2.7 I, robot

- c. des obligations contraignantes pour toutes les institutions sur le marché de l'emploi, y compris un droit pour les demandeurs et demandeuses d'emploi à l'information et à la consultation des dossiers détenus;
- d. et une protection spéciale pour les données médicales:
 - interdire sur le lieu de travail les applications utilisées par les employeurs pour accéder aux données de biosurveillance ou aux données médicales des travailleurs et des travailleuses, des demandeurs et demandeuses d'emploi et des candidats et candidates;
 - ne permettre aux médecins désignés par les employeurs d'accéder aux données médicales du travailleur ou de la travailleuse que si ce dernier/cette dernière y consent volontairement et sans contrainte ni sanction;
 - rendre facilement contraignant le droit pour un travailleur ou une travailleuse de consulter et de copier son dossier médical auprès d'un médecin du travail, d'un médecin contrôleur, d'un médecin d'assurance, d'un médecin conseil;
 - prévoir un droit à la discrétion dans les contacts avec les médecins du travail.

Les nouvelles technologies permettent d'intégrer de petits ordinateurs dans des machines et de les connecter numériquement. C'est ce que l'on appelle l'internet des objets (Internet of Things ou IoT). Mais quelle distance nous sépare de l'internet des humains, qui permettrait une surveillance constante des travailleurs et des travailleuses par voie numérique?

Par exemple, en contrôlant les appareils utilisés, comme la caisse enregistreuse au supermarché, ou en suivant votre véhicule en ligne. Il est également possible de surveiller constamment les travailleurs et les travailleuses avec des caméras ou ce que l'on appelle des *'wearables'*, des gadgets digitaux que l'on porte toujours sur soi: bracelet, smartphone, badge, voire une puce implantée (cf. #15).

Toutes les opérations et les frappes, la vitesse d'exécution, les erreurs, les pauses, la productivité, etc. des caissiers et des caissières peuvent ainsi être analysées avec une précision chirurgicale tout au long de la carrière. Pour les travailleurs et les travailleuses mobiles (infirmières à domicile, travailleurs et travailleuses du secteur des titres-services, mécaniciens, etc.), les déplacements et les prestations sont souvent mesurés avec précision grâce aux smartphones et à la géolocalisation.

Il n'est pas rare que le client ait également accès à ces données, de sorte

qu'il connaît le nom du travailleur ou de la travailleuse, son heure d'arrivée, sa localisation. Le personnel des soins est également de plus en plus souvent enregistré, surveillé ou filmé. Dans d'autres secteurs, les travailleurs et les travailleuses reçoivent des écouteurs ou des lunettes intelligentes et sont pilotés par des commandes vocales ou visuelles dans toutes leurs opérations, d'une sous-tâche à l'autre. C'est le cas, par exemple, pour regrouper des commandes dans des magasins ou dans le cadre de travaux de montage, d'assemblage ou d'entretien. *Big Brother* enregistre ainsi toute une journée de travail, jusque dans les moindres détails, ainsi que les tâches exécutées par un travailleur ou une travailleuse, pratiquement réduit(e) à l'état de robot. Pire encore, cette surveillance ne se limite pas toujours aux heures de travail, comme pour les sportifs professionnels, par exemple, et ce afin de suivre leurs faits et gestes et leur condition physique.

#16. La CSC souhaite que les travailleurs et les travailleuses soient mieux protégés contre un contrôle approfondi au travail, tant par la législation que par les CCT et les accords conclus au niveau de l'entreprise:

- a. en abordant le thème dans les discussions sur la réglementation du travail et en formant nos militants et militantes, non pas pour empêcher des contrôles justifiés face à des abus ou une plus grande sécurité, mais pour défendre la dignité humaine et les droits à l'information;
- b. en améliorant l'application des CCT existantes et d'autres accords collectifs sur la surveillance par caméra, la géolocalisation et la collecte de données électroniques;
- c. en fixant des limites et en convenant de procédures transparentes pour l'information et la surveillance des prestations des travailleurs et des travailleuses par les clients et les patients;
- d. en conférant au travailleur et à la travailleuse le droit d'accéder et de consulter préalablement des informations complètes sur toutes leurs données personnelles, y compris les données relatives aux prestations et à la productivité collectées sur lui ou sur elle, ainsi qu'un droit contraignant à la correction de ces données. Le travailleur ou la travailleuse doit également pouvoir consulter, avec l'aide d'experts indépendants, les algorithmes utilisés pour traiter les données, afin de lutter contre la discrimination;
- e. en supervisant de façon paritaire, au niveau de l'entreprise, l'affectation et l'utilisation des données obtenues par vidéosurveillance et toute autre forme de surveillance en ligne;
- f. en convenant, au niveau de l'entreprise, de réglementations relatives aux délais de conservation et à la suppression de ces données;
- g. en supprimant automatiquement et obligatoirement tous les systèmes de surveillance après les heures de travail.

2.8

Défendre et organiser les travailleurs et les travailleuses non salarié(e)s

Le travail effectué sur les plateformes d'Uber ou de Deliveroo ne constitue que la pointe d'un iceberg en pleine expansion. Dès 2014, on estimait qu'environ 45 millions de personnes dans le monde proposaient leurs services sur l'une ou l'autre plateforme. Généralement, elles ne présentent pas en tant que salariées, mais sous un statut différent. Très souvent, même sans aucun statut. Cette absence de statut a même été légalisée l'an dernier, au travers de la nouvelle loi sur les revenus complémentaires à hauteur de 6.130 euros par an.

Les méthodes de travail sur ces plateformes numériques sont très diverses. Les prestataires peuvent offrir leurs services sur une plateforme unique. Sur d'autres plateformes, le client choisit son fournisseur de services, sur la base des évaluations des utilisateurs précédents. Sur une autre encore, c'est la plateforme elle-même qui décide qui obtient le travail, à partir d'un algorithme, d'un modèle mathématique électronique. Sur d'autres plateformes enfin, le prestataire est invité à soumettre un projet gratuitement à titre d'essai.

Il existe également des plateformes ouvertes et fermées. C'est le cas, par exemple, lorsque de grandes entreprises comme IBM ou Bpost créent une plateforme propre à l'entreprise, à laquelle vous ne pouvez accéder que si vous y êtes admis.

Le système d'indemnisation est très diversifié: prix fixes ou système d'appel d'offres concurrentiel où le prestataire peut proposer ses services. Le prix est parfois fixé par le client, mais toujours avec une généreuse indemnisation pour la plateforme.

L'inconvénient de ce système est évident: la qualité douteuse des conditions de travail pour ceux qui y adhèrent. Il n'y a pas de salaire minimum, souvent même pas de salaire du tout, mais une indemnisation pour les services rendus. Pour les missions qui peuvent être effectuées à domicile, sur certains sites, vous pouvez rivaliser directement avec des collègues de pays pauvres qui exercent la même fonction. Les aspects fiscaux et sociaux des indemnisations sont généralement très flous, sauf si une tierce partie intervient, comme la société Smart, qui assure le paiement des cotisations sociales et des impôts. Généralement, le prestataire doit toutefois se passer de protection sociale, d'assurances maladie ou accident du travail, de droits à la pension. La rotation est importante: pour la plupart, il s'agit d'un revenu supplémentaire temporaire, mais pour d'autres, c'est la seule source de revenus (voir p. 2). Certaines de ces plateformes numériques utilisent actuellement le régime préférentiel mis en place par les pouvoirs publics fédéraux (cf.

supra). Certaines y auront recours dans un proche avenir. Ni Airbnb ni Uber pour son département «taxi» n'ont demandé l'agrément qui donne accès à ce régime.

Toute cette problématique est très liée à celle des *free lancers* et des travailleurs et travailleuses indépendants dépendants. Ces phénomènes sont également en hausse chez nous, même s'ils sont encore limités par rapport à d'autres pays. Aux Pays-Bas, la situation est extrême.

Ces indépendants et indépendantes y ont toutefois aussi une plus grande sécurité d'emploi et de revenu; ils bénéficient d'un minimum de protection sociale et paient des contributions.

Pour ces deux groupes, notre première préoccupation est la reconnaissance, autant que possible, du statut de salarié en raison de l'existence d'un lien de dépendance. La Commission des relations du travail, créée sur la base de la Loi relative aux relations de travail dans le cadre de la lutte contre le phénomène des faux indépendants, nous a déjà donné raison dans le cas de Deliveroo. Reste à savoir si les tribunaux suivront. En France, la Cour de cassation a récemment estimé que les coursiers à vélo d'une entreprise similaire, Take Eat Easy, sont en fait des travailleurs et des travailleuses salariés. Pour les coursiers à vélo, il est facile d'en apporter la preuve: ils sont téléguidés et la relation d'autorité est donc plus facile à prouver. Pour d'autres plateformes, c'est plus compliqué. À cet effet, nous devons pouvoir compter sur une adaptation de la législation et certainement aussi sur le soutien de l'Europe.

En attendant, la meilleure protection demeure donc celle des syndicats. Nous devons donc nous adresser à ce groupe avec les méthodes et les services syndicaux appropriés, afin d'engager ensuite un dialogue avec ces travailleurs et travailleuses, avec les plateformes et avec les donneurs d'ordre, avec le soutien d'initiatives telles que la récente action européenne des coursiers de Deliveroo.

Dans le prolongement de l'une des lignes de force du congrès de 2015 sur la participation, trois centrales professionnelles

de la CSC (CNE, LBC-NVK et Transcom) ont lancé l'an dernier l'expérience «United Freelancers», avec l'appui de la confédération. Ces expériences devraient nous permettre plus tard dans l'année de présenter au congrès une ligne de force afin de définir une approche plus structurelle pour les travailleurs et travailleuses qui ne sont pas (encore) salariés.

#17. La CSC entend renforcer la lutte contre la faible protection des travailleurs et des travailleuses des plateformes numériques et/ou des indépendants et indépendantes dépendants et contre la menace de ce système pour la qualité des emplois des travailleurs et travailleuses salariés en appliquant les mesures suivantes:

- a. une action soutenue pour requalifier le statut de ces travailleurs, s'il existe des preuves suffisantes de l'existence d'un lien de subordination.
- b. Un meilleur cadre juridique contre les faux indépendants et un meilleur cadre européen contre le dumping social avec les faux indépendants étrangers devraient y contribuer.
- c. Si nous obtenons la requalification, conformément au pilier social européen, il conviendra d'assurer une protection suffisante de l'emploi et une sécurité sociale adéquate pour tous ceux qui travaillent sur les plateformes et les indépendants et indépendantes dépendants, en ce compris l'assurance accident du travail, les normes en matière de durée de travail, les horaires de travail, la sécurité et la santé, le droit à un revenu équitable (au moins équivalent au salaire minimum national) et le droit à la négociation et à l'action collective. L'interdiction européenne de conclure des accords sur les prix doit être inférieure au droit de négociation.
- d. Rendre les plateformes responsables des déclarations fiscales et parafiscales et du versement du précompte professionnel et des cotisations sociales;
- e. instaurer une réglementation permettant aux syndicats de communiquer personnellement avec tous les travailleurs et travailleuses des plateformes et les indépendants et indépendantes dépendants à des fins d'information, de consultation et de négociation collective.