Belgique

Les syndicats sur le qui-vive pour soutenir les travailleurs des plateformes : l'exemple des livreurs de repas

Kurt VANDAELE *

Un spectre hante l'Europe – le spectre d'un mouvement des livreurs de repas. La première grève menée par des coursiers Deliveroo au sujet de leur rémunération a eu lieu à Londres durant l'été 2016. Depuis, souvent avec le soutien de syndicats relativement petits et militants, des actions directes ont visé d'autres plateformes de livraison de repas au Royaume-Uni et dans plusieurs villes européennes (Cant, 2017). La Belgique ne fait pas exception : ici aussi, les livreurs luttent contre le salariat déguisé, le travail précaire et les modèles de rémunération à la tâche. En s'appuyant essentiellement sur des sources secondaires, cet article étudie la manière dont ces plateformes obligent les syndicats belges, présents depuis longtemps sur un marché du travail fortement institutionnalisé, à repenser leurs modes d'action. Quels syndicats ou collectifs s'efforcent d'organiser les livreurs de repas ? Quelles techniques ont-ils adopté jusqu'à présent ? Et pour quels résultats ?

Afin de mieux comprendre l'approche des syndicats à l'égard des livreurs, cette problématique sera abordée sous deux angles : la nouvelle réglementation belge applicable au « capitalisme de plateforme » et les stratégies actuelles des syndicats à l'égard de l'évolution des structures de pouvoir (McAlevey, 2016). Historiquement, la notion d'*organizing* a contribué à forger l'identité des syndicats belges, mais, au moins depuis les années 1990, la plupart d'entre eux ont essentiellement combiné *advocacy* et mobilisation [1]. Nous nous efforcerons de montrer que les syndicats, par ailleurs, recourent davantage à ce second mode d'action depuis la crise économique de 2008, sans renoncer totalement au

* Chercheur auprès de l'Institut syndical européen (European Trade Union Institute, ETUI), à Bruxelles. E-mail : kvandaele@etui.org. Cet article a été traduit de l'anglais par la société Architexte.

1. Les syndicats disposent de trois stratégies pour impulser des changements : l'*advocacy*, qui pourrait se traduire par l'intervention des syndicats en tant que porte-parole des travailleurs pour la défense de leurs intérêts, la mobilisation et l'*organizing*. Contrairement aux stratégies de mobilisation et d'*organizing*, la participation des travailleurs est presque absente de la stratégie d'*advocacy*. Toutefois, tandis que la stratégie de mobilisation, qui est impulsée par le haut (*top-down*), requiert la participation de militants et travailleurs déjà impliqués, ce sont les travailleurs de base eux-mêmes qui mènent et ont la maîtrise du process de changement dans le cas du « *deep organizing* ». Cette dernière stratégie requiert d'ailleurs du personnel qualifié et experimenté.

premier. Dans le même temps, le mouvement des livreurs de repas peut offrir aux syndicats des opportunités de constituer des expériences d'*organizing* à petite échelle, voire de revenir à une stratégie d'*organizing* plus systématique. Ces livreurs, de fait, présentent généralement un profil intéressant, car ils sont souvent jeunes : en entrant en contact avec eux et en prenant part à leur lutte, les syndicats peuvent démontrer qu'ils jouent un rôle important dans le processus de transition de l'école au monde du travail [2].

La première partie de cet article fait état des tendances récentes de la syndicalisation. La deuxième montre comment, après l'arrivée du gouvernement Michel en 2014, les possibilités de défense des intérêts des travailleurs ont été réduites, en l'absence notamment des partis socialistes francophone et néerlandophone au sein du gouvernement, ainsi que du parti chrétien-démocrate francophone. D'où le recours accru des syndicats à une stratégie de mobilisation, comme on le verra dans la troisième partie. La partie suivante étudie le cas des livreurs de repas, qui font l'objet, comme on le verra dans la dernière partie, de stratégies spécifiques de la part des syndicats. Leur cas est emblématique de la manière dont le gouvernement actuel fragilise indirectement le pouvoir des syndicats en favorisant l'économie « à la tâche ».

Coup d'arrêt à la longue croissance du nombre d'adhérents syndicaux

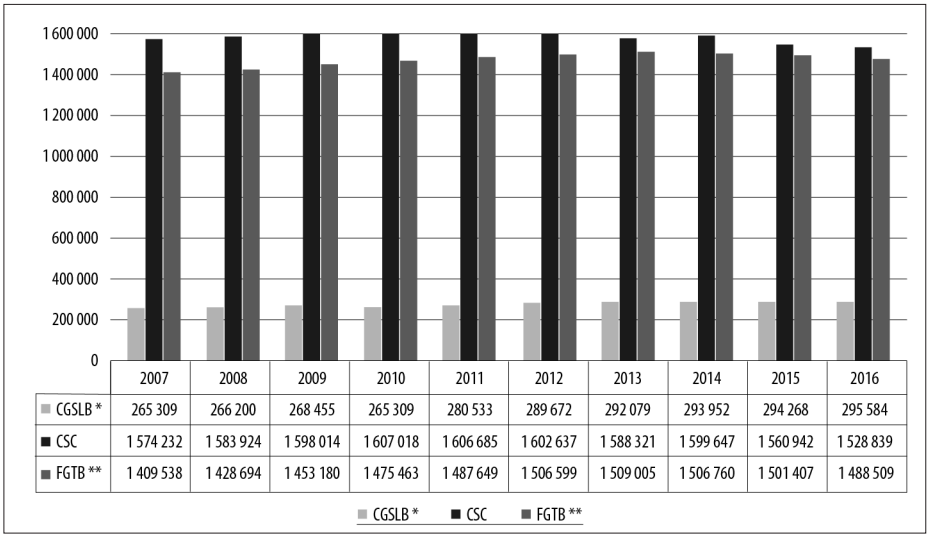
Par le passé, l'association de mobilisations ouvrières d'un côté, et d'une action politique de l'autre, a débouché sur la mise en place d'arrangements corporatistes qui ont ancré le rôle des syndicats dans la société belge (Faniel, 2010). Si les liens privilégiés entre les syndicats et les partis politiques chrétiens-démocrates et socialistes ont toujours eu pour enjeu la stabilité de ces arrangements, on observe actuellement une dégradation des structures sur lesquelles se fondait cette coalition. D'abord parce que ces liens se sont distendus au fil des ans, notamment du fait que tous ces partis ont mis en œuvre des politiques néolibérales à des degrés divers lorsqu'ils étaient au pouvoir (ou ont échoué à les empêcher) et, ensuite, parce qu'ils ont perdu de nombreux électeurs. Le système de Gand, en référence à la ville du même nom où un fonds d'assurance chômage géré par des organisations syndicales a vu le jour pour la première fois, est décisif pour l'ancrage institutionnel des syndicats dans le marché du travail et le modèle bismarckien d'État-providence. Ce système incite en effet largement les salariés à adhérer à un syndicat sur la durée, en particulier pour les catégories fortement exposées au chômage ou peu qualifiées (Van Rie *et al*., 2011). Par conséquent, les trois confédérations syndicales belges, à savoir la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), d'inspiration socialiste, et la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) – organisées selon les trois « piliers » idéologiques traditionnels –, sont actives dans de nombreux domaines [3]. Outre le

2. S'agissant des coursiers Deliveroo, la majorité d'entre eux sont des hommes (89 %), des étudiants (84 %), ont entre 18 et 24 ans (84 %) et travaillent moins de 10 heures par semaine (65 %). SMart, Communiqués de presse, « Dossier sur l'expérience sociale menée par SMart dans les secteurs des livraisons à vélo en Belgique », Communiqué de presse, 25 octobre 2017, http://smartbe.be/media/uploads/2014/01/251017-Deliveroo.pdf.
3. Si nous ne mentionnons pas le nom néerlandais de ces organisations et institutions, c'est uniquement pour des raisons de place.

système de Gand, les délégués syndicaux et l'implantation des syndicats dans les conseils d'entreprise contribuent à faire de l'adhésion à une organisation syndicale sur le lieu de travail, en particulier dans les grandes entreprises, une norme sociale. À quoi s'ajoute la forte centralisation des processus de négociation collective.

La Belgique a enregistré une augmentation quasi continue de son taux de syndicalisation depuis la seconde guerre mondiale, la dernière diminution remontant à 1988. La CSC est devenue la première confédération syndicale à la fin des années 1950. On assiste certes à une érosion depuis les années 2000, mais les confédérations sont malgré tout parvenues à conserver un taux d'affiliation proportionnel à l'augmentation du nombre de travailleurs (Faniel, Vandaele, 2012). Depuis la fin des années 1990, le taux net [4] de syndicalisation avoisine les 55 %, ce qui fait de la Belgique l'une des exceptions au processus de « désyndicalisation » que l'on observe dans presque tous les pays européens. Toutefois, les adhésions à la CSC ont cessé de progresser en 2011 et à la FGTB en 2014 (graphique 1 [5]). La perte de représentativité de la CSC est particulièrement marquée dans les provinces flamandes et dans les secteurs du bâtiment, de l'industrie et des transports. S'agissant de la FGTB, les adhésions ont reculé dans l'industrie et les services, mais ont augmenté dans les

Graphique 1. L'affiliation à un syndicat (hors étudiants) (2007-2016)



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
CGSLB *	265 309	266 200	268 455	265 309	280 533	289 672	292 079	293 952	294 268	295 584
CSC	1 574 232	1 583 924	1 598 014	1 607 018	1 606 685	1 602 637	1 588 321	1 599 647	1 560 942	1 528 839
FGTB **	1 409 538	1 428 694	1 453 180	1 475 463	1 487 649	1 506 599	1 509 005	1 506 760	1 501 407	1 488 509

* La CGSLB inclut les étudiants.
** Les chiffres de la FGTB sont surévalués mais n'ont pas été corrigés.
Sources : CGSLB, CSC et FGTB.

4. Hors chômeurs, retraités, étudiants…
5. Il n'est pas possible de savoir si la CGSLB peut accroître ses effectifs, car les étudiants, qui sont inclus dans le nombre total de membres du syndicat, n'ont pas à payer de cotisation pour devenir membres. On ignore quelle est leur proportion.

secteurs du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration, ainsi que des transports. Il faut également noter que, sur la même période, la FGTB a continué à accueillir de nouveaux membres en Flandre, tandis qu'elle en perdait en Wallonie depuis 2013. Pour le moment, on peut seulement émettre des hypothèses quant aux causes

Encadré 1

Pas d'attaque frontale contre le système de Gand, mais…

La version belge du système de Gand est un système hybride qui comprend, en théorie, un mécanisme d'assurance chômage obligatoire. En pratique, il est dominé par les syndicats, chargés de la gestion des prestations par le biais de leurs organismes de paiement (Vandaele, 2006). La Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (Capac), l'entité publique de versement des prestations, administrée quant à elle par les « partenaires sociaux », ne joue qu'une fonction mineure dans la mise en œuvre des dispositifs de chômage et de départ en retraite anticipée. La part des organismes de paiement des syndicats ayant légèrement augmenté ces dernières années – elle est désormais de 88,5 % en 2016, contre 87,6 % en 2007 –, le rôle de la Capac a encore été réduit (d'après les chiffres des dépenses consacrées aux allocations chômage [1]). En d'autres termes, la diminution récente du taux de syndicalisation ne peut pas s'expliquer par le développement de la Capac [2]. Pour autant, les mesures d'austérité ont *indirectement* affaibli le système de Gand, en augmentant sans doute la probabilité que de nombreux affiliés ne renouvellent pas leur adhésion, de crainte de ne plus pouvoir toucher les allocations chômage ou de préretraite.

Les mesures d'austérité instaurées par le gouvernement Di Rupo ont ainsi entravé le fonctionnement quotidien des organismes de paiement, en gelant d'abord le budget alloué au versement des prestations, puis en le réduisant en 2013. Mais surtout, ce gouvernement a restreint les conditions d'attribution des prestations chômage pour les diplômés, en ramenant leur période d'allocation à trois ans depuis 2013. S'ils sont toujours sans emploi au terme de cette période, ils ne peuvent plus prétendre à une indemnisation (sauf dans certains cas). D'où une augmentation significative du nombre de personnes vivant avec les allocations de revenu minimum versées par le Centre public d'aide sociale, en particulier depuis 2015, et notamment à Bruxelles et en Wallonie, où le taux de chômage structurel est plus élevé qu'en Flandre. De plus, le gouvernement Di Rupo, comme d'autres avant lui, a continué à affaiblir le principe de non-limitation de la durée de l'indemnisation chômage en adoptant une grille dégressive pour le versement des prestations, ce qui, là aussi, a eu pour effet d'accroître le nombre d'allocataires du revenu minimum. Enfin, le dispositif de retraite anticipée a été encore restreint, ce qui peut expliquer la hausse du nombre de travailleurs entrés dans le dispositif prévu pour ceux atteints d'une affection de longue durée.

1. Ce calcul s'appuie sur les rapports annuels de l'Office national de l'emploi : http://www.onem.be/fr/documentation/publications/rapports-annuels.

2. Les organismes de versement relevant de la CSC perdent du terrain au profit des deux autres confédérations syndicales. Cette tendance n'est pas nouvelle et s'est amorcée avant la baisse du nombre d'adhérents de la confédération.

de cette baisse des effectifs, résultat d'un rapport négatif entre le nombre de nouveaux syndiqués et de ceux qui ne renouvellent pas leur adhésion [6]. Mais, compte tenu du système de Gand, les réformes du système d'assurance chômage décidées par le gouvernement Di Rupo (2011-2014) – lequel réunissait des membres des partis socialistes, des partis chrétien-démocrates et des partis libéraux – expliquent probablement la baisse du nombre d'adhérents syndicaux (encadré 1).

En outre, à la suite de la crise économique de 2008, le chômage a augmenté dans l'industrie et la banque, ainsi que dans l'assurance, secteurs où l'essor du numérique a également eu des répercussions sur l'emploi. Rien d'étonnant, dès lors, à ce que la baisse du taux de syndicalisation soit particulièrement forte dans ces secteurs. La crise a d'abord touché l'industrie flamande, dont l'économie est orientée vers l'exportation. La CSC étant aussi la principale confédération de la région, cela pourrait expliquer pourquoi elle est la plus affectée par l'érosion de ses effectifs dans la filière métallurgique. De fait, en général, le nombre de salariés a régressé en 2009, 2013 et 2015, ce qui laisse à penser que la densité syndicale est restée relativement stable depuis la crise de 2008. En même temps, la progression plus ou moins continue enregistrée actuellement par les syndicats affiliés à la FGTB dans l'administration et les services publics peut indiquer que le personnel recherche la protection d'un syndicat contre les mesures d'austérité amplifiées depuis la nomination de Charles Michel comme Premier ministre en 2014.

La sape des structures de défense des intérêts des travailleurs depuis 2014

Depuis les dernières élections fédérales, l'équilibre politique en Belgique a été considérablement modifié. Le parti indépendantiste et nationaliste flamand, la Nieuw-Vlaamse Alliantie (N-VA, Alliance néo-flamande), est devenu le premier parti de la communauté flamande à compter de 2010. Il a formé en octobre 2014 un gouvernement fédéral avec le Christen-Democratisch en Vlaams (CD&V, Parti chrétien-démocrate flamand) et les partis libéraux flamand, l'Open Vlaamse Liberalen en Democraten (Open VLD) et francophone, le Mouvement réformateur (MR). Le système de Gand est manifestement une épine dans le pied des partis libéraux et des nationalistes flamands membres du gouvernement Michel, qui critiquent régulièrement le rôle prépondérant des syndicats. Il a du reste été la cible de nouvelles mesures d'affaiblissement dans la continuité du gouvernement précédent : réduction de la durée de versement des prestations pour les diplômés, renforcement de la dégressivité de l'indemnisation, durcissement des conditions de départ en retraite anticipée (encadré 1). Cependant, il n'a jusqu'à présent pas été possible d'abolir le système de Gand : la présence au sein du gouvernement du Parti chrétien-démocrate flamand, historiquement proche de la CSC, garantit que cela ne se produira pas… au cours de la législature actuelle tout du moins. Dans l'ensemble, l'ancrage institutionnel des syndicats n'a, pour le moment, presque pas été touché. La Belgique étant dotée d'un système

6. La concurrence entre syndicats ne semble pas avoir beaucoup d'impact : si la CGSLB a pu attirer de nouveaux membres (du moins jusqu'en 2014), cela ne compense pas les pertes enregistrées par les syndicats qui relèvent des deux autres confédérations.

électoral à la proportionnelle qui favorise les coalitions, l'évolution des politiques publiques sociales et économiques se fait davantage par petites touches que par transformations radicales. Néanmoins, les politiques mises en œuvre par la N-VA et les partis libéraux se heurtent à la résistance des syndicats, dont elles sapent le rôle en restreignant la négociation collective, en encourageant la flexibilisation du marché du travail et en promouvant le capitalisme de plateforme (voir *infra)*.

La suspension du mécanisme d'indexation automatique des salaires sur l'inflation, le gel quasi complet des rémunérations en 2015 et 2016 et un nouveau durcissement de la loi sur la norme salariale en 2017 ont abouti à une contraction des salaires, qui a également continué d'entraver la négociation collective. L'âge de départ en retraite a été porté de 65 à 67 ans (à compter de 2030) et le gouvernement s'efforce de flexibiliser le marché du travail, par l'introduction des « flexi-jobs » en décembre 2015 (encadré 2), mais aussi en assouplissant la réglementation sur le travail des étudiants et les heures supplémentaires, en annualisant le temps de travail, en instaurant un système de bonus individuel (qui ne requiert pas l'aval des syndicats) et en déréglementant le travail de nuit et le travail le dimanche dans le commerce en ligne. Ce faisant, le gouvernement a souvent négligé, voire contourné, les institutions de dialogue social, provoquant ainsi des manifestations et des grèves de grande ampleur. La NV-A, quant à elle, profite de ces mouvements sociaux pour mener une campagne, particulièrement active sur les réseaux sociaux, de dénigrement des syndicats. Cette tactique n'est certes pas nouvelle, mais elle a pris une ampleur inédite depuis la nomination de Charles Michel (Zienkowski, De Cleen, 2017) [7].

Encadré 2

Favoriser un second emploi avec les flexi-jobs

Les flexi-jobs sont des emplois faiblement rémunérés, mais pour lesquels les cotisations patronales sont réduites et les cotisations salariales nulles. Tous les travailleurs qui ont déjà un emploi auprès d'un employeur sur une base de quatre jours par semaine (4/5e) peuvent travailler par ailleurs en flexi-job. À l'origine, cette mesure ne concernait que le secteur de la restauration et avait pour but de lutter contre le travail non déclaré (en contournant l'accord collectif de branche), mais, pour le Open VLD, elle a fonction de test pour ce que certains appellent la « nouvelle économie ». Le gouvernement, par un accord conclu à l'été 2017, a autorisé les flexi-jobs dans d'autres activités (supermarchés, boulangeries, boucheries, salons de coiffure, hôtels, etc.) dès 2018, et pour les retraités. Les syndicats craignent que ces flexi-jobs ne deviennent la norme dans ces secteurs, en plus de fragiliser le système de sécurité sociale fondé sur les cotisations salariales et patronales.

7. Par ailleurs, le gouvernement a adopté en novembre 2017 une loi de « service minimum » en cas de grève des cheminots. C'est d'autant plus surprenant que, jusqu'à présent, le droit de grève en Belgique suivait la jurisprudence.

Les syndicats se tournent vers une stratégie de mobilisation, en lien avec les mouvements sociaux

Devant l'affaiblissement des structures favorisant la défense des intérêts des travailleurs depuis la formation du gouvernement Michel, les syndicats se sont en grande partie tournés vers une stratégie de mobilisation. Si, au sein des confédérations et de leurs syndicats respectifs, tous ne sont pas d'accord sur l'approche à privilégier, il ne fait aucun doute que la stratégie de mobilisation n'est pas un concept nouveau en Belgique (encadré 3). Il s'agit, entre autres, de nouer des alliances avec d'autres organisations, ce que les syndicats ont récemment fait en collaborant avec un mouvement de citoyens baptisé « Tout autre chose ». Un mouvement néerlandophone similaire s'est constitué peu après l'élection du gouvernement fédéral et des gouvernements régionaux actuels, en réaction aux mesures d'austérité annoncées, alors que « Tout autre chose » a été fondé au printemps 2015 (Govaert, 2015). Ces deux organisations ont renforcé la stratégie de mobilisation des syndicats en apportant un répertoire d'actions axé sur les droits des citoyens, ainsi qu'un contre-discours structuré autour de thématiques comme la solidarité, la diversité et l'équité. Le poids de ce mouvement reste toutefois limité, par comparaison avec d'autres pays du sud de l'Europe plus durement frappés par les mesures d'austérité, tandis que, du côté flamand, on observe des tensions internes quant à la direction à prendre (Oosterlynck *et al*., 2017).

Depuis 2010, en particulier dans les services publics, durement touchés par les coupes budgétaires, les mouvements sociaux et les grèves se sont amplifiés pour protester contre les politiques d'austérité, mais aussi contre la flexibilisation du marché du travail (Vandaele, 2017). Le gouvernement Michel est devenu le deuxième gouvernement le plus contesté en nombre de jours de mobilisation

Encadré 3

Campagnes et réseaux de la société civile : l'expérience de syndicats

Le vaste champ d'action des syndicats belges s'illustre par leur capacité à s'allier avec la société civile, à l'instar du mouvement pour la paix des années 1980, antiraciste des années 1990 ou altermondialiste plus récemment. Par exemple, les principales confédérations et les syndicats qui les composent coopèrent à des campagnes, comme les Actions Consommateurs Travailleurs pour améliorer les conditions de travail dans l'industrie textile, ou avec des mouvements sociaux, notamment contre l'exploitation des « sans-papiers ». De plus, à divers niveaux, les syndicats mènent régulièrement des campagnes publiques ciblant des catégories spécifiques de travailleurs, pour mettre en évidence des aspects qui devraient être mieux encadrés. Mentionnons par exemple les actions de sensibilisation comme la « journée du personnel d'entretien » ou la « semaine des intérimaires », ou contre le *dumping* social à l'échelle européenne dans les secteurs du bâtiment et des transports. Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes sont également un sujet récurrent. Enfin, ces dix dernières années, les syndicats se sont efforcés d'axer leur communication sur la jeunesse (Pulignano, Doerflinger, 2014).

depuis 1991, date à laquelle on a commencé à enregistrer ces données. Pourtant, à la suite de la grève générale de 24 heures en 2014 contre le recul de l'âge de départ en retraite, le gel des salaires et les coupes dans les services publics, l'utilisation de cet instrument d'action qu'est la grève est loin de faire l'unanimité, tant au sein des confédérations qu'entre les organisations. Depuis la crise, d'autres formes d'expression sont venues compléter le répertoire d'actions des travailleurs. Outre l'alliance avec « Tout autre chose », les syndicats ont pris part à des recours en justice pour lutter contre la flexibilisation du marché du travail et ont organisé diverses actions – rassemblements ciblés, campagnes ou pétitions en ligne contre l'austérité, etc. – pour influencer l'opinion publique.

Les syndicats belges peuvent compter sur un grand nombre de militants (mais relativement âgés), dont le rôle est essentiel pour « huiler » les rouages et lancer les mobilisations (Andretta, Bosi, della Porta, 2016). Mais, trop souvent, ces personnes sont vues comme des militants traditionnels, ce qui accentue la perception stéréotypée que l'opinion publique peut avoir des syndicats. D'où l'intérêt porté aux tactiques d'*organizing* : pour certaines organisations, il apparaît de plus en plus important de parvenir à recruter des travailleurs de base sur les lieux de travail à présence syndicale, afin de mener des actions à ce niveau (Faniel, 2012). Or, jusqu'à présent, ce processus d'*organizing* interne s'est cantonné aux campagnes pour les élections sociales permettant de sélectionner les candidats syndicaux aux comités pour la prévention et la protection au travail ainsi qu'aux conseils d'entreprise. À certains égards, les méthodes employées lors de ces élections semblent relever d'une démarche d'*organizing*, comme on a pu l'observer en Espagne, par exemple (Martínez Lucio, 2017). De fait, la période qui précède les élections offre aux syndicats la possibilité de s'adresser aux travailleurs et de dresser la liste des enjeux sur le lieu de travail, ainsi que d'identifier les militants, à savoir ceux qui sont prêts à se porter candidats. Mais ces efforts sont de courte durée et d'ampleur limitée : les élections sociales se tiennent tous les quatre ans, et uniquement dans les entreprises de plus de 50 salariés pour les comités pour la prévention et la protection au travail et de plus de 100 salariés pour les conseils d'entreprise. Par ailleurs, une fois qu'ils sont choisis ou élus, les délégués syndicaux doivent le plus souvent s'occuper de « questions pragmatiques ou du quotidien, voire de conflits » (Faniel, 2012:23), et n'ont pas le temps de mettre en œuvre une véritable stratégie d'*organizing*, incluant le recrutement et l'*empowerment* des nouvelles recrues sur le lieu de travail. Au cours des dernières décennies, les tentatives d'*organizing* à grande échelle, qui supposent, pour les syndicats, de s'adresser à des travailleurs difficiles à atteindre, et d'intervenir sur des lieux de travail ou dans des entreprises où ils étaient peu implantés, ont été quasi inexistantes [8]. Notre position d'observateur externe nous invite à penser, avec toute la prudence qui s'impose, que les directions syndicales admettent de plus en plus la nécessité d'une démarche d'*organizing* plus systématique. Le récent déclin du nombre de leurs adhérents n'est pas étranger à ce changement. Et l'essor du capitalisme de plateforme, à l'instar des entreprises de livraison de

8. Avec une exception probable : depuis la fin des années 1980, les syndicats de cadres chrétiens-démocrates sont parvenus à organiser les travailleurs dans le secteur social, en particulier les travailleurs sociaux et le personnel infirmier.

repas, peut être l'occasion de tester cette stratégie.

Les plateformes de livraison de repas et les nouvelles organisations de défense des travailleurs

Afin de mieux comprendre les stratégies syndicales à l'égard des livreurs de repas, cette partie décrit brièvement le marché du travail dans le contexte des plateformes de livraison de repas, le cadre réglementaire en vigueur (encadré 4) et les nouvelles organisations destinées à représenter les intérêts des livreurs. Trois plateformes de livraison de plats cuisinés sont actuellement présentes en Belgique. L'entreprise néerlandaise Takeaway.com cible principalement le segment de la restauration rapide. Lancée en 2000 et appelée « pizza.be » jusqu'en février 2017, l'entreprise a racheté « Just Eat » en août 2016 [9]. La société londonienne Deliveroo s'est implantée sur le marché belge en commençant par Bruxelles en septembre 2015 et en évinçant Take Eat Easy, qui, faute de fonds suffisants, n'a pas pu profiter à temps d'effets de réseaux [10]. Lancée à Bruxelles en 2013, Take Eat Easy, la première plateforme de livraison de repas à utiliser une application mobile a ainsi mis la clé sous la porte en juillet 2016. Le Collectif des coursier-e-s Belgique, un groupe de livreurs autoorganisés pour défendre leurs intérêts, est né de cette faillite [11]. Enfin, la dernière venue est la plateforme américaine UberEats, arrivée sur le marché belge en octobre 2016 [12].

Les plateformes de livraison de repas utilisant une application mobile s'inscrivent dans le modèle de plateformes locales employant des travailleurs peu ou moyennement qualifiés (De Groen *et al.*, 2016). Les trois entreprises de livraison de repas susmentionnées recourent à des livreurs qui font la liaison entre les restaurants locaux et les clients des villes de grande taille. Mais elles n'emploient pas leurs livreurs selon les mêmes modalités. Takeaway.com déclare n'employer que des indépendants. UberEats utilise un mélange de « sous-traitants indépendants » (soumis au régime fiscal correspondant) et de livreurs qui relèvent de la loi De Croo sur le travail occasionnel (et qui sont donc exemptés d'impôts sur le revenu, voir encadré 4). C'était, étonnamment, déjà le cas avant même que la plateforme soit officiellement autorisée, et UberEats a ensuite réglé cette question avec ses coursiers [13]. Enfin, la majorité des livreurs de Deliveroo ne sont pas des prestataires indépendants, ce qui pourrait changer à partir de janvier 2018. Pour l'instant, ils sont salariés de la Société mutuelle pour artistes (SMart) – une situation unique, qui remonte à mai 2016. D'après Deliveroo, en octobre 2017, 95 % de ses coursiers avaient signé un contrat de travail avec la SMart. Établie en 1998, en Wallonie dans un premier temps, la SMart avait initialement pour vocation de fournir des services aux indépendants, principalement dans le domaine

9. J. Cardinaels, « Pizza.be slokt Just Eat België », *De Tijd,* 3 augustus 2016, https://goo.gl/LqEiDN.
10. L. Vanacker, « Failliete Take Eat Easy. "Hadden ego moeten opzijzetten" », *De Tijd*, 23 november 2016, https://goo.gl/1rqNLr.
11. https://www.facebook.com/collectif.coursiers/.
12. S. Rousseau, « Strijd tussen maaltijdkoeriers escaleert », *De Tijd*, 21 oktober 2017, https://goo.gl/uY2DaT.
13. MD, « UberEats: op het randje van de illegaliteit », *Bruzz*, 1 maart 2017, https://goo.gl/4uVP2A.

Encadré 4

La loi De Croo sur le travail occasionnel, en faveur du capitalisme de plateforme

En 2016, la loi De Croo, du nom du ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste, a élaboré une réglementation sur l'économie collaborative entrée en vigueur en mars 2017. La version initiale du texte prévoyait la possibilité de réaliser un chiffre d'affaires de 5 000 euros maximum par personne et par an, peu taxé, pour toutes les activités réalisées pour le compte de l'une des plateformes approuvées par les autorités. La fiscalité est légère : l'impôt sur le revenu s'élève à 10 % par an seulement. Il est collecté par les plateformes elles-mêmes. Il n'existe aucune taxe sur la valeur ajoutée ni cotisations sociales. D'après les informations disponibles, les recettes générées par ce dispositif avaient atteint 100 000 euros en novembre 2017, loin des 20 millions d'euros sur lesquels tablait l'État [1]. Les entreprises qui relèvent de l'économie du partage doivent être autorisées par le ministère des Finances. Actuellement, elles sont 27 à avoir obtenu ce statut. Si l'accord conclu à l'été 2017 a maintenu, pour l'heure, cette obligation, la réglementation devrait être significativement allégée à compter de 2018. Les salariés à temps partiel travaillant quatre jours par semaine (ou moins) dans le secteur public ou privé, ainsi que les indépendants et les retraités, pourront gagner 500 euros par mois, ou 6 000 euros par an, en travaillant occasionnellement (sans protection sociale) [2]. Enfin, d'autres activités viendront s'ajouter à celles déjà prises en compte, telles que le travail bénévole dans le secteur socioculturel, certains emplois dans des entreprises à but non lucratif, de même que les services entre particuliers. Les « partenaires sociaux », des organisations de la société civile et le Conseil d'État ont critiqué ces nouvelles règles, pour diverses raisons. Les organisations patronales et syndicales dénoncent le risque qu'elles faussent la concurrence, et pointent leur complexité. Les syndicats en particulier craignent également que les flexi-jobs remplacent les emplois standards, critiquent le fait que ce statut n'ouvre pas de droits à protection sociale, affaiblisse encore davantage le système de sécurité sociale, et génère un manque à gagner au plan fiscal. Mais les « partenaires sociaux » ont été tenus à l'écart, puisque leurs conseils et recommandations n'ont pour la plupart pas été écoutés. Les organisations de la société civile sont préoccupées par l'aspect disruptif de la loi De Croo, en particulier dans le secteur médico-social. Le Conseil d'État condamne son caractère discriminatoire, puisque, pour le même travail, différentes réglementations en matière de cotisations sociales et d'impôts pourront s'appliquer, et puisque le travail occasionnel ne sera pas ouvert à tous. Ces changements n'ont pas encore été adoptés par la Chambre des représentants de Belgique.

1. DDS, « Deeleconomie kost schatkist 150 miljoen euro », *De Standaard*, 22 november 2017, http://www.standaard.be/cnt/dmf20171121_03200630.

2. De plus, à condition d'obtenir l'aval de l'Office national de l'emploi, les chômeurs peuvent travailler occasionnellement pour les plateformes officiellement approuvées (mais leurs allocations chômage seront diminuées en fonction des revenus qu'ils auront obtenus dans ce cadre).

du spectacle – acteurs et musiciens professionnels, par exemple –, de les aider à effectuer leurs contrats et de leur apporter une protection sociale entre deux projets (Demoustier, 2009 ; Xhauflair *et al.*, 2017). Puis la SMart a étendu ses activités à d'autres travailleurs, en s'adressant à tous les métiers de la création en général, dans plusieurs pays européens, dont la France.

Jusqu'au mois de janvier 2018, la SMart jouera un rôle d'intermédiaire pour le versement de salaires : elle procure aux livreurs Deliveroo un contrat de travail, et représente leurs intérêts. Elle a en effet signé un accord avec Deliveroo (comme auparavant avec Take Eat Easy) [14]. Faisant peu ou prou office de syndicat, la SMart a négocié avec la plateforme pour que les livreurs obtiennent une rémunération horaire brute garantie [15]. Ils doivent également être payés pour une durée de travail de trois heures minimum, même s'ils ne réalisent aucune livraison, faute de commandes. De plus, les livreurs bénéficient d'une assurance responsabilité civile, sont couverts contre les accidents du travail, reçoivent une formation sur la sécurité, et l'entreprise contribue aux frais pour l'entretien de leur bicyclette et leur consommation de données mobiles. Or, fin octobre 2017, Deliveroo a unilatéralement décidé de mettre un terme à son partenariat avec la SMart. À partir de février 2018, la plateforme considérera ses livreurs comme des prestataires indépendants, et les rémunérera 7,25 euros par livraison, et 5 euros pour les étudiants. Deliveroo affirme qu'un nouvel algorithme de gestion permettra d'augmenter le nombre de livraisons et, partant, la rémunération (globale) des coursiers. L'entreprise prévoit une période de transition jusqu'à fin janvier 2018, afin que les livreurs décident s'ils souhaitent changer de statut. Le cas échéant, ils devraient néanmoins conserver leur assurance responsabilité civile, même en tant qu'indépendants, et Deliveroo devrait également prendre en charge une forme d'assurance accidents. En revanche, ils n'auront plus droit à l'ensemble des autres avantages fournis par la SMart. Deliveroo a pris cette décision tout de suite après que le gouvernement fédéral a annoncé un assouplissement de la loi De Croo sur le travail occasionnel. Mais l'entreprise nie tout lien entre cette annonce et sa décision, soulignant qu'elle n'est pas concernée par cette loi – contrairement à UberEats, Deliveroo n'a pas encore déposé de demande afin d'être officiellement enregistrée comme plateforme dans le cadre de cette loi. La SMart a réagi en jugeant que Deliveroo, par cette décision unilatérale, encourageait les « mini-jobs », et en reprochant au gouvernement fédéral de céder au « *lobbying* soutenu d'entreprises vouées à s'aligner par le bas, le très bas [16] ».

Stratégies syndicales à l'égard des livreurs de repas et de leur statut d'emploi

Bien entendu, les confédérations syndicales belges et leurs syndicats membres ne s'opposent pas à la digitalisation de

14. « SMart, Deliveroo en Take Eat Easy gaan voor duurzame werkomstandigheden », 9 mei 2016, http://smartbe.be/nl/news/smart-deliveroo-en-take-eat-easy-gaan-voor-duurzame-werkomstandigheden/.
15. Le tarif horaire était fixé à 9,49 euros bruts pour un étudiant et à 11 euros pour un travailleur indépendant. SMart, « Dossier sur l'expérience sociale menée par SMart dans les secteurs des livraisons à vélo en Belgique », précité.
16. SMart, « Le Gouvernement dérégule, Deliveroo renonce aux coursiers salariés ! », Communiqué de presse, 25 octobre 2017, https://goo.gl/8PuMR2.

l'économie en tant que telle, mais elles sont sur le qui-vive et suivent attentivement les évolutions dans d'autres pays (Ulens, 2017). De plus, bien qu'encore peu nombreux, plusieurs « prestataires indépendants », dont des coursiers, se sont syndiqués, alors même que le règlement interne des organisations syndicales n'autorise pas (encore), officiellement, l'adhésion de travailleurs indépendants. Pour les syndicats, le taux de rotation très élevé des livreurs et l'atomisation de leur activité constituent de réelles difficultés. Habituellement, ces organisations ne considèrent le recours à des « sous-traitants » que comme du salariat déguisé qui favorise le *dumping* social sur le marché du travail belge. Pour défendre les intérêts de ces indépendants, qui ne sont pas forcément apparus avec l'essor du capitalisme de plateforme, les syndicats ont adopté un processus inclusif. En s'appuyant sur le dialogue social, ils ont répondu au problème soulevé par les prestataires de plateformes en élaborant une « stratégie de réduction » (Kahancová, Martišková, 2011), qui consiste à limiter les disparités entre les travailleurs réguliers et les travailleurs précaires en améliorant les conditions de ces derniers. Comme le suggère le Conseil supérieur de l'emploi (2016) dans son rapport annuel, les « partenaires sociaux » au niveau fédéral sont convenus, par un accord interprofessionnel signé en 2016, de réfléchir à la digitalisation et à « l'économie du partage » en Belgique. Un premier rapport a vu le jour en octobre 2017, et doit servir de base pour des propositions concrètes (CCE/CNT, 2017). S'agissant des plateformes numériques commerciales, les partenaires sociaux sont favorables à l'application des règles existantes et pensent qu'il n'est pas nécessaire de créer une nouvelle catégorie de travailleurs indépendants ou de prestataires sans personnel. Il convient plutôt, d'après eux, d'adapter la réglementation existante aux plateformes numériques, en envisageant des statuts différents selon les plateformes [17].

S'agissant de Deliveroo, le ministère du Travail a indiqué au Parlement fédéral que l'Office national de sécurité sociale et le Contrôle des lois sociales étudieraient le problème, tandis que l'inspection du travail et l'inspection sociale de la ville de Gand ont annoncé l'ouverture d'une enquête formelle. Le cas de Deliveroo a entraîné un débat politique sur le statut des travailleurs liés à des plateformes utilisant une application mobile [18]. Mais Deliveroo est parvenu à affaiblir la « stratégie de réduction » des syndicats, qui avaient commencé à négocier un accord collectif destiné à améliorer les conditions de travail des livreurs employés par la SMart à partir du 17 octobre 2017. Les livreurs étaient représentés par trois syndicats lors de ces négociations : la Centrale nationale des employés (CNE), d'orientation chrétienne-démocrate [19], l'Union

17. L'organisation patronale flamande, qui n'est pas reconnue comme un partenaire social au niveau fédéral, souhaite la création d'une catégorie spéciale pour les travailleurs des plateformes.
18. Il semble que le service juridique de l'Office national de la sécurité sociale s'apprête à changer d'avis sur le statut des chauffeurs Uber, qui ne seront plus considérés comme des indépendants, mais comme des salariés.
19. La CNE collabore étroitement avec le syndicat des transports chrétien-démocrate, le CSC-Transcom, car cette organisation est jugée la mieux à même d'organiser les livreurs de repas. La CNE prend part aux négociations, dans la mesure où les coursiers ont avec la Smart un contrat de « cadre ».

belge du transport (UBT), d'inspiration socialiste, ainsi que Horeca-Voeding-Alimentation (Horval). Le Collectif des coursier-e-s Belgique a apporté sa contribution, mais s'est reposé sur l'expérience des syndicats lors du processus de négociation proprement dit. Dans la perspective d'une réglementation du statut des livreurs, les syndicats voyaient la SMart comme la deuxième meilleure option, c'est-à-dire comme un moindre mal. De manière générale, pourtant, les organisations syndicales (de même que les organisations patronales) étaient très critiques à son égard. Ils lui reprochaient des pratiques abusives, ainsi que d'encourager le *dumping* social et de fausser la concurrence dans le secteur de la création (Xhauflair *et al*., 2017).

Avant l'arrêt brutal des négociations, les syndicats avaient commencé à adopter une stratégie de mobilisation des livreurs et à appuyer leurs efforts d'auto-organisation par le biais du Collectif des coursier-e-s Belgique. En juillet 2017, la CSC-Transcom et la CNE ont ainsi apporté leur aide logistique au collectif, qui était entré en contact avec elles. Une trentaine de personnes ont mené une « action symbolique » pour dénoncer les conditions de travail des livreurs, la délocalisation à Madagascar du centre d'appel chargé du service client et les licenciements qui en résultent [20]. Certains emplois ont finalement été préservés, et Deliveroo s'est engagé à contrôler davantage les conditions de travail de ses coursiers. De plus, en septembre 2017, dans le cadre du mouvement international « Fight for 15$ » dans le secteur de la restauration rapide, quelque 200 militants syndicaux ont manifesté contre McDonald's à Bruxelles. Cette entreprise travaille en effet avec UberEats, qui est également connue pour recourir au salariat déguisé. L'UBT, quant à elle, a mis en œuvre une stratégie relativement nouvelle en Belgique, en faisant des recherches actives sur les droits des coursiers et en les en informant.

Après la décision unilatérale de Deliveroo de modifier les termes de ses contrats avec les livreurs, le Collectif des coursier-e-s Belgique a organisé un « *altershift* » : 40 livreurs environ se sont rassemblés le 25 novembre à Bruxelles pour réclamer un dialogue social avec l'entreprise, et ont reçu le soutien, modéré, des syndicats chrétiens-démocrates. Le Collectif, toutefois, n'exclut pas de collaborer avec d'autres organisations syndicales. Du reste, des militants des syndicats socialistes sont venus encourager les livreurs, que l'UBT et le Syndicat des employés, techniciens et cadres, d'inspiration socialiste, ont invité à se rassembler lors d'un *meeting* commun. Enfin, les livreurs ont reçu l'appui de « Critical Mass Brussels », une initiative citoyenne qui demande que les rues soient réservées aux cyclistes et organise pour cela des défilés à vélo le dernier vendredi de chaque mois. Ses membres affirment en effet que les rues bruxelloises sont dangereuses pour les cyclistes (Dufresne, Custers, 2017). En combinant les méthodes de mobilisation des livreurs et les défilés/blocages des associations de cyclistes, ils se sont rendus à vélo jusqu'au siège de Deliveroo à Bruxelles, qui n'a pas réagi (la direction serait en réalité à Anvers). Pour l'heure, ce mouvement ne s'est pas étendu à d'autres villes belges. Après une réunion infructueuse avec la direction de

20. T. Van Berlaer, « Werken bij Deliveroo: extreem flexibel of grootschalige sociale dumping? », *Knack*, 31 juli 2017, https://goo.gl/fMXBom ; C. Richards, « Les livreurs de Deliveroo reçoivent un soutien syndical », *Le Soir*, 27 juillet 2017, https://goo.gl/LZaGVb.

Deliveroo, les coursiers ont organisé une nouvelle grève à Bruxelles le 8 janvier 2018. 30 d'entre eux y ont pris part, cette fois en lien avec les restaurants et les clients. Les coursiers ont menacé de nouvelles grèves si la direction de Deliveroo restait sur sa décision d'octobre dernier.

Conclusion

La Belgique affiche depuis les années 1990 un taux de syndicalisation élevé et stable, malgré l'absence quasi totale de stratégie d'*organizing* de la part des syndicats. Les syndicats belges fournissent de nombreux services, le principal étant le versement d'indemnités chômage. Pourtant, l'affaiblissement indirect du système de Gand par les gouvernements d'Elio Di Rupo et de Charles Michel a des conséquences pour les syndiqués : les mesures prises ont concerné en particulier les non-actifs, comme les chômeurs de longue durée et les préretraités, qui paient une cotisation réduite. En d'autres termes, les mesures d'austérité concernant le système d'assurance chômage semblent être une cause importante de la baisse du taux de syndicalisation, à quoi s'ajoutent les répercussions de la crise économique sur le secteur manufacturier. Le nombre d'adhésions est sans doute resté stable, mais n'a pas suffi à compenser la hausse des départs. À l'évidence, les directions des principales confédérations syndicales et des syndicats affiliés s'inquiètent de cette tendance, qui ne concerne pas la NV-A, ainsi que d'autres organisations (les chiffres récents n'ayant pas été rendus publics lors de la rédaction du présent article). On peut s'attendre à ce que ces dernières y voient un signe supplémentaire de la perte de légitimité des syndicats, bien que ce soient probablement les modifications du système d'assurance chômage et la crise économique qui expliquent principalement leur affaiblissement, alors que le soutien de la population à leur égard reste très large (le phénomène étant toutefois moins prononcé en Flandre) (Swyngedouw *et al*., 2016). Tout en maintenant des activités de défense des intérêts des travailleurs, les syndicats poursuivent leurs tentatives de mobilisation à l'encontre du gouvernement Michel.

De nombreux jeunes se syndiquent, ce qui s'explique par le système de Gand et le taux de chômage élevé dans cette catégorie de la population. Mais ce n'est pas le cas des livreurs de repas. Dans l'ensemble, la réaction initiale des syndicats face au capitalisme de plateforme s'inscrit dans le système belge de relations professionnelles et ses arrangements corporatistes, *via* une stratégie d'*advocacy*. S'agissant des coursiers, les syndicats ont ainsi négocié une convention collective avec la SMart, une organisation concurrente dans d'autres secteurs. Bien que la répartition des fonctions entre les syndicats n'ait pas été définie, le cas des livreurs de plats cuisinés montre aussi que les organisations syndicales belges ne se reposent pas entièrement sur leurs acquis institutionnels. Elles ont adopté un rôle de soutien des activités de mobilisation menées par le Collectif des coursier-e-s Belgique, ouvrant ainsi la voie à un échange mutuel d'expérience entre les syndicats traditionnels et des acteurs aux méthodes nouvelles, plus orientées sur l'*organizing*, en particulier des travailleurs mal rémunérés dans le secteur des services en général. Quoi qu'il en soit, le défunt accord entre Deliveroo et la SMart a contribué à politiser la qualification juridique des livreurs de repas et, plus globalement, des travailleurs des plateformes. La forme que prendront leurs actions collectives

à l'avenir dépendra principalement des décisions des pouvoirs publics quant à leur statut.

Sources :

Andretta M., Bosi L., della Porta D. (2016), « Participants in Trade Union-staged Demonstrations: A Cross-country Comparison », *Transfer*, vol. 22, n° 3, p. 295-313, https://doi.org/10.1177/1024258916657991.

Cant C. (2017), « Precarious Couriers Are Leading the Struggle Against Platform Capitalism », *Political Critique*, August 3, https://goo.gl/hdpktN.

CCE/CNT (2017), « Diagnostic des partenaires sociaux concernant la digitalisation et l'économie collaborative – Exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018 », *Rapport*, n° 107, CCE/CNT, Bruxelles, http://www.cntnar.be/RAPPORT/rapport-107-FR.pdf.

Conseil supérieur de l'emploi (2016), *Rapport 2016. Économie numérique et marché du travail*, Conseil supérieur de l'emploi, Bruxelles, juin, http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=45084

De Groen W.P., Maselli I., Fabo B. (2016), « The Digital Market for Local Services: A One-night Stand for Workers? An Example from the On-demand Economy », *Special Report*, n° 132, Centre for European Policy Studies, Brussels, https://goo.gl/sV7Crw.

Demoustier D. (2009), « SmART : un intermédiaire au service de la consolidation ou de la normalisation des pratiques culturelles ? » *L'Observatoire*, vol. 35, n° 1, p. 64-67, https://www.cairn.info/revue-l-observatoire-2009-1-page-64.htm.

Dufresne A., Custers R. (2017), « Deliveroo, t'es foutu, les vélos sont dans la rue ! », *Gresea*, décembre, http://www.gresea.be/Deliveroo-t-es-foutu-les-velos-sont-dans-la-rue.

Faniel J. (2010), « Caractéristiques et spécificités des syndicats belges », *in* Arcq E., Capron M., Léonard E., Reman P. (dir.), *Dynamiques de la concertation sociale*, Bruxelles, CRISP, p. 93-119.

Faniel J. (2012), « Crisis behind the Figures? Belgian Trade Unions between Strength, Paralysis and Revitalisation », *Management Revue*, vol. 23, n° 1, p. 14-31, https://doi.org/10.391/cris.2146.0005.

Faniel J., Vandaele K. (2012), « Implantation syndicale et taux de syndicalisation (2000-2010) », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2146-2147, https://doi.org/10.391/cris.2146.0005.

Govaert S. (2015), « Hart boven Hard et Tout autre chose », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2262, https://doi.org/10.3917/cris.2262.0005.

Kahancová M., Martišková M. (2011), *Bargaining for Social Rights: Reducing Precariousness and Labour Market Segmentation through Collective Bargaining and Social Dialogue (BARSORI): Final Report for the Slovak Republic*, Central European Labour Studies Institute, Bratislava, http://archive.uva-aias.net/uploaded_files/regular/BARSORIreportSlovakia-1.pdf.

Martínez Lucio M. (2017), « Organising without Knowing it? The Curious Case of Para-organising-style Campaigns in Southern Europe and the Case of Trade Union Elections in Spain », *Transfer*, vol. 23, n° 1, p. 89-94, https://doi.org/10.1177/1024258916684324.

McAlevey J. (2016), *No Shortcuts: Organizing for Power in the New Gilded Age*, New York, Oxford University Press.

Oosterlynck S., Van Gyes G., Verhaeghe B., Swerts T., Hertogen E., De Rynck F., Pauly R. (2017), « Hart boven Hard op een kruispunt », *Samenleving en Politiek*, vol. 24, n° 4, p. 19-26, https://goo.gl/CxE5it.

Pulignano V., Doerflinger N. (2014), *Belgian Trade Unions and the Youth: Initiatives and Challenges*, Centre for Sociological Research, Leuven, https://goo.gl/CNsHS7.

Swyngedouw M., Abts K., Meuleman B. (2016), « Syndicats et syndicalisme : perceptions et opinions », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2298, https://doi.org/10.3917/cris.2298.0005.

Ulens M. (2017), « De Uber-uitdaging: werk in de platformeconomie », *Samenleving en Politiek*, vol. 24, n° 7, p. 18-25, https://goo.gl/WfLtkR.

Van Rie T., Marx I., Horemans J. (2011), « Ghent Revisited: Unemployment Insurance and Union Membership in Belgium and the Nordic Countries », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17, n° 2, p. 125-139, https://doi.org/10.1177/0959680111400895.

Vandaele K. (2006), « A Report from the Homeland of the Ghent System: The Relationship between Unemployment and Trade

Union Membership in Belgium » *Transfer*, vol. 12, n° 4, p. 647-657, https://doi.org/10.1177/102425890601200417.

Vandaele K. (2017), « Annexe : les jours de grèves en 2015 et 2016 », *in* Gracos I. (dir.), « Grèves et conflictualité sociale en 2016 », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2341-2342, p. 117-130, https://doi.org/10.3917/cris.2341.0005.

Xhauflair V., Huybrechts B., Pichault F. (2017), « How Can New Players Establish Themselves in Highly Institutionalized Labour Markets? A Belgian Case Study in the Area of Project-Based Work », *British Journal of Industrial Relations*, https:// doi:10.1111/bjir.12281.

Zienkowski J., De Cleen B. (2017), « De-legitimizing Labour Unions: On the Metapolitical Fantasies the Inform Discourse on Striking Terrorists, Blackmailing the Governement and Taking Hard-working Citizens Hostage », *Tilburg Papers in Culture Studies*, n° 176, https://goo.gl/FeBqso.