



© Ketut Subiyanto / Pexels

Démocratie au travail : un défi pour les syndicats

> Geneviève LAFORÊT (*)

Les entreprises sont aussi des lieux où l'on vote. Du 13 au 26 mai 2024, lors des 19^e élections sociales, plus de deux millions de travailleuses et travailleurs seront invité·es à élire leurs représentant·es au conseil d'entreprise (dans les entreprises occupant au moins 100 personnes) et au comité pour la prévention et la protection au travail (dans celles occupant au moins 50 personnes). Cela signifie-t-il que les entreprises sont régies par des processus démocratiques, que les travailleur·ses pèsent sur les décisions ? On en est loin. Alors que le monde est confronté à la nécessité d'une transition juste, les dirigeant·es des entreprises n'ont pratiquement aucun compte à rendre aux travailleur·ses. Aujourd'hui, si nous voulons renforcer la démocratie, nous devons remettre la question de la démocratisation de l'entreprise et des lieux de travail au centre de l'agenda syndical et politique.

L'approche des élections sociales (qui ont lieu tous les quatre ans), invite à rouvrir les débats sur la représentation des travailleur·ses dans les entreprises. Elles constituent un moment emblématique de la démocratie sociale et pourtant, elles concernent moins de la moitié des salarié·es du pays. De plus en plus nombreux sont celles et ceux qui échappent à cet événement : les travailleur·ses de PME (40% du personnel occupé), les indépendant·es «intégrés»¹, les *freelancers*, les intérimaires (qui peuvent maintenant voter dans l'entreprise utilisatrice, mais non se porter candidat·es), les travailleur·ses détaché·es, les travailleur·ses étudiant·es, etc. Par ailleurs, même si les entreprises avec représentation collective garantissent de

meilleures conditions d'emploi et de travail et un plus grand respect des législations, les conseils d'entreprise (CE) et les comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT) restent des organes essentiellement informatifs et consultatifs. Cette limitation est inscrite dans leur origine et l'évolution de la réglementation n'a pas fondamentalement changé la donne².

Recréer du droit du travail

La réorganisation néolibérale des économies et des entreprises dans les années 1980-1990 s'est accompagnée d'une transformation du rôle de l'État, de privatisations (dans les secteurs des banques, des télécommunications, de l'énergie) et dans les années 2000, d'une volonté européenne d'alléger les régle-

mentations dans tous les domaines, dont celui de la santé-sécurité pour les travailleur·ses et les citoyen·nes. Il s'agissait notamment, à travers un programme intitulé «Mieux légiférer», de «réduire le fardeau réglementaire pesant sur les entreprises pour favoriser la croissance et la compétitivité des entreprises»³ en évaluant toute législation en termes de coûts-bénéfices. C'est dans ce cadre que la Commission avait par exemple refusé de légiférer afin de mettre en œuvre l'accord des partenaires sociaux concernant l'utilisation de produits toxiques dans le secteur de la coiffure. Un nouveau vocabulaire, qui se veut positif et apolitique, a aussi vu le jour dans la foulée de ce mouvement de déréglementation. Le concept de «gouvernance» est utilisé dans toutes les sphères de la société. Dans l'entreprise, la *corporate governance*

asservit les directions à l'objectif prioritaire de création de valeur pour l'actionnaire. La politique du personnel devient la «gestion des ressources humaines», voire du «capital humain». La logique comptable et la réalisation d'objectifs mesurables priment sur le respect de lois justes⁴. Dans cette façon de gouverner, tout le monde est partenaire (*stakeholder*) de tout le monde. Il n'y a donc plus besoin de régulations publiques via des règles de droit contraignantes vu qu'il n'y a plus que des intérêts privés capables de s'autoréguler. Heureusement, pour atteindre les objectifs du Pacte vert pour l'Europe, des stratégies pour la durabilité doivent aujourd'hui être mises en place et les syndicats européens y contribuent activement. Dans le secteur des produits chimiques, par exemple, des actions doivent être envisagées en vue de mieux protéger les personnes et l'environnement contre les substances dangereuses et d'encourager la mise au point de solutions de remplacement sûres et durables. Toutefois, le récent report à dix ans de la directive interdisant le glyphosate n'est pas très rassurant.

Dans cette optique de recherche permanente de performance économique, le travail représente aussi pour les entreprises un coût qu'il faut réduire (via des réductions d'effectifs, davantage de flexibilité, des formes de contournement du salariat...).

Face à cela, les syndicats doivent se mobiliser pour recréer des droits pour tous-tes les travailleur-ses, sur base du travail, au-delà de l'emploi⁵. Comme le rappelle de manière claire et concise le spécialiste du droit du travail Alain Supiot, «le travail n'est pas une marchandise» et «il n'y a pas de paix durable sans justice sociale»⁶. La démocratisation passe nécessairement par une reconnaissance de la liberté syndicale, de la représentation, de la délibération et de l'action collectives, du droit de grève, «autant de mécanismes qui permettent de convertir des rapports de force en rapport de droit dans une quête tâtonnante et jamais achevée de justice»⁷. Aujourd'hui, se pose la question cruciale du «comment concevoir la démocratie au travail et garantir un travail décent pour toutes

et tous dans un contexte de retour à la marchandisation du travail»⁸. Différentes voies peuvent être explorées en vue d'élargir le champ d'application du droit du travail aux multiples formes de relations de travail, garantir la qualité du travail et lutter contre l'explosion des inégalités. Citons par exemple les pistes évoquées par Alain Supiot dans un rapport demandé par la Commission européenne il y a plus de 20 ans et consacré aux «transformations du travail et au devenir du droit du travail»: il s'agit de substituer au critère de subordination juridique (qui désigne l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur auquel vous devez obéissance en échange d'un salaire, dans le cadre d'un contrat), soit celui de «dépendance économique» (qui engloberait tous-tes les travailleur-ses dont le revenu dépend totalement ou en grande partie d'une entreprise, sans pour autant qu'ils-elles soient lié-es par un contrat de travail ou soumis-es aux ordres d'autrui), soit celui d'intégration à l'entreprise d'autrui⁹ (qui engloberait dans le salariat tous-tes les travailleur-ses occupé-es au sein d'une même entreprise). S'il est nécessaire de réfléchir à l'adaptation du cadre légal aux situations nouvelles, de créer de nouveaux droits, il importe également pour les syndicats d'étendre leur «légitimité» à travers une reconnaissance institutionnelle des nouvelles réalités du travail et une action concrète en vue de re-coaliser les travailleur-ses et de renforcer la capacité d'action à long terme. La création au sein de la CSC d'*United Freelancers*, le syndicat des indépendants-dépendants et travailleur-ses de plateformes répond, par exemple, à cette nécessité de «prendre pied» dans le monde réel du travail précaire, voire sans droits¹⁰.

Dans cette perspective, nous aborderons ci-après quelques défis à relever par les syndicats. Ces derniers (la CSC en ce qui nous concerne) n'ont pas la prétention d'apporter des réponses «clé sur porte», mais souhaitent réfléchir davantage, avec les travailleur-ses concerné-es, à la manière de (re)construire du collectif et un rapport de forces favorable pour la négociation collective.

Engager les entreprises dans la transition juste

Les entreprises, en particulier les multinationales, ont une lourde part de responsabilité dans les dégradations économiques, sociales et environnementales. Il ne s'agit pas aujourd'hui de choisir quel doit être le combat prioritaire, mais d'articuler la critique du modèle de la croissance, la lutte contre les inégalités et la question de la transition vers une économie écologiquement durable, pour que la transition et les changements en cours soient justes.

Pour tenter de limiter notre impact sur l'environnement et le climat, des objectifs précis ont été fixés au niveau européen (notamment à travers le *Green deal*). Ces engagements concernent directement ou indirectement les entreprises, leurs activités et par conséquent, aussi les travailleur-ses. De nombreuses études soulignent les opportunités qu'offre la transition écologique, notamment en termes d'emploi. Cependant, pour que les emplois à créer ou à transformer soient de qualité et que personne ne soit laissé de côté, les syndicats et les représentant-es des travailleur-ses doivent être impliqué-es dans les processus de transition et de reconversion. Il n'y aura pas de transition juste si une série d'objectifs sociaux ne sont pas atteints, à savoir: garantir un salaire minimum décent et des emplois de qualité, augmenter le taux de couverture des négociations collectives, réduire la précarité des jeunes, éliminer les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes, garantir un logement décent pour tous-tes. Sur les plans national et régional, il est nécessaire d'orienter fermement les entreprises vers des stratégies de transition écologique et de gestion prévisionnelle des activités, des emplois et des compétences grâce à des politiques ciblées et des mesures contraignantes (aides conditionnées, plans de formation, conseils en transition juste, plans de transport durable...) pour lesquelles les travailleur-ses, voire d'autres acteur-rices (autorités

publiques, associations environnementales, groupements de citoyens), ont leur mot à dire.

En décembre 2022, le Parlement et le Conseil européens ont adopté une directive qui oblige les grandes entreprises et PME cotées en bourse à publier un rapport annuel de durabilité portant sur l'impact sociétal et environnemental de leurs activités, le respect des droits sociaux et des droits humains¹¹. Les représentant-es des travailleur-ses au sein des conseils d'entreprise seront amenées à examiner ces rapports qui devront être vérifiés par un réviseur. C'est une avancée, mais très insuffisante car elle se limite à du reporting. Une autre directive est attendue avec impatience sur le devoir de vigilance. Elle imposera aux entreprises de prendre des mesures pour éviter toute violation des droits humains, sociaux et de l'environnement sur l'ensemble des chaînes de valeur. En cas de non-respect des droits, elles seront tenues responsables civilement et devront mettre en place une possibilité de recours pour les victimes. Cette directive pourrait contribuer à mettre fin à l'impunité des multinationales, pour autant que le projet de texte ne soit pas dénaturé, mais renforcé (par une extension aux PME, un accès facilité à la justice, une reconnaissance du rôle des syndicats, une réforme des modes de gouvernement d'entreprise) et que les avancées en termes de durabilité ne soient pas ajournées par des politiques austéritaires. Le texte est actuellement discuté en trilogue, entre la Commission, le Parlement et le Conseil, avant le vote définitif. Compte tenu du délai avant l'entrée en application de cette future directive (5 ans), il importe de ne pas attendre les avancées au niveau européen pour poursuivre le processus législatif en cours au niveau belge.

Renforcer la capacité d'influence sur les décisions stratégiques

La conception largement dominante de l'entreprise est toujours celle de la société de capitaux où les actionnaires

recherchent le profit et les travailleur-ses travaillent pour un salaire, sans implication par rapport aux finalités (conception « instrumentale » de l'entreprise). Les perspectives de durabilité et de transition juste ont peu, voire pas de place dans cette conception.

Dans ce contexte, les travailleur-ses ont d'autant moins de poids que leurs droits d'information-consultation via les organes de concertation définis aux niveaux national et européen manquent d'effectivité. Comment contraindre le dialogue sur les orientations et les choix stratégiques de l'entreprise avec le niveau pertinent de direction et renforcer la capacité d'influence des travailleur-ses au-delà des termes de la relation contractuelle ? Une condition de départ ne serait-elle pas de s'inscrire dans une conception « politique » de l'entreprise, vue comme une communauté de personnes ayant des intérêts communs ou contradictoires ?

À l'occasion des 75 ans de la loi de 1948 portant organisation de l'économie et définissant le rôle des conseils d'entreprise et des 50 ans de l'Arrêté royal de 1973 sur les informations économiques et financières à fournir aux représentant-es des travailleur-ses, les organisations syndicales ont formulé des revendications précises en vue d'actualiser et d'améliorer la législation. Celles-ci ont été relayées au Conseil central de l'économie, mais aucun consensus n'a pu être dégagé avec les employeurs.

Pour les syndicats, il s'agit avant tout d'intégrer les questions liées à la durabilité et aux plans d'avenir de l'entreprise dans les processus d'information et de consultation des travailleur-ses. Il est également important de garantir l'application des droits d'information-consultation par des contrôles d'inspection renforcés et des sanctions effectives et dissuasives en cas de non-respect. La diminution des seuils de représentation au CE et le renforcement du pouvoir des représentant-es doivent aussi faire l'objet de discussions. Ce pouvoir passe par une réelle prise en compte de leurs avis et propositions ; la nécessité d'un accord préalable dans certains domaines tels que l'organisation du travail et

l'introduction de nouvelles technologies. De plus, il s'agit d'envisager une représentation des travailleur-ses au sein des organes décisionnels des entreprises, en particulier dans celles qui se réorganisent sur le plan transnational. Quels biens et services produire ? Dans quel but ? Pour qui ? Où ? Dans quelles conditions ? Avec quel(s) statut(s) pour les travailleur-ses ? Avec quel impact sur l'environnement et les populations ? Autant de questions qui concernent les travailleur-ses et portent sur des enjeux de démocratie au travail. Si nous ne voulons pas que le travail reste une marchandise, voire que le travailleur-se lui-même le devienne, il faut changer l'entreprise et son gouvernement.

Renforcer l'impact des travailleur-ses sur le travail, son organisation et ses conditions

Selon la dernière enquête d'Eurofound¹², en Belgique, un-e travailleur-se sur quatre n'est jamais impliqué dans l'amélioration de l'organisation du travail et un-e sur cinq l'est seulement « parfois ». L'enquête révèle également que les pays dans lesquels la participation des travailleur-ses est plus forte, les conditions de travail sont meilleures. Les questions liées à la qualité du travail apparaissent donc cruciales dans tout projet de renforcement des droits de participation des travailleur-ses. Participer à la définition du travail et à son organisation conduit aussi à s'interroger sur les finalités de l'entreprise et l'exercice du pouvoir. Dans cette perspective, comme le suggère la sociologue française Danièle Linhart¹³, le lien de subordination, qui reste inscrit dans les structures du salariat, doit être remis en question dans la mesure où il permet à l'employeur de continuer de décider « unilatéralement de la finalité du travail et de son organisation » et de garder une emprise sur le sens du travail. Elle ne remet pas pour autant en question le principe même du salariat, qui présente de nombreux atouts pour les travailleur-ses, dont sa dimension collective et les droits sociaux, mais propose de le réformer dans un sens plus démocratique et

émancipateur. Reste à définir comment. Danièle Linhart considère « qu'il n'existe pas, pour l'heure, de modèle alternatif sur lequel se fonder pour avancer. Il faut l'inventer, grâce à la mobilisation de l'intelligence collective des salariés sur leurs lieux de travail ». Elle n'explore pas non plus la voie de l'autogestion, rendue compliquée dans une économie de marché capitaliste. De son côté, la sociologue Isabelle Ferreras, par le bicamérisme économique qu'elle propose¹⁴, met sur un pied d'égalité les « apporteurs en capital » et les « investisseurs en travail », le gouvernement de l'entreprise étant rendu responsable devant deux Chambres représentant et unissant les deux rationalités que sont le capital et le travail.

Nous ne sommes pas aujourd'hui en capacité de décréter l'instauration d'un nouveau gouvernement d'entreprise, à fortiori si les entreprises dépendent de multinationales dont les centres de décision sont à l'autre bout du monde, ni une transformation radicale du lien de subordination. Cela n'empêche pas toute possibilité pour les syndicats d'avancer des pistes pour renforcer l'autonomie et le pouvoir réel des travailleur·ses sur leur travail, en évitant le piège de la pseudo-participation organisée par le management. En effet, de plus en plus d'entreprises développent des modes de gestion ou d'organisation dits « participatifs » ou « collaboratifs », mais, sous le couvert d'une plus grande « autonomie », ces pratiques cachent le plus souvent une réorganisation dont le but principal est d'améliorer la performance et la rentabilité en suscitant une adhésion forte à la vision et aux objectifs de l'entreprise. Si vous pouvez faire tout ce que vous voulez au travail, mais que toutefois, vous devez rester dans le cadre de ce que l'on attend de vous et satisfaire des objectifs toujours plus exigeants définis par d'autres, qu'en est-il de votre réelle autonomie de penser et d'agir¹⁵ ? Cette pseudo-humanisation, qui aboutit souvent au sur-engagement, à l'intensification du travail, au contrôle entre pairs et à l'effacement du rôle de l'encadrement, met sous tutelle l'intelligence des travailleur·ses, leurs compétences, leur expérience, leur créativité et génère de la souffrance¹⁶.

Aujourd'hui, en Belgique, près d'un·e travailleur·se sur deux est sujet à un épuisement émotionnel (une des principales dimensions du *burnout*). Les questionnements sur le sens du travail n'ont jamais été aussi nombreux et la réappropriation collective du travail et de son organisation s'avère indispensable¹⁷. C'est une condition essentielle pour une transition juste. Cela implique notamment que les CPPT puissent jouer un rôle plus actif en matière de prévention des risques psychosociaux, centrés sur une approche collective et critique des systèmes de travail exigeants, des dysfonctionnements organisationnels et du manque de sens. Sans quoi, les approches individualisantes et culpabilisantes continueront de masquer les causes réelles de la souffrance au travail. Les CPPT sont censés donner des avis préalables sur les mesures relatives au bien-être. Or, trop souvent, ces avis ne sont pas pris en compte. Une meilleure application de la réglementation exige un renforcement des contrôles par les services d'inspection, y compris dans les PME où les délégations syndicales sont censées exercer les compétences du CPPT.

Garantir la représentation collective dans les entreprises sans représentation syndicale

Dans près d'une entreprise sur cinq qui a dû organiser des élections sociales en 2020, aucun syndicat n'a présenté de candidat·es. Cette proportion croissante et la diminution du taux de participation au vote témoignent d'un déficit démocratique dans les entreprises. Cette tendance est certainement révélatrice d'une dégradation des conditions d'emploi et de travail et de l'éclatement des collectifs (diversification des statuts, travail temporaire, mise en concurrence par

des modes de management individualisants, etc). L'augmentation des formes d'emploi dispersé sur différents lieux de travail ne facilite pas non plus la représentation et l'organisation collectives.

De plus, une majorité de travailleur·ses de PME sont privé·es de toute représentation collective, faute d'installation d'une délégation syndicale et parce que la procédure de participation directe des travailleur·ses sur les questions de bien-être, en l'absence de délégation syndicale, n'est jamais mise en place par l'employeur. Là où le seuil d'installation reste trop bas, une délégation syndicale de zone ou de secteur, compétente pour plusieurs PME pourrait être installée (à l'instar de ce qui se fait déjà dans certains secteurs du non-marchand). En Belgique, le seuil de représentation en matière de sécurité et de santé est plus élevé que dans de nombreux autres pays européens ; il devrait donc être possible de l'abaisser. Dans les entreprises sans CPPT, les compétences de la délégation syndicale pourraient être renforcées pour organiser une participation structurée sur les questions de bien-être au travail. Il faut aussi empêcher les entreprises de recourir à des arrangements et structures juridiques qui visent à contourner le droit social et la représentation collective (éclatement en petites structures, externalisation de certaines activités, transfert des responsabilités d'employeur vers des indépendants, comme c'est le cas dans la franchisation).

Garantir la représentation collective indépendamment du statut

Outre le fait que des entreprises échappent au régime de représentation collective, des travailleur·ses en sont tenu·es à l'écart en raison de leur

« Pour que les emplois à créer ou à transformer soient de qualité et que personne ne soit laissé de côté, les syndicats et les représentant·es des travailleur·ses doivent être impliqués dans les processus de transition et de reconversion. »

« Les pays dans lesquels la participation des travailleur·ses est plus forte, les conditions de travail sont meilleures. Les questions liées à la qualité du travail apparaissent donc cruciales dans tout projet de renforcement des droits de participation des travailleur·ses. »

statut. C'est le cas, de manière variable, pour les intérimaires¹⁸, les *flexi-jobs*, les indépendant·es intégré·es et *freelancers*, les étudiant·es, les travailleur·ses dans le régime de l'économie collaborative, les travailleur·ses sous-traitant·es et détaché·es, les contractuel·les dans la fonction publique... et de manière générale, pour tous·tes les travailleur·ses occupé·es durant de longues périodes au sein d'une même entreprise sans nécessairement y être lié·es par un contrat de travail. Dans certaines entreprises, la proportion d'intérimaires atteint plus de 80% des effectifs. Les travailleur·ses sous statut d'indépendant augmentent dans quasi tous les secteurs jusqu'à représenter parfois 50% du personnel de l'entreprise. Et les travailleur·ses occupé·s par les plateformes ou dans le cadre du régime de l'économie collaborative ne sont souvent ni salarié·es ni indépendant·es.

Pour éviter cette division du monde du travail, la multiplication des situations hybrides et hétérogènes, l'éclatement des collectifs et le glissement vers la précarité (rémunération au rabais, peu ou pas de protection sociale, insécurité de l'emploi, conditions pénibles de travail), les syndicats doivent développer de nouvelles formes d'organisation et d'action collectives susceptibles de créer un rapport de forces favorable à l'émergence de nouvelles protections sociales. En outre, des décisions politiques et des législations (européennes et nationales) sont nécessaires pour empêcher le détricotage du droit du travail, la sortie du salariat et la déresponsabilisation des entreprises.

Le dumping social organisé à travers la sous-traitance en cascade,

sort également du champ de la démocratie sociale un grand nombre de travailleur·ses et l'absence de responsabilité du donneur d'ordre/entrepreneur principal perpétue les mauvaises conditions de travail et les formes d'exploitation¹⁹. Il est urgent de se donner les moyens de garantir à tous·tes les travailleur·ses sur l'ensemble des chaînes de valeur, des droits sociaux et une protection sociale, le respect du droit du travail et de la santé-sécurité, le droit de représentation et de négociation collective²⁰.

En plus des pistes évoquées plus haut pour élargir la concertation sociale et le droit à la négociation collective à tous et toutes, il s'agit d'avancer dans les domaines suivants :

- mettre en place des Services internes de prévention et des CPPT communs à plusieurs entreprises qui opèrent sur un même lieu de travail ;
- permettre aux travailleur·ses indépendant·es intégré·es de voter et de se porter candidat·es aux élections sociales ;
- garantir des droits forts aux travailleur·ses précarisé·es (en l'absence de possibilité de requalification des statuts) et empêcher la création de nouveaux statuts hybrides ;
- responsabiliser les plateformes comme employeurs et supprimer toute situation de travail sans droit à la Sécurité sociale ;
- développer les compétences de contrôle des organes de concertation et de la délégation syndicale concernant le recours à la sous-traitance ;
- faire respecter la législation en matière de bien-être au travail pour les travailleur·ses de sous-traitants, en particulier les obligations du donneur d'ordre ;

- renforcer les services d'inspection et instaurer des sanctions plus sévères en cas de non-respect des règles.

Ces changements demandent d'encourager et soutenir structurellement toutes les initiatives de militantisme visant à unir et à organiser collectivement les travailleur·ses dans le respect des réalités multiples du travail.

Pour avancer sur ces objectifs et propositions émises, il reste bien sûr aussi à préciser le chemin à suivre, au-delà de la négociation collective, pour organiser la réflexion et la mobilisation. #

(*) Collaboratrice au service entreprise de la CSC

1. Travailleur·ses sous statut indépendant sans personnel et intégré·es de manière structurelle et régulière dans l'organisation du travail d'une entreprise.

2. La version électronique de l'article comprend un détour historique.

3. Commission européenne, « Mieux légiférer », 2005.

4. A. SUPPIOT, *La Gouvernance par les nombres*, Fayard, 2018.

5. Le néolibéralisme a fragmenté les formes qui régissent la relation entre acheteur et fournisseur de travail. Un nombre croissant de travailleur·ses échappe désormais au contrat d'emploi CDI et à toutes les garanties qui l'accompagnent. Il s'agit donc de conquérir des droits pour qui travaille, au-delà du statut spécifique qui règle la relation entre l'acheteur et le fournisseur de travail.

6. A. SUPPIOT, *Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXI^e siècle, Leçons de clôture*, Collège de France, 2019.

7. A. SUPPIOT, *La justice au travail*, Seuil Libelle, 2022.

8. A. CUKIER, « Démocratiser le travail », *Sens et avenir du travail*, 95^e semaine sociale du MOC, *Politique*, 2017.

9. A. SUPPIOT, *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 2016.

10. M. WILLEMS, *Le piège Deliveroo. Consommer les travailleurs*, InvestigAction, 2021

11. La directive *Corporate Sustainability Reporting* doit être transposée en droit belge pour le 6 juillet 2024.

12. Eurofound (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail) est une agence tripartite de l'Union européenne dont le rôle est de diffuser des connaissances dans le domaine des politiques sociales et de l'emploi.

13. D. LINHART, *L'insoutenable subordination des salariés*, Érès, 2021. Lire aussi D. LINHART, « Entre séduction humaniste et subordination taylorienne », *Démocratie* n° 7-8, juillet-août 2023 et « Imaginer un salarié sans subordination », *Le Monde diplomatique*, juillet 2017

14. I. FERRERAS, *Gouverner le capitalisme ?*, PUF, 2012.

15. V. DE GAULEJAC, F. HANIQUE, *Le capitalisme paradoxant. Un système qui rend fou*, Seuil, 2015.

16. D. LINHART, *op.cit.*

17. T. COUTROT, C. PEREZ, *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*, La République des idées, Seuil, 2022.

18. Le droit de vote des intérimaires sur le lieu de travail est une avancée, mais qui reste insuffisante

19. On peut citer l'exemple de la traite des êtres humains sur un chantier géré par un sous-traitant de l'entreprise chimique Borealis à Anvers, à l'été 2022.

20. *Au-delà de l'emploi*, sous la direction d'A. SUPPIOT, Flammarion, 2016.