



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Travail à l'ère des plateformes.

Mise à jour requise

Travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise

JUILLET 2020

Pour citer ce rapport :

CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE, *Travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise*, 2020.

ÉDITORIAL

La crise sanitaire, économique et sociale liée à la propagation du Covid-19 a agi comme un puissant révélateur du déséquilibre entre les travailleurs et les plateformes. Elle a rendu plus criant encore le manque de protections de ces travailleurs. L'opinion s'est émue de ceux qui sont rapidement devenus des symboles d'une certaine fragilité de notre société.

La crise n'a pourtant fait que confirmer ce que nous redoutions et n'avons eu de cesse de dénoncer. Nous aurions préféré nous tromper. En tant que citoyennes et citoyens, nous observons avec inquiétude les tensions sociales s'accumuler. Les révélations récentes sur les livreurs d'une plateforme dans le secteur de la restauration ont révélé à quel point le modèle des plateformes pouvait être tributaire de la vulnérabilité de leurs travailleurs, dont une partie (difficilement quantifiée et quantifiable) est en situation irrégulière.

Nous sommes nombreux à être d'accord sur ce que nous ne voulons pas pour le travail sur les plateformes. Ce que nous voulons collectivement, et comment y parvenir, est beaucoup moins évident.

Une chose, en revanche, est claire : il est urgent d'agir. Il y a des sujets sur lesquels la latence n'est pas acceptable. La fragilisation actuelle du corps social impose des mesures immédiates, articulées autour de la responsabilisation des comportements de l'ensemble des acteurs. Nous recommandons, dès lors, d'outiller les consommateurs par la création d'un DIGISCORE et les partenaires sociaux et administrations par la mise en place d'un Observatoire social des plateformes.

L'économie des plateformes percute de plein fouet l'équilibre entre immédiateté et équilibre macroéconomique de long terme. Au-delà de l'urgence, nos recommandations s'inscrivent dans la durée. Ne laissons pas l'économie numérique de plateformes devenir un nouveau symbole mondial d'exploitation, à un moment où nous avons plus que jamais besoin d'un pacte social fédérateur. La France doit porter un modèle de plateforme numérique plus durable, plus social, et plus responsable. Nos propositions vont dans ce sens.

La crise sanitaire l'a rappelé avec force : l'État peut, mais l'État tout seul ne peut pas tout. Nous appelons donc le Gouvernement à inscrire nos propositions au plan de relance post-Covid. Nous nous adressons aussi à toutes les bonnes volontés, citoyens, citoyennes, travailleurs, travailleuses et plateformes, à faire vivre collectivement la réflexion pour un nouvel équilibre du travail.

Salwa Toko,
présidente du CNNum et copilote du groupe de travail

Hind Elidrissi,
copilote du groupe de travail

Maud Bailly, Gérald Elbaze, Henri Isaac et Loubna Ksibi,
membres du groupe de travail.

RÉSUMÉ OPÉRATIONNEL

En avril 2019, alors que la loi d'Orientation des mobilités était en cours d'examen à l'Assemblée nationale, les membres du Conseil national du numérique s'interrogeaient dans les colonnes du *Monde* : « *Souhaite-t-on créer une société à trois vitesses, constituée de salariés, d'indépendants et de travailleurs au statut hybride, dont les conditions sont ensuite décidées par les juges au cas par cas, aboutissant de facto à la création d'un nouveau précarité ?* »

Les discussions d'alors sur les chartes de responsabilité sociale pour les plateformes, retoquées depuis par le Conseil constitutionnel, ont été l'opportunité pour les membres du CNNum de poursuivre la réflexion sur les travailleurs des plateformes, dans la continuité du rapport *Travail, Emploi, Numérique : les nouvelles trajectoires* de 2016, et des consultations citoyennes réalisées pour les *États généraux des nouvelles régulations du numérique* en 2019. En 2019-2020, les nombreuses grèves de travailleurs alertant sur leurs conditions, la décision du Conseil constitutionnel relative aux chartes, la décision *Uber* de la Cour de cassation ou encore la crise sanitaire liée au Covid-19 ont renforcé le sentiment qu'il fallait poursuivre les travaux sur les plateformes de travail.

Face au constat que **le développement des plateformes numériques de travail est un phénomène de société**, qui peut être porteur de formidables espoirs en matière d'emploi et de progrès social, mais aussi vecteur de nouvelles précarités au travail, **les membres du CNNum se sont saisis du sujet du travail à l'ère des plateformes.**

Les membres du CNNum ont résolument adopté une démarche pragmatique consistant à partir des besoins réels pour formuler leurs recommandations. Le Conseil est allé à la rencontre sur le terrain **des travailleurs des plateformes ainsi que des collectifs et syndicats.** Les membres remercient toutes celles et ceux qui les ont particulièrement soutenus dans cette démarche : l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), le Collectif des livreurs autonomes de Paris (CLAP), le syndicat SCP-VTC, Sharers & Workers, l'Institut européen des syndicats (ETUI), Heetch, Uber, l'Association des plateformes d'indépendants (API), l'Observatoire du travail indépendant, la Fédération nationale des auto-entrepreneurs (FNAE), l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF), la Direction générale des entreprises (DGE), l'Inspection générale des affaires sociales (Igas)... et bien d'autres encore.

La première partie du rapport dresse une cartographie des controverses et des enjeux relatifs à l'émergence des plateformes numériques de travail. Ce travail mobilise une revue approfondie de la littérature académique. Il est divisé en trois parties : une description des enjeux liés au développement des plateformes numériques de travail, un état de la controverse sur le statut juridique des travailleurs et une analyse des mobilisations collectives sur les plateformes.

Sur la base de ce travail, les membres du CNNum formulent quinze recommandations détaillées dans la seconde partie du rapport. Plusieurs principes ont guidé leur réflexion :

1. *Un esprit d'urgence.* Le débat quant au travail sur les plateformes perdure depuis trop longtemps alors que **certains faits exigent des réponses rapides**, comme la crise sanitaire liée au Covid-19 l'a rappelé avec force. Ainsi, le CNNum souhaite proposer des **mesures opérationnelles rapidement actionnables.**
2. *Un esprit de construction.* Réparties selon un axe de court, moyen et long terme, les recommandations du CNNum s'adressent aussi bien à la **puissance publique** qu'aux **plateformes**, aux **travailleurs** et aux **consommateurs.**
3. *Un esprit d'équilibre.* Les membres du CNNum font le constat que laisser l'organisation du marché entre travailleurs et plateformes de manière équitable à une « main invisible » ne porte pas ses fruits : **les plateformes numériques, en tant que nouvelles facettes du monde du travail, doivent être**

régulées. C'est aussi dans l'intérêt des plateformes d'arriver à une régulation fine et dynamique qui doit permettre de pérenniser leur activité. Les relations entre les travailleurs et les plateformes sont actuellement déséquilibrées en faveur de ces dernières. Leur encadrement doit avoir pour **objectif de rétablir des conditions d'équité.**

4. *Un esprit de confiance.* Les membres du CNNum ont confiance dans la capacité des plateformes, des citoyens-usagers, des travailleurs et des institutions de se saisir des propositions qui sont exposées ici. C'est pourquoi ils ont souhaité mettre l'accent sur des outils **d'encapacitation**, tels qu'une **meilleure information** ou une **plus grande transparence**, à destination de toutes et tous.

1/ Les plateformes numériques de travail sont à l'origine de nombreux changements, tant en matière d'emploi et d'autonomie, qu'en termes économique et concurrentiel, technologique ou numérique.

Les plateformes entretiennent un rapport ambivalent à l'emploi et au désir d'autonomie des travailleurs. Leur modèle économique repose en partie sur une construction juridique qui fait de leurs travailleurs des micro-entrepreneurs. En cela, elles s'inscrivent résolument dans la recherche de liberté, d'autonomie et de maîtrise de sa destinée dans le travail. L'état des connaissances sur les travailleurs, leurs profils et leurs aspirations permet de nuancer ces affirmations. Les travailleurs des plateformes tendent ainsi à se professionnaliser, et leurs revenus à dépendre de leur activité sur la plateforme. Leur indépendance formelle masque, dans certains cas, l'existence d'un lien de subordination avec leur donneur d'ordre. Elle est à l'origine de précarités nouvelles en compliquant l'accès aux droits sociaux et aux protections sociales. Dans ce modèle, ce sont les travailleurs qui supportent les charges et le risque économique et les plateformes qui en tirent le bénéfice.

Les plateformes numériques de travail constituent néanmoins d'extraordinaires opportunités de croissance. Leur modèle organisationnel offre la possibilité de corriger les dysfonctionnements du marché traditionnel, en réduisant les coûts de transaction ou certaines asymétries d'information. Cependant, le modèle économique des plateformes renouvelle des problématiques de régulation, au premier rang desquelles la difficulté à les appréhender. Doivent-elles être regardées comme des opérateurs de service ou de purs services d'intermédiation numérique, comme elles le prétendent ? Les plateformes soulèvent donc, avec une acuité nouvelle, des questions de concurrence. Elles bénéficient des effets de réseau nés de leurs positions d'intermédiaires sur des marchés multi-faces, à l'origine de phénomènes accrus de concentration.

L'appréhension des plateformes numériques de travail doit nécessairement tenir compte du caractère intrinsèquement numérique de leur fonctionnement. Elles reposent, comme la majorité des entreprises de l'économie numérique, sur la collecte massive et continue de données, le contrôle des travailleurs par des algorithmes, le calcul constant des performances de ces derniers via la notation.

L'intermédiation numérique, si elle permet une agilité et une réactivité sans précédent, est aussi à l'origine de souffrances inédites au travail. Elle questionne à nouveau d'anciennes frontières, telles que celle entre la vie privée et la vie professionnelle ou encore entre le travail et les loisirs.

2/ L'ambivalence des relations de travail a suscité une vive controverse, toujours d'actualité, sur le statut juridique des travailleurs des plateformes. Trois scénarios y sont examinés : l'adoption d'un tiers statut, le statut d'indépendant et la requalification en salariés.

Mettre fin au débat entre indépendance et salariat par l'élaboration de catégories juridiques intermédiaires est une piste tentante. Cette idée n'est pas nouvelle, mais a toujours été écartée. Elle connaît aujourd'hui une nouvelle jeunesse, car elle serait particulièrement adaptée aux besoins de l'économie de plateformes. À partir de l'examen des exemples britannique, italien et espagnol, le rapport constate cependant que les mises en œuvre de tiers statut sont

loin d'être concluantes. Elles semblent avoir eu des effets contraires en tous points aux objectifs de clarification et de simplification du droit initialement poursuivis. Le rapport note toutefois que des évolutions législatives récentes successives ont contribué, en France, à l'élaboration d'un tiers statut *de facto*. Les membres du CNNum sont convaincus que le modèle organisationnel, économique des plateformes est susceptible de se généraliser à l'avenir. Cette plateformesation du travail est un bouleversement important. Toutefois, elle ne doit pas remettre en cause la dichotomie entre statuts d'indépendants et de salariés. **Le CNNum écarte donc la création d'un tiers statut, considéré comme une fausse bonne idée qui n'apporte pas de solution durable. Deux options se présentent alors : la requalification des travailleurs par le juge dans le cas où les plateformes dérogeraient au droit du travail et l'évolution des garanties et protections attachées au statut d'indépendant.** Ces deux démarches, loin d'être contradictoires, sont complémentaires.

Les profils des travailleurs indépendants ont considérablement évolué depuis les années 1980. Autrefois commerçants, artisans ou agriculteurs, ils sont aujourd'hui de plus en plus nombreux à exercer une activité en tant que graphiste, développeur ou rédacteur web. Ces nouveaux indépendants jouissent, pour certains, d'une autonomie accrue tandis que d'autres se trouvent projetés dans de nouvelles formes de subordination. Cette mutation fait émerger de nouvelles revendications, en termes de revenus, de protection sociale ou encore d'accès au logement. **De nombreuses pistes peuvent être explorées pour faire de ces travailleurs d'authentiques entrepreneurs**, comme la formation, un meilleur partage de l'information ou encore la mobilisation collective. **Les outils du design pourraient aussi être mobilisés de manière à mettre le travailleur au centre de l'expérience utilisateur et promouvoir ainsi un modèle de plateforme numérique plus éthique et vertueux.**

Au rythme des décisions de justice, la requalification en salariat fait plus que jamais partie de l'horizon des possibles. Partout dans le monde, des juges constatent que les éléments qui caractérisent la subordination d'un travailleur à une entreprise sont réunis sur les plateformes les plus emblématiques. Le rapport examine les arguments des deux camps : pour les uns, le salariat est un modèle dépassé, incompatible tant avec la quête d'autonomie dans le travail qu'avec celle d'un modèle économique profitable. Pour les autres, la relation de subordination existe bel et bien, seulement elle est masquée par les nouvelles technologies. À cet égard, il convient de souligner que la question de la requalification est d'abord une question de droit. De la même manière qu'il n'existe pas un profil type de travailleur des plateformes, il existe une myriade de plateformes de travail. Les plateformes de travail se distinguent en effet en fonction de leur modèle économique, certaines intermédiant par exemple des activités asynchrones tandis que d'autres organisent la mise en relation en temps réel. Ainsi, l'implication de la plateforme dans les prestations et le fonctionnement des algorithmes différeront selon ces modèles. **Les membres du CNNum estiment en conséquence que les plateformes respectueuses de nos lois et de notre modèle social, doivent être encouragées** : elles sont de fait un visage nouveau du monde du travail et une indéniable source d'emplois à l'ère du digital. **Comme dans tout État de droit, il reviendra au juge de sanctionner les plateformes qui refuseraient de se conformer aux règles du droit du travail**, mais on ne saurait stigmatiser ou condamner les plateformes de par leur seule existence.

Formidables sources d'emploi, développant des services innovants pour leurs clients, les plateformes n'en demeurent pas moins opaques quant aux conditions dans lesquelles elles emploient leurs collaborateurs. Il apparaît en conséquence indispensable de renforcer l'information relative à ces plateformes, afin d'éclairer leurs clients et de largement sensibiliser l'opinion quant à leur impact social. **À cette fin, le CNNum recommande l'adoption, dans les plus brefs délais, d'un « DIGIScore » sur l'ensemble des sites web, applications mobiles et autres interfaces usagers des plateformes numériques.** Calqué sur

le modèle du nutriscore du secteur agro-alimentaire¹, le DIGIScore, de lecture aisée et clairement identifiable, aura pour vocation de sensibiliser les citoyens consommateurs de plateformes, en leur donnant une indication claire du respect de plusieurs critères sociaux.

3/ Face à ces constats, la voie du dialogue social apparaît comme une piste prometteuse de régulation.

Les prises de position répétées du Conseil au début de l'année 2019 militaient, notamment, pour l'instauration d'un dialogue social équilibré et transparent sur les plateformes numériques de travail. Par la suite, cette proposition a été reprise à l'article 48 de la loi d'Orientation des mobilités le 24 décembre 2019. **Les États généraux des nouvelles régulations du numérique² ainsi que les auditions et le travail de terrain ont permis de constater que cette piste de régulation emportait très largement l'adhésion.**

Néanmoins, le dialogue social ne se décrète pas. L'objectif d'aboutir à des solutions négociées entre travailleurs et plateformes est, bien entendu, partagé par les membres du CNNum, mais y parvenir demandera du temps. En effet, le développement des plateformes numériques de travail est marqué par de nombreux conflits sociaux, que le rapport analyse dans une partie consacrée aux mobilisations collectives. **Les acteurs du dialogue social sont encore en cours de structuration**, du côté des travailleurs comme du côté des plateformes, même si la situation s'est beaucoup améliorée dans une période récente.

Les membres du CNNum observent qu'à ce jour **le dialogue social ne peut pas être mené de manière sereine, avec un rapport de force tel qu'il empêche les conditions d'un échange en véritable altérité.** Travailleurs et plateformes entretiennent des relations de défiance qui laissent penser que des négociations constructives ne pourraient pas aboutir dans l'immédiat. Dans cette optique, **le dialogue social ne peut ni ne doit se résumer à de simples consultations pilotées par les plateformes.** Les conditions d'un équilibre entre les parties, à même de leur permettre de négocier, doivent être réunies ; et c'est le rôle de l'État d'assurer cet équilibre. À cette fin, les membres du Conseil recommandent d'organiser, et ce, le plus tôt possible, une concertation sur plusieurs mois réunissant largement l'ensemble des acteurs qui souhaiteraient s'impliquer dans la co-construction de solutions et de créer un Observatoire des plateformes ayant notamment vocation à constituer une enceinte de concertation neutre entre les parties prenantes du dialogue social.

Au-delà de la question du statut des travailleurs des plateformes et du dialogue à construire, **les membres du CNNum formulent aussi un ensemble de recommandations visant à accompagner, à plus long terme, le développement de cette nouvelle forme de travail.** Le travail sur les plateformes porte, en effet, en lui **le germe d'une transformation plus large du marché du travail** qu'il importe d'anticiper afin de protéger au mieux les travailleurs et notre modèle social. À cet effet, les membres du CNNum recommandent de **revoir le statut et les protections des travailleurs indépendants**, afin de sécuriser les parcours de ces nouveaux travailleurs dont le modèle social est hérité de l'après-guerre. Plus largement, le Conseil préconise aussi le lancement d'une « **Convention citoyenne sur le travail** » afin de réfléchir collectivement à la place du travail dans la société à l'aune du développement du travail indépendant et du travail atypique. En outre, le caractère intrinsèquement numérique (collecte de données massives, utilisation des algorithmes dans la prise de décisions managériales...) de ces entités impose de redéfinir certains aspects de la régulation en vigueur et de réfléchir à la création de nouvelles normes permettant de mieux protéger les droits et libertés numériques des travailleurs. De même, **les outils numériques de travail ne sont pas neutres. Ils doivent être conçus de façon loyale et responsable, dans le respect du modèle social français.**

¹ La forme que pourrait prendre ce mécanisme est détaillée dans la partie II « Recommandations » du rapport.

² CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « [La protection des travailleurs des plateformes](#) ». Synthèse des états généraux des nouvelles régulations du numérique. mai 2020.

Synthèse des recommandations

Axe I • Répondre concrètement aux urgences. Les mesures de court terme :

1. Rendre obligatoire l'affichage d'un DIGISCORE relatif aux plateformes sur l'ensemble des supports en interaction avec les consommateurs
2. Assurer aux travailleurs des plateformes des conditions de travail égales à celles des salariés
3. Lancer une concertation pour le dialogue social sur les plateformes
4. Établir un dialogue social équilibré et transparent sur les plateformes de travail et étendre aux travailleurs les protections des lanceurs d'alerte
5. Créer un Observatoire social des plateformes

Axe II • Améliorer durablement le travail sur les plateformes. Les mesures de moyen terme :

6. Étendre les protections syndicales et les accords issus des négociations de branche aux travailleurs indépendants
7. Renforcer la lutte contre les fausses classifications et le travail dissimulé
8. Renforcer la transparence des plateformes
9. Soutenir financièrement le coopérativisme de plateforme en y dédiant 20 millions du Programme d'Investissement d'Avenir
10. Impliquer les collectivités territoriales dans l'encadrement des plateformes numériques de travail

Axe III • Le travail au XXI^{ème} siècle. Les mesures de long terme :

11. Revoir les statuts et les protections des travailleurs indépendants
12. Protéger les droits et libertés numériques des travailleurs
13. Promouvoir les démarches loyales et responsables de *design* des outils numériques de travail
14. Former les partenaires sociaux aux enjeux de la transformation numérique du travail
15. Lancer une « Convention citoyenne sur le travail » sur le modèle de la Convention citoyenne sur le climat

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	10
PARTIE I • CARTOGRAPHIE DES CONTROVERSES	20
I • Quels sont les enjeux du travail de plateforme ?	22
II • Quel(s) statut(s) juridique(s) pour les travailleurs des plateformes ?	42
III • Quel dialogue social entre les travailleurs et les plateformes ?	125
PARTIE II • RECOMMANDATIONS	158
Axe I • Répondre concrètement aux urgences. Les mesures de court terme	161
Axe II • Améliorer durablement le travail sur les plateformes. Les mesures de moyen terme	172
Axe III • Travailler autrement au XXI^{ème} siècle. Les mesures de long terme	180
Table des matières détaillée	189
Annexes	197

INTRODUCTION

« Aujourd’hui, nous bouleversons le statu quo et faisons un pas en avant audacieux pour reconstruire notre classe moyenne et remodeler l’avenir des travailleurs tel que nous le connaissons. En tant que l’une des plus fortes économies dans le monde, la Californie est en train d’établir la norme mondiale en matière de protection des travailleurs que d’autres États et pays pourront suivre. »³

Lorena Gonzalez, députée de l’État de Californie

En septembre 2019, le gouverneur de l’État de Californie promulguait la loi AB5 avec l’ambition de mettre fin aux fausses classifications de travailleurs salariés en indépendants. Berceau de la Silicon Valley et de l’économie de plateformes, ce sont pourtant ces dernières qui sont explicitement visées par ce texte.

La plateforme de VTC Uber est particulièrement mise en cause. Le procureur de Californie a en effet immédiatement lancé des poursuites à son encontre ainsi qu’à celle de Lyft, plateforme concurrente, en raison de leur refus de salarier leurs chauffeurs⁴. Uber et Lyft ont répondu en demandant et obtenant un référendum en Californie sur la loi : les électeurs devront se prononcer sur la question de savoir s’il faut exclure les plateformes de l’application de ce texte ou non. Ces dernières estiment qu’il en va de leur existence⁵.

Au même moment en France, les débats sur les travailleurs des plateformes ont une tout autre teneur. L’article 44 de la loi d’Orientation des mobilités (LOM) est alors en discussion au Parlement. À travers la possibilité d’adopter des chartes garantissant davantage de droits et protections aux travailleurs, il vise à améliorer la situation de ces derniers contre la promesse, pour les plateformes, d’échapper à la requalification des chauffeurs indépendants en salariés.

Point de similitude entre les deux côtés de l’océan Atlantique, la question du statut juridique des travailleurs des plateformes fait l’objet de vifs débats. La décision du Conseil constitutionnel de censurer en partie l’article 44 de la LOM⁶, permettant ainsi au juge social de conserver la possibilité de requalifier le statut des travailleurs des plateformes, et l’arrêt *Uber B.V.* de la Cour de cassation⁷ ont inscrit le salariat des travailleurs des plateformes dans l’horizon des possibles. Le gouvernement travaille actuellement à la rédaction d’ordonnances qui devraient permettre d’organiser un dialogue social entre travailleurs et plateformes d’ici décembre 2020⁸.

Partout, les institutions sont amenées à se prononcer. La Cour constitutionnelle belge a annulé une loi de 2018 instaurant un tiers statut pour les travailleurs des plateformes, au motif de l’insuffisance des droits et protections de ces derniers⁹. À l’échelle de l’Union européenne, le nouveau Commissaire à l’Emploi Nicolas Schmit a annoncé vouloir organiser une grande conférence sur le sujet et aboutir à une réglementation commune¹⁰. Ces initiatives ont toutes pour objectif de réguler le travail sur les plateformes, dont les conditions ont été critiquées dans de nombreux médias.¹¹

3 Déclaration de la députée Lorena Gonzalez à l’occasion de la promulgation de la loi AB5 par le gouverneur de l’État de Californie, Gavin Newsom, le 18 septembre 2019. Notre traduction.

4 DICKEY, Megan Rose. « [California Governor Gavin Newsom signs gig worker bill AB-5 into law](#) ». *TechCrunch*. 18 septembre 2019.

5 LESNES, Corine. « [L’État de Californie poursuit Uber et Lyft](#) ». *Le Monde*. 6 mai 2020.

6 HERNANDEZ, Laure. « [Measure that could exempt Uber, Lyft, DoorDash from AB5 qualifies for November ballot](#) ». *San Francisco Chronicle*. 23 mai 2020.

7 VITARD, Alice. « [Le Conseil Constitutionnel fait voler en éclat les chartes sociales des plates-formes Internet de transport](#) ». *L’usine Digitale*. 20 décembre 2019.

8 Cour de cassation, Chambre sociale, 4 mars 2020, 19-13.316.

9 PREMIER MINISTRE. « [Pour une meilleure représentation des travailleurs des plateformes](#) ». *Communiqué de presse*. 14 janvier 2020.

10 MAHIEU, Geoffrey. « [Pour la Cour Constitutionnelle, le travail mérite un vrai salaire et de vrais droits](#) ». *Solidaire*. 6 mai 2020.

11 SCHMIT, Nicolas. « [Hearing of Nicolas SCHMIT, Commissioner-designate, Jobs: Opening statement by Nicolas SCHMIT](#) ». Discours devant le Parlement européen le 1er octobre 2019.

12 Voir par exemple : ABAT, Martine. « [Mon boss est un algorithme](#) ». *France Culture : Les pieds sur terre*, diffusé le 15 octobre 2019 ; « [Au secours, mon patron est un algorithme](#) ». In *Cash Investigation*. diffusé le 24 septembre 2019 ; EYCHENNE, Alexia. « [En banlieue, Uber monte dans les tours](#) ». *Les Jours*. 2 mars 2017 ; KRISTANADJAJA, Gurvan. « [Accidents, agressions... Les livreurs laissés sur le bord de la route](#) ». *Libération*. 3 juin 2019.

De plus, les travailleurs des plateformes se mobilisent collectivement à travers l'Europe et le monde¹² pour faire valoir leurs droits et réclamer de meilleures conditions de travail. « *Nous sommes des indépendants dépendants* », « *tu n'as pas de vie, tu ne sors pas, tu cours après l'argent* » : voilà comment certains des travailleurs rencontrés par le Conseil national du numérique décrivent leur situation. La crise sanitaire liée à la pandémie du Covid-19 a contribué à souligner la précarité des conditions de travail des personnes qui tirent leur principal revenu des plateformes. De nombreux témoignages de travailleurs ont été relayés par les médias français, contribuant ainsi à émouvoir le grand public¹³. À nouveau, leur statut est mis en cause, parce qu'il les prive des protections dont jouissent les salariés. Au Royaume-Uni, de nombreux travailleurs indépendants ont indiqué qu'ils poursuivraient leur activité même contaminés par le virus, faute de revenus.¹⁴ En France, un collectif soutenu par des membres du CNNum a demandé au gouvernement de faire de « *la protection des travailleurs ubérisés une urgence nationale* ».¹⁵

Ces différents éléments de contexte montrent l'importance prise par les travailleurs des plateformes en tant que symbole d'une société à la recherche d'un nouvel équilibre entre organisation de fonctions productives bouleversées par la transformation numérique, et droits des travailleurs. Le développement du travail de plateforme n'est pourtant pas un phénomène quantitativement significatif, ainsi que cela a été abondamment commenté¹⁶. Il semble plutôt renvoyer dos à dos deux modèles de société qui s'affrontent en réactivant d'anciennes lignes de fractures, entre salariat et non-salariat, subordination et autonomie, internalisation et externalisation, protection et flexibilité.

Les plateformes de travail « ne constitue[nt] pas une rupture radicalement nouvelle »¹⁷. Il semble plutôt que leur « *modèle poursuit, associe et démultiplie des dynamiques déjà à l'œuvre pour la plupart depuis les années 1990.* »¹⁸ Les plateformes de travail représenteraient l'aboutissement de deux évolutions au long cours :

- Les **progrès technologiques**, comme le développement des télécommunications à haut débit, le perfectionnement des algorithmes d'appariement, le déploiement de la géolocalisation, etc. Il faut replacer l'émergence des plateformes de travail dans le contexte de la naissance et du développement d'Internet et du web 2.0¹⁹. Réseau d'échange dans un cadre initialement non-marchand, le web recourt dès ses origines et de manière croissante à la foule et à l'intelligence collective.
- **La flexibilisation de l'emploi**, soutenue par une demande sociétale d'autonomie dans le travail, dans un contexte où le taux chômage est important, marqué par la crise économique de 2008.

12 Une étude du *European Trade Union Institute* recense pas moins de 300 manifestations à travers le monde entre juillet 2015 et juillet 2019, avec les pays d'Europe occidentale comme épicerie. JOYCE, Simon, NEUMANN, Denis, TRAPPMANN, Vera, UMNEY, Charles. « [A global struggle: worker protest in the platform economy](#) », *ETUI Policy Brief* n°2/2020, 2020.

13 Voir par exemple :

« [Coronavirus, le danger multiplié pour les travailleurs précaires](#) ». *France Info*. 11 mars 2020.

« [Les livreurs de DELIVEROO et UBER EATS craignent de propager le virus](#) ». *BFM TV*. 19 mars 2020.

LEBAS, Chloé. « [Comment le confinement a enfoncé les livreurs à vélo dans la précarité](#) ». *The Conversation*. 17 mai 2020.

CIESLINSKI, Charlotte. « [Livrer des pizzas au temps du Covid-19, c'est la roulette russe](#) ». *L'Obs*. 21 mai 2020.

14 BOOTH, Robert. « [Rishi Sunak faces legal action from gig economy workers](#) ». *The Guardian*. 22 mars 2020.

15 COLLECTIF. « [Protéger les travailleurs ubérisés, une urgence nationale](#) ». *L'Obs*. 10 avril 2020.

16 Voir par exemple : FOURNIER, Catherine, FORISSIER, Michel, PUISSAT, Frédérique. [Travailleurs des plateformes : au-delà de la question du statut, quelles protections ?](#). *Rapport d'information de la commission des Affaires sociales du Sénat*, n°452, mai 2020.

17 MONTEL, Olivia. [L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques](#). *Document d'étude de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES)*, Numéro 213, 2017, p. 10.

18 *Ibid.*

19 FLICHY, Patrice. [Le travail sur plateforme. Une activité ambivalente](#). *Réseaux*, 2019, no. 213(1), p. 173-209.

Périmètre du rapport

1) La notion de plateforme

Le Code de la consommation définit une plateforme ainsi :

I.-Est qualifiée d'opérateur de plateforme en ligne toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public en ligne reposant sur :

1° Le classement ou le référencement, au moyen d'algorithmes informatiques, de contenus, de biens ou de services proposés ou mis en ligne par des tiers ;

2° Ou la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service.²⁰

Si certaines plateformes se contentent de mettre en relation différents acteurs sur un marché, d'autres définissent davantage le service rendu et encadrent le travail permettant la prestation. **Cette ambiguïté dans le rôle des plateformes complique la régulation de ces entités qui se présentent comme des intermédiaires technologiques tout en agissant parfois en opérateurs de service.** Cette ambivalence a été reconnue par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) dans un arrêt *Uber* contre *Elite Taxi*²¹ qui admet qu'Uber ait une fonction d'opérateur d'un service de transport.

Dans son rapport *Ambition numérique : pour une politique française et européenne de la transition numérique*, le Conseil national du numérique donne la définition suivante de plateforme :

un service occupant une fonction d'intermédiaire dans l'accès aux informations, contenus, services ou bien édités ou fournis par des tiers. Au-delà de sa seule interface technique, elle organise et hiérarchise les contenus en vue de leur présentation et leur mise en relation aux utilisateurs finaux. À cette caractéristique commune s'ajoute parfois une dimension écosystémique caractérisée par des interrelations entre services convergents²².

La fonction d'intermédiaire correspond à la capacité de la plateforme à mettre en relation plusieurs acteurs pour faire se rencontrer l'offre et la demande. Les plateformes fournissent un cadre standardisé nécessaire à la réalisation de la transaction entre les deux parties²³. **La plateforme n'est pas neutre**, mais influence la manière dont les contenus sont organisés et présentés aux utilisateurs. Cette hiérarchisation est permise par le recours aux **outils algorithmiques**, qui permettent de mieux référencer les résultats d'une recherche ou d'apparier plus efficacement les différentes faces d'un marché. Elle repose en outre sur l'exploitation des données produites par les usagers de leurs services.²⁴

Ainsi, le dénominateur commun de ces entités résiderait plus spécifiquement dans « l'existence d'un algorithme chargé d'articuler offre et demande. »²⁵

20 Article L.111-7 du Code de la consommation. D'autres définitions de plateformes figurent dans différents codes (Code du travail ou Code général des impôts, par exemple) ; mais toutes ont l'intermédiation pour principale caractéristique.

21 CJUE, *Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain SL*, C-434/15, 20 décembre 2017.

22 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. *Ambition numérique : pour une politique française et européenne de la transition numérique*. 2015, p. 395.

23 TAUSCHER, Karl et LAUDIEN, Sven M. Understanding platform business models: A mixed methods study of marketplaces. *European Management Journal*, 2018, vol. 36, no 3, p. 319.

24 Voir par exemple : CASILLI, Antonio. *En attendant les robots*. 2019. Paris : Seuil. Coll. La vie des idées.

25 FLICHY, Patrice, *op. cit.*, 2019, p. 177.

Cette caractéristique commune est source de nouvelles difficultés : ces outils algorithmiques sont souvent « opaques, et peu[vent] affecter de manière significative les conditions de travail, par exemple, par [leur] impact sur la répartition et l'organisation du travail, et l'évaluation des travailleurs de la plateforme. »²⁶ En d'autres termes, les plateformes se caractérisent par leur utilisation d'une « boîte noire » permettant l'intermédiation.

2) Les plateformes numériques de travail

L'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) distingue trois types de plateformes²⁷ :

- les **plateformes digitales** dont l'activité se concentre sur le référencement de résultats, comme les moteurs de recherche ou les réseaux sociaux ;
- les **plateformes collaboratives** qui privilégient les échanges et relations de pair-à-pair ;
- les **plateformes d'emploi** permettant l'échange d'un bien ou d'un service produit par des « travailleurs collaboratifs ».

Les plateformes d'emploi recouvrent ensuite :

- les **opérateurs de services organisés** qui organisent la prestation de services standardisés par des professionnels, comme Uber pour le transport de personnes ;
- les **plateformes de jobbing** qui proposent des services à domicile pour les particuliers, par exemple ManoMano pour le bricolage ;
- les **plateformes de freelance** qui appariant offres et demandes de prestations de services non-standardisés, comme par exemple Malt ;
- les **plateformes de micro-travail** qui mettent en relation une offre et une demande de micro-tâches dématérialisées, les deux parties étant souvent localisées dans des pays différents. L'entreprise dominante sur ce marché est Amazon Mechanical Turk (AMT) ;
- les **plateformes de partage** qui permettent de mutualiser l'usage d'un actif entre particulier, à l'image de BlaBlaCar (co-voiturage) ou d'Airbnb (logement) ;
- les **coopératives électroniques** qui se basent sur les modes de production, de consommation et de distribution collaboratifs issus de l'économie sociale et solidaire. C'est par exemple le cas de La Ruche Qui Dit Oui !.

Toutefois, le présent rapport adopte un périmètre plus resserré. À l'instar du parti pris de la DARES, il est focalisé sur les plateformes « susceptibles de soulever le plus d'enjeux de réglementation publique »²⁸. En d'autres termes, ce sont les plateformes de travail « jou[ant] [...] un rôle d'intermédiaire entre offreurs et demandeurs beaucoup plus actif, en uniformisant le tarif et la qualité de la prestation échangée et/ou en se portant garant du bon déroulement des transactions »²⁹ qui font l'objet de ce travail.

Ce périmètre recouvre donc la plupart des plateformes numériques d'emploi identifiées par l'Igas, à l'exception des plateformes de partage (Airbnb ou BlaBlaCar) et des coopératives électroniques. Ce choix reflète les évolutions sémantiques qui ont eu lieu depuis la parution du rapport de l'Igas en 2016 : alors qu'on y parlait volontiers d'économie « collaborative », mettant ainsi l'accent sur la notion de partage, il apparaît aujourd'hui que les notions d'économie

26 KILHOFFER, Zachary, DE GROEN, Willem Pieter, LENAERTS, Karolien, SMITS, Ine, HAUBEN, Harald, WAEYAERT, Willem, GIACUMACATOS, Elisa, LHERNOULD, Jean-Philippe, ROBIN-OLIVIER, Sophie. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. European Commission Final Report. VT/ 2018/ 032. Décembre 2019.

27 AMAR, Nicolas et VIOSSAT, Louis-Charles. *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*. Rapport de l'IGAS, 2016, no 2015-121.

28 MONTEL, Olivia. *op. cit.*, 2017, p. 5.

29 *Ibid.*, p. 5.

de plateforme ou de « platformisation du travail » permettent de mieux appréhender leurs conséquences sur le travail et l'emploi.

Ces plateformes de travail partagent plusieurs caractéristiques³⁰ :

- La présence d'une **relation multi-faces** entre offreurs, demandeurs et plateformes ;
- L'**externalisation** de la production et des risques associés auprès d'une multitude de travailleurs indépendants ;
- La mise en relation par le biais de **technologies numériques** ;
- L'**implication de la plateforme** dans le prix et/ou la qualité du bien ou du service fourni ;
- La création d'une **communauté** basée sur un lien marchand ;
- La **régulation par la plateforme de l'appartenance** à cette communauté ;
- Le **lien direct entre le volume d'échanges et la rémunération** de la plateforme (par le biais d'une commission).

Nous entendons donc par plateforme numérique tout service de la société de l'information³¹ qui fournit, ou propose de fournir, des services d'intermédiation en ligne à des utilisateurs. **Par sa fonction de coordination, une plateforme met en relation différentes catégories d'utilisateurs sur un marché dit « multi-faces », ce qui peut lui permettre d'y acquérir un rôle structurant. Elle définit unilatéralement les modalités de l'intermédiation algorithmique, sur la base des données produites par les utilisateurs.** Parmi ces plateformes, les plateformes numériques de travail réalisent à titre principal une activité économique quelconque en coordonnant et mobilisant des travailleurs à travers des systèmes de décision algorithmique.

Plus spécifiquement, il faut distinguer deux catégories au sein des plateformes de travail³² :

- Les **plateformes de travail en ligne** (*online labour markets*) permettant la fourniture à distance d'un service transférable électroniquement : c'est par exemple le cas du micro-travail en ligne, caractérisé par l'externalisation à une multitude de travailleurs indépendants de micro-tâches peu qualifiées contribuant en majorité au développement des intelligences artificielles ;
- Les **plateformes de travail sur mobile** (*mobile labour markets*) où les plateformes utilisent le numérique pour l'appariement et la gestion, souvent via des applications mobiles, mais où le service est rendu physiquement et nécessite une interaction directe, comme par exemple le transport de personnes ou la livraison de repas.

3) Les travailleurs des plateformes

a. Qui sont les travailleurs des plateformes ?

Il est difficile d'établir un « profil-type » des travailleurs des plateformes, puisque celui-ci varie en fonction du type de plateforme et de la nature du service fourni.

Au niveau européen, les travailleurs des plateformes sont le plus souvent des hommes (ils sont 66,4 % en France) et le plus souvent jeunes³³. De la même

³⁰ Ibid.

³¹ Au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 1, point b), de la directive (UE) 2015/1535 du Parlement européen et du Conseil du 9 septembre 2015 prévoyant une procédure d'information dans le domaine des réglementations techniques et des règles relatives aux services de la société de l'information.

³² CODAGNONE, Cristiano, ABADIE, Fabienne, et BIAGI, FedÉrico. *The future of work in the 'sharing economy'. Market efficiency and equitable opportunities or unfair precarisation?*. Institute for Prospective Technological Studies, Science for Policy report by the Joint Research Centre, 2016.

³³ HUWS, Ursula, SPENCER, Neil, COATES, Matthew et al. *The Platformisation Of Work In Europe: Results from research in 13 European countries*. 2019.

manière, il ressort que **la majorité des travailleurs ne travaillent que pour une seule plateforme et que seuls 24 % d'entre eux se considèrent comme des travailleurs indépendants**³⁴.

En France, un expert auditionné par le Conseil national du numérique dans le cadre de ce rapport fait le constat suivant :

Ce sont des gens qui travaillent moins d'heures et qui ont des caractéristiques de manque de travail. Ils voudraient travailler plus et sont plus souvent passés par le chômage. L'une de leurs principales difficultés est la difficulté financière, donc ce manque de travail horaire n'est manifestement pas choisi.

Ils sont peu ou pas diplômés et on observe une sur-représentation significative des populations étrangères ou descendantes d'étrangers. Cela corroborerait la théorie selon laquelle ils ont un accès plus difficile au marché du travail et passent donc par des emplois où il y a moins de barrières à l'entrée et qui, ensuite, ne trouvent pas autant de clients qu'ils le voudraient.

On ne peut pas dire précisément leurs revenus, mais on sait qu'ils ont une rémunération inférieure à la moyenne, même quand on contrôle pour les heures travaillées : ils travaillent moins d'heures et ils gagnent moins.

En ce qui concerne la livraison à domicile en France, les données collectées par Aguilera et al. en 2016 et 2018 auprès de coursiers opérant à Paris confirment la dynamique européenne : **les livreurs sont principalement des hommes jeunes, de moins de 25 ans**³⁵. Une situation qui s'explique notamment par l'accès à l'Aide aux Chômeurs Créateurs d'Entreprise (ACCRE) dont bénéficient en France les créateurs d'entreprise de moins de 26 ans³⁶. Comme dans le cas du travail des plateformes à la demande, **les micro-travailleurs sont en majorité jeunes**³⁷. **En revanche, 56 % d'entre eux sont des femmes.**

Si le travail de plateformes est souvent présenté comme masculin³⁸, **c'est peut-être parce que les analyses du travail de plateforme se focalisent sur les plateformes les plus visibles dans l'espace public** : le transport de personnes et la livraison à domicile³⁹. Cette surreprésentation des hommes pourrait s'expliquer par :

*l'activité disproportionnée [des hommes] dans le secteur des transports, alors que dans les autres secteurs hors transport et les plateformes basées sur la valorisation d'un bien, les femmes sont plus susceptibles de participer.*⁴⁰

Pourtant, le développement de certaines plateformes exclusivement tournées vers un travail dit « féminin », par exemple le site *Care.com*, la transformation de certaines plateformes en agence d'emploi (par exemple en quasi agence d'intérim) et le caractère précaire du travail de plateformes laissent à penser que la participation des femmes à cette nouvelle économie est au contraire substantielle.

Différentes études infirment la représentation largement répandue selon laquelle le travail de plateforme serait un travail temporaire effectué pour obtenir un revenu d'appoint. À l'inverse, il convient d'insister sur le fait que les travailleurs

34 VOSS, Eckhard et RIEDE, Hannah. [Numérisation et participation des travailleurs : Ce qu'en pensent les syndicats, les travailleurs au niveau de l'entreprise et les travailleurs des plateformes en ligne en Europe. Rapport à la Confédération des Syndicats Européens](#). Septembre 2018.

35 AGUILERA, Anne, DABLANC, Laetitia, et RALLET, Alain. L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée. *Réseaux*, 2018, no 6, p. 23-49.

36 LEBAS, Chloé. Carrière d'auto-entrepreneur et rapports (critiques) au travail: comment les coursiers à vélo font émerger des contestations. *La Revue de l'Ires*, 2019, no 3, p. 37-61.

37 CASILLI, Antonio, TUBARO, Paola, LE LUDEC, Clément, et al. Le Micro-Travail en France. Derrière l'automatisation, de nouvelles précarités au travail ? [Rapport de recherche] *Projet de recherche DiPLab*. hal-02139528. 2019.

38 FARRELL, Diana, GREIG, Fiona, et HAMOUDI, Amar. [The online platform economy in 2018: Drivers, workers, sellers, and lessors](#). *JPMorgan Chase Institute*, 2018.

39 TICONA, Julia et MATEESCU, Alexandra. Trusted strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy. *New Media & Society*, 2018, vol. 20, no 11, p. 4384-4404.

40 HUNT, Abigail et SAMMAN, Emma. [Gender and the Gig Economy: Critical Steps for Evidence-based Policy](#). London: *Overseas Development Institute*. Working paper 546. 2019.

des plateformes tendent à se professionnaliser et à faire de leur activité sur les plateformes leur principale source de revenus. Aguilera *et al.* soulignent ainsi une transition dans la sociologie des livreurs à vélo parisien, d'une flotte majoritairement composée d'étudiants ou d'actifs possédant une autre activité principale, vers une flotte composée de plus en plus de travailleurs exerçant leur activité à temps plein sur les plateformes. Ils observent que la livraison instantanée sur les plateformes tend à se professionnaliser depuis 2017, ce qui a été confirmé par nos auditions.

Une étude pour Uber corrobore ce constat pour les VTC⁴¹. Il en ressort que :

- les chauffeurs de la plateforme sont en majorité des hommes jeunes, dont un quart était au chômage avant de s'inscrire ;
- plus de la moitié des chauffeurs utilisent la plateforme comme activité principale, c'est-à-dire plus de 30 heures par semaine et se projettent à moyen-long-terme dans cette activité ;
- les chauffeurs d'Uber sont plus diplômés que la moyenne de la population active.

b. Combien y a-t-il de travailleurs des plateformes en Europe ?

La quantification des travailleurs des plateformes est une opération malaisée.

En effet, ces derniers ne constituent pas une catégorie statistique à part entière. Le lien entre travailleurs et plateformes ne fait l'objet d'un enregistrement administratif spécifique que depuis 2019⁴². Il est, en outre, complexe de définir ce phénomène, étant donné la variété des secteurs concernés par les plateformes et la diversité d'investissement des travailleurs dans ces activités. Deux éléments apparaissent néanmoins nettement : **le travail des plateformes est en majorité du travail indépendant et ce phénomène est en croissance** – notamment pour ceux dont il s'agit de l'activité principale.

En Europe, Huws *et al.* ont conduit quatorze enquêtes dans treize pays européens entre janvier 2016 et mai 2019⁴³. Entre 4,7 % (au Royaume-Uni en 2016) et 28,5 % (en République Tchèque en 2019) des adultes européens indiquent fournir du travail pour une plateforme au moins une fois par semaine⁴⁴. Si le travail des plateformes représente moins de 10 % du revenu de la majorité des travailleurs, **la minorité dont c'est le revenu principal ne cesse de croître**. Par exemple, au Royaume-Uni, cette population est passée de 5,2 % en 2016 à 9,4 % en 2019. De leur côté, Pesole *et al.* estiment que **2 % de la population active en Europe tire plus de la moitié de leurs revenus d'une activité sur une plateforme et/ou y travaille plus de 20 heures par semaine**⁴⁵.

Dans une perspective plus dynamique, les données collectées par le Online Labour Index (OLI) montrent **une tendance régulière à la hausse de l'offre et de la demande de travail sur les plateformes de freelancing depuis mai 2016**⁴⁶. Entre mai 2016 et avril 2020, l'offre et la demande de travail sur les plateformes de freelancing a augmenté de 60 % environ.

41 LANDIER, Augustin, SZOMORU, Daniel, et THESMAR, David. *Travailler sur une plateforme Internet. Une analyse des chauffeurs utilisant UBER en France. Rapport d'orientation préparé pour Uber*, 2016.

42 FORISSIER, Michel, FOURNIER, Catherine, et PUISSAT, Frédérique, *op. cit.*, 20 mai 2020, p. 23.

Depuis 2019, les plateformes sont dans l'obligation de déclarer auprès de l'administration fiscale les utilisateurs dont les revenus dépassent 3 000 euros par an répartis sur au moins 20 transactions. Cette déclaration pourrait faciliter la quantification de ce phénomène.

43 HUWS, Ursula, SPENCER, Neil, COATES, Matthew, *et al.*, *op. cit.*, 2019.

44 *Ibid.*, p.13. L'écart entre ces différents taux s'explique par d'importantes disparités entre les treize pays de l'enquête. Toutefois, ces résultats ont pu faire l'objet de critiques.

45 PESOLE, Annarosa, BRANCATI, M. C., FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., *et al.* *Platform workers in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union*, 2018.

46 KÁSSI, Otto et LEHDONVIRTA, Vili. Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological forecasting and social change*, 2018, vol. 137, p. 241-248.

Leurs données se concentrent sur les plateformes de freelancing proposant cinq types d'activités : le développement de logiciels, la création et les activités multimédias, la rédaction et la traduction, la vente et le marketing et les missions administratives et de saisie de données.

En France, l'Igas estime le nombre de travailleurs des plateformes en France à 200 000 en 2015, hors vente d'occasion et hébergement, soit 0,7 % de la population active⁴⁷. Casilli *et al.* avancent quant à eux le chiffre de 260 000 micro-travailleurs occasionnels en France en 2018, dont 15 000 seulement utiliseraient la plateforme chaque semaine⁴⁸.

En 2017, **l'Enquête Emploi menée par l'INSEE fait ressortir que 7 % des indépendants utilisent une « plateforme numérique ou un autre intermédiaire »** afin de rencontrer leur clientèle⁴⁹. Cela représente également 200 000 travailleurs, soit environ **0,8 % de la population active en emploi**. Ils estiment que les travailleurs indépendants entrant en contact avec leur clientèle *exclusivement* via une plateforme numérique (ou un autre intermédiaire) seraient environ 100 000, principalement dans le secteur des transports, de l'immobilier et de l'information et de la communication.

Là encore, **le nombre de travailleurs des plateformes augmente en France**, comme le montrent les données sectorielles. Entre 2017 et 2018, le nombre de véhicules de tourisme avec chauffeur (VTC) enregistrés a augmenté de 65 %, soit 2,8 fois plus qu'en 2016⁵⁰. De la même manière, le nombre de micro-entrepreneurs inscrits dans le secteur des transports (incluant de fait les VTC mais aussi la livraison) s'est accru de 80,6 % entre 2017 et 2018⁵¹.

47 AMAR, Nicolas & VIOSSAT, Louis-Charles. Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale, *Rapport de l'Igas* no. 2015 - 121, mai 2016.

48 CASILLI, Antonio, TUBARO, Paola, LE LUDEC, Clément, *et al.*, *op. cit.*, 2019.

49 BABEL, Damien, « Un travailleur indépendant sur cinq dépend économiquement d'une autre entité », *INSEE Première* n°1748, avril 2019.

50 FORISSIER, Michel, FOURNIER, Catherine, et PUISSAT, Frédérique, *op. cit.*, 20 mai 2020.

51 *Ibid.*

Méthodologie du CNNum

Les membres du Conseil national du numérique (CNNum) ont décidé de se saisir de la question du travail à l'ère des plateformes, faisant ainsi usage de la possibilité d'auto-saisine offerte par le décret de fonctionnement de l'institution « *pour toute question entrant dans son champ de compétence* »⁵².

Cette décision s'inscrit dans la continuité des travaux entamés dans le cadre des États généraux des nouvelles régulations du numérique (EGNum). Le secrétaire d'État chargé du Numérique Mounir MAHJOUTI avait saisi le CNNum pour les organiser de septembre 2018 à l'été 2019, sur six sujets, dont un volet social qui a porté spécifiquement sur la régulation du travail des plateformes. La synthèse de ces EGNum a permis de dresser un état des lieux de la réflexion existante ainsi que de cartographier l'état des controverses⁵³. Les verbatims des consultations ont constitué des sources précieuses dans le cadre de la rédaction du présent rapport.

Le Conseil a, en parallèle, pris position à plusieurs reprises dans le débat public depuis avril 2019⁵⁴. Cette démarche s'inscrit à la fois dans un contexte qui voit l'émergence d'un vif débat autour des conditions de travail et de rémunération des travailleurs de plateformes concernés par la loi d'Orientation des mobilités (grèves de livreurs Deliveroo à l'été 2019, mobilisations diverses de chauffeurs VTC), et trouve son aboutissement dans le présent rapport.

Le Conseil s'est appuyé sur un travail de terrain ainsi que de nombreuses auditions, participation à des événements et analyse de la littérature académique. Ainsi, le Conseil a mené une soixantaine d'auditions auprès d'acteurs institutionnels, de chercheurs, de représentants des plateformes, de travailleurs et de partenaires sociaux. Le Conseil a aussi participé à une dizaine d'événements en rapport avec le sujet, que ce soit sous la forme d'interventions de sa présidente Salwa Toko ou en tant qu'observateur. Par ailleurs, il a contribué à l'organisation d'un atelier de réflexion auprès d'une quinzaine de travailleurs des plateformes en partenariat avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) le 17 septembre 2019⁵⁵. Enfin, le présent rapport s'appuie sur un état de l'art de la littérature scientifique dédiée à cette thématique, ainsi que sur le travail de synthèse réalisé dans le cadre des travaux des EGNum⁵⁶ et sur les verbatims des consultations réalisées à cette occasion.

52 Décret n° 2017-1677 du 8 décembre 2017 relatif au Conseil national du numérique.

53 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « La protection des travailleurs des plateformes ». Synthèse des états généraux des nouvelles régulations du numérique. mai 2020.

54 Voir :

CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « Souhaite-t-on créer une société à trois vitesses, constituée de salariés, d'indépendants et de travailleurs au statut hybride ? ». *Le Monde*. 27 avril 2019.

CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « Position détaillée sur les dispositions de la LOM relatives au travail au travail des plateformes ». 3 juin 2019.

CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « Nous appelons à la suppression des chartes de l'article 20 de la LOM ». 5 septembre 2019.

55 La liste des personnes auditionnées, des ateliers organisés et des événements auxquels le Conseil national du numérique a participé dans le cadre de ses travaux sur les travailleurs des plateformes figure en annexe du présent rapport.

56 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « La protection des travailleurs des plateformes », *op. cit.*, mai 2020.

PARTIE I • CARTOGRAPHIE DES CONTROVERSES

I • QUELS SONT LES ENJEUX DU TRAVAIL DE PLATEFORME ?

Flexibilité, autonomie et emploi	24
1) Créer son emploi, autonome et flexible, par la micro-entreprise	24
a. Le statut de micro-entrepreneur : l'entreprise accessible à tous	24
b. Une opportunité dans un contexte de chômage de masse	24
2) Valoriser des activités pas ou peu rémunérées	26
a. Valoriser son hobby comme activité complémentaire	26
b. Faire du travail sur les plateformes son activité principale	26
3) La micro-entreprise : flexibilité sur l'endroit, précarité sur l'envers	27
a. Un report du risque économique sur les travailleurs	27
b. L'insuffisance de la protection sociale	28
c. Une autonomie à relativiser	28
Économie et concurrence	30
1) Les plateformes comme vecteurs potentiels de croissance	30
a. Les plateformes d'emploi améliorent le fonctionnement du marché du travail	30
b. Les plateformes accroissent la concurrence, au bénéfice des consommateurs	31
2) Une position de quasi-monopole à l'origine de nouveaux déséquilibres	32
a. Intermédiaire ou opérateur ? Le débat sur la nature de l'activité complique l'application du droit	32
b. Acquérir une position de quasi-monopole par la mobilisation des effets de réseau	33
3) Un modèle économique qui accentue la dépendance des travailleurs à l'égard des plateformes	34
a. Le mécanisme des commissions et la valorisation par la plateforme de sa flotte de travailleurs	34
b. La rémunération algorithmique à la tâche et la non-comptabilisation du temps gris	35
Numérique	37
1) Le management algorithmique	37
2) Les enjeux liés à la gestion des données	39

Flexibilité, autonomie et emploi

1) Créer son emploi, autonome et flexible, par la micro-entreprise

a. Le statut de micro-entrepreneur : l'entreprise accessible à tous

Créé par la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, dite Novelli⁵⁷, et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2009, **le statut d'auto-entrepreneur avait pour vocation de « faire de la France un pays d'entrepreneurs »**⁵⁸ en rendant l'entreprise accessible à tous, de manière simplifiée et peu coûteuse, dans un contexte de chômage croissant⁵⁹. À cet effet, la loi de 2008 crée un régime dérogatoire exemptant de l'inscription au registre du commerce et assujettissant le dirigeant à un régime fiscal et social simplifié, si son chiffre d'affaires annuel reste en deçà de certains seuils⁶⁰. Les cotisations et impôts sont allégés et sont prélevés en fonction du chiffre d'affaires. Ainsi, si le travailleur n'a pas généré de revenus pendant une période donnée, celui-ci n'est soumis à aucun impôt sur la période. Par ailleurs, **ce statut a été conçu pour faciliter la multi-activité en le rendant cumulable avec n'importe quel autre statut**, y compris celui d'inactif⁶¹.

Fusionné en 2016 avec le statut de la micro-entreprise par la loi relative à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises, dite Pinel⁶², le dispositif porte désormais ce nouveau nom, mais conserve le même fonctionnement. **En 2016, la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite El Khomri⁶³, prend acte du recours aux micro-entrepreneurs par l'économie des plateformes et instaure une responsabilité sociale de ces dernières envers leurs travailleurs.**

Le développement des plateformes de travail a largement bénéficié de l'existence de ce statut, qui répond en partie à une demande croissante d'autonomie de la part des travailleurs⁶⁴.

b. Une opportunité dans un contexte de chômage de masse

Dans le contexte de chômage de masse provoqué par la crise économique de 2008⁶⁵, les plateformes de travail ont été regardées comme des opportunités d'emploi, permettant à des travailleurs qui en avaient été éloignés de se créer leur propre activité.

Le succès du statut de micro-entrepreneur a été rapide : on dénombre 320 000 créations de micro-entreprises dès la première année⁶⁶. Entre 2011 et 2016, on observe une certaine stagnation du dispositif qui ré-accélère en 2017. Fin 2018, 1,3 million de Français étaient micro-entrepreneurs, représentant 42 % des travailleurs indépendants, contre 26 % en 2011⁶⁷. **Certains secteurs sont particulièrement touchés par cet engouement, notamment celui des transports,**

57 Loi n°2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie.

58 ABDELNOUR, Sarah. *Moi, petite entreprise: les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*. Presses universitaires de France, 2017.

59 GIRAUD, Olivier et ROSENFELD, Cinara L. « Auto-entrepreneurs », in Bureau, M. C., Corsani, A., Giraud, O., Rey, F., & Tasset, C. *Les zones grises des relations de travail et d'emploi: un dictionnaire sociologique*, 2019.

60 GIRAUD, Olivier et ROSENFELD, Cinara L., *op. cit.*, 2019.

61 ABDELNOUR, Sarah, *op. cit.*, 2008.

62 Loi n° 2014-626 du 18 juin 2014 relative à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises.

63 Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

64 Voir *infra*, controverse « Quel(s) statut(s) juridique(s) pour les travailleurs des plateformes ? », approche 2 « Les indépendants sur les plateformes numériques de travail ».

65 Rappelons qu'en France, le taux de chômage a connu, son pic en 2013, s'établissant à 10,5 % de la population active. Si ce taux tend à diminuer depuis, le marché du travail reste encore inaccessible à 8,1 % de la population active. Voir notamment : « Au quatrième trimestre 2019, le taux de chômage passe de 8,5 % à 8,1 % ». INSEE Informations rapides n° 36. Février 2020.

66 GOURDON, Hugo. « Les créations d'entreprises en 2018 ». INSEE Première n° 1734. Janvier 2019.

67 « Les micro-entrepreneurs en 2018 : un nouvel élan qui confirme l'attractivité du dispositif »/ Acoos Stat n°289. Juillet 2019.

évolution que l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) attribue à l'essor des plateformes de transports de personne et de livraison à domicile⁶⁸. Cette tendance a été confirmée en audition :

S'agissant des travailleurs indépendants, nous en dénombrons 730 000, dont la moitié sont des auto-entrepreneurs avec une croissance exponentielle de l'ordre de 20 % par an (étant à noter que le dynamisme est plus important en Île-de-France qu'en France). Nous avons aussi des données par secteur d'activité. Le gros secteur est évidemment celui du transport, également la restauration. Après, on tombe sur la prestation de services de type plus intellectuel.

Au niveau européen, une étude de la Confédération européenne des syndicats (CES) fait ressortir que **50 % des travailleurs des plateformes interrogés indiquent s'être tournés vers cette activité parce qu'ils ne parvenaient pas à trouver un autre emploi**⁶⁹. Une étude commandée par Uber au cabinet Boston Consulting Group (BCG) montre que 25 % des chauffeurs utilisant l'application étaient au chômage avant de s'inscrire sur la plateforme, dont 43 % depuis plus d'un an⁷⁰.

Comme le résume l'économiste David Ménascé :

La situation très dégradée de l'emploi, notamment pour les moins qualifiés, oblige un nombre croissant de personnes à imaginer de nouvelles formes d'activité économique, et choisir, à titre d'activité principale ou complémentaire, le « self-employment » et le micro-entrepreneuriat. Dans un contexte de crise économique prolongée et de chômage massif, il est en effet parfois plus facile de trouver de l'activité, c'est-à-dire un marché, qu'un emploi.⁷¹

Cependant, **ce discours est parfois rejeté par les travailleurs et leurs représentants qui y voient une façon de justifier les pratiques des plateformes défavorables aux travailleurs :**

Les applications disent qu'elles ont donné du travail à des gens qui étaient en précarité sociale, des mecs de banlieue qui étaient en échec social. [...] Macron l'a dit lui-même, que c'était des jeunes de banlieue : mieux vaut qu'ils soient au volant au SMIC, plutôt qu'à vendre du shit. C'est grave de dire ça, de stigmatiser 40 000 personnes. (Travailleur)

Ils [Uber] ont vu qu'ils perdaient 7 milliards en Californie, donc ils ont dit que les travailleurs deviendraient des salariés. La différence c'est qu'en Californie, il y a 3 % de chômage, donc le plein-emploi en fait. En France, cet argument ne tient pas, ils peuvent dire qu'ils sont une solution au chômage et ça plaît pour le quinquennat. Mais, est-ce que tu as vu la courbe du chômage changer ? Non, elle reste la même. (Travailleur)

« Vous êtes des pauvres de banlieue, au moins on vous donne à manger. » Voilà le discours contre lequel on se bat. (Représentant syndical)

Enfin, certaines plateformes mettent aussi en avant leur capacité à « ramener dans la légalité » des activités auparavant dissimulées de l'économie souterraine, comme l'a précisé l'un des dirigeants auditionnés :

Nous venons de terminer une étude sur nos utilisateurs. Sur 1 000 réponses, 60 % déclarent que, sans nous, ils n'auraient pas trouvé de prestataire. Nos utilisateurs ont aussi massivement recours au travail au noir. Cela crée donc de l'activité - puisqu'on parle d'un travail qui n'aurait pas vu le jour sans plateforme - et ramène le travail dans la légalité.

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ VOSS, Eckhard et RIEDE, Hannah. Digitalisation and workers' participation. What trade unions, company level workers and online platform workers in Europe think. European Trade Union Confederation (ETUC) Report, septembre 2018, p. 49.

⁷⁰ INSTITUT MONTAIGNE. *Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi*. Avril 2019, p. 71.

⁷¹ MÉNASCÉ, David. *La France du Bon coin : le micro-entrepreneuriat à l'heure de l'économie collaborative*. Institut de l'entreprise, 2015. Cité par : INSTITUT MONTAIGNE. *op. cit.*, avril 2019, p. 46.

2) Valoriser des activités pas ou peu rémunérées

a. Valoriser son hobby comme activité complémentaire

Le travail sur les plateformes constitue avant tout une activité complémentaire. Au niveau européen, il ressort que plus de **9 travailleurs sur 10 ont recours aux plateformes en complément d'une autre source de revenus ou d'une occupation non-rémunérée** (par exemple, en complément de ses études, en situation de chômage ou une fois à la retraite)⁷².

Pour certains travailleurs, l'activité sur les plateformes offrirait l'opportunité de valoriser un loisir et d'en tirer un revenu complémentaire à son activité principale. L'exemple emblématique à cet égard est celui de la livraison à domicile permettant « d'être rémunéré tout en faisant du sport »⁷³. De la sorte, cet ethos du sport et du courage nécessaire à l'exercice de cette activité ont fait de la livraison à vélo un « petit boulot » socialement valorisé pour les étudiants⁷⁴. Les plateformes de travail auraient ainsi réussi un « *tour de force* » en valorisant des tâches « *a priori stigmatisées [...] en mettant en avant les vertus d'une pratique sportive.* »⁷⁵

De la même façon, **le micro-travail peut être envisagé comme une façon de rémunérer le « digital labour », c'est-à-dire l'ensemble du travail gratuit que nous réalisons quotidiennement sur Internet**⁷⁶. L'exemple fréquemment donné est celui des « captchas » par lesquels il nous est demandé de recopier une courte série alphanumérique ou d'identifier des éléments sur une photo afin de nous authentifier. Tout l'enjeu de ces captchas est précisément que ces tâches ne sont pas réalisables par un robot, ce qui permet de vérifier l'identité humaine de l'utilisateur. Or, générées gratuitement, ces données sont ensuite utilisées par les moteurs de recherche, comme Google qui s'en sert afin d'améliorer sa numérisation de livres ou le système Google Maps⁷⁷. C'est justement ce type de missions qui est proposé dans le cas du micro-travail, attribuant à des humains de micro-tâches que les intelligences artificielles sont incapables d'effectuer, mais qui sont indispensables à leur apprentissage, en l'échange d'une faible rémunération⁷⁸. En ce sens, le micro-travail constitue une façon de « professionnaliser » des activités de production de données que nous réalisons communément sur Internet. **Parce que ces tâches sont courtes et faciles à réaliser, le micro-travail se présente donc comme une façon de rentabiliser son temps libre**, profitant par exemple des transports en commun ou du temps d'attente chez le médecin.

b. Faire du travail sur les plateformes son activité principale

Les travailleurs sont de plus en plus nombreux à tirer l'essentiel de leur rémunération des plateformes de travail. Ces travailleurs fortement dépendants restent cependant encore minoritaires. Les données du projet de recherche COLLEEM font ainsi ressortir qu'en Europe, **seuls 2 % des travailleurs des plateformes consacrent plus de 20 heures par semaine à cette activité ou en retirent plus de 50 % de leurs revenus**⁷⁹.

72 Voir notamment : HUWS, Ursula, SPENCER, Neil, COATES, Matthew, et al. *The Platformisation Of Work In Europe: Results from research in 13 European countries*. 2019 ; PESOLE, Annarosa, BRANCATI, M. C., FERNÁNDEZ-MACÍAS, E. et al. *Platform workers in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018 ; CASILLI, Antonio, TUBARO, Paola, LE LUDEC, Clément, COVILLE, Marion, BESEVAL, Maxime, MOUHTARE, Touhfat, WAHAL, Elinor. *Le Micro-Travail en France. Derrière l'automatisation, de nouvelles précarités au travail ? [Rapport de recherche] Projet de recherche DiPLab*. hal-02139528. 2019.

73 Voir notamment : LEBAS, Chloé. « Carrière d'auto-entrepreneur et rapports (critiques) au travail: comment les coursiers à vélo font émerger des contestations ». *La Revue de l'Ires*, 2019, no 3, p. 37-61 ; MIAS, Arnaud. « J'étais hyper-endetté, il fallait que je bosse ». Nathan, fonctionnaire... et livreur à vélo. *La Nouvelle revue du travail*, 2018, no 13 ; JAN, Arthur. « Livrer à vélo... en attendant mieux. » *La nouvelle revue du travail*, 2018, no 13.

74 *Ibid.*

75 ABDELNOUR, Sarah et BERNARD, Sophie. « Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations. Présentation du Corpus ». *La nouvelle revue du travail*, 2018, no 13.

76 TERRANOVA, Tiziana. *Free labor: Producing culture for the digital economy*. *Social text*, 2000, vol. 18, no 2, p. 33-58.

77 SIMONET, Maud. *Travail gratuit: la nouvelle exploitation?*. Éditions Textuel, 2018.

78 Voir notamment : CASILLI, Antonio A. *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*. Le Seuil, 2019.

79 PESOLE, Annarosa, BRANCATI, Maria Cesira, FERNÁNDEZ-MACÍAS, Enrique, et al., *op. cit.*, 2018.

Le travail sur les plateformes tend à se professionnaliser dans certains secteurs tenant à plusieurs facteurs. En ce qui concerne la livraison instantanée, Aguilera *et al.* notent par exemple le tournant du passage de la rémunération horaire à la rémunération à la course en 2017⁸⁰. Ce changement impose un investissement plus important de la part des travailleurs, s'ils veulent pouvoir en tirer un revenu suffisant. À l'inverse, ce mode de rémunération est de moins en moins intéressant pour ceux qui cumulent la livraison avec une autre activité ou des études.

En ce qui concerne les plateformes de VTC en France, cette tendance à la professionnalisation peut être attribuée à l'instauration, en 2014, d'un examen préalable à l'obtention de la carte professionnelle pour les chauffeurs⁸¹. Ainsi, l'activité ponctuelle sur les plateformes de VTC est progressivement devenue marginale, pour laisser place à des travailleurs professionnels⁸². D'ailleurs, les chauffeurs de VTC rencontrés lors de l'atelier organisé par le Conseil, en partenariat avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), étaient tous des travailleurs professionnels, utilisant majoritairement les plateformes, en parallèle parfois d'une clientèle privée.

3) La micro-entreprise : flexibilité sur l'endroit, précarité sur l'envers

a. Un report du risque économique sur les travailleurs

Le modèle économique des plateformes numériques de travail fonctionne, la plupart du temps, sur la base de commissions prélevées sur le montant final des transactions qu'elles permettent. Ceci a deux conséquences. Premièrement, **le revenu des plateformes est directement corrélé au volume d'échanges qui ont lieu sur les applications.** Ceci incite les plateformes à mettre en place divers dispositifs d'encadrement des prestations et des travailleurs pour assurer un service de qualité et pour accroître le volume des transactions. Deuxièmement, **cette commission est fixée unilatéralement et augmente régulièrement depuis plusieurs années, au détriment de la rémunération des travailleurs.** Par exemple, en 2017, la plateforme Uber a changé ses tarifs de 8 euros à 6 euros minimum par course et a augmenté sa commission de 20 % à 25 % du jour au lendemain, sans consultation des chauffeurs⁸³.

En tant que micro-entrepreneurs, les travailleurs des plateformes ont la charge des frais liés à l'exercice de leur activité, en particulier de l'équipement nécessaire à celle-ci. Ainsi, l'ensemble des travailleurs des plateformes doivent assumer les coûts liés au terminal numérique leur permettant d'accéder à la plateforme (par exemple, un smartphone ou un ordinateur) ainsi que l'abonnement à Internet. D'autres frais s'ajoutent, en fonction des différents secteurs d'activité. Par exemple, un chauffeur VTC a à sa charge l'ensemble des coûts liés à son véhicule : assurance, entretien, essence, réparations en cas d'accident, contraventions éventuelles. De même, le travailleur doit financer la formation et l'obtention du diplôme de VTC, indispensable pour exercer sur une plateforme. Autant de coûts qui impactent à la baisse les revenus parfois déjà faibles de ces travailleurs.

Toutefois, l'ensemble de ces investissements ne sont pas assortis de garanties en cas de ralentissement ou d'arrêt de l'activité. En effet, bien que la plateforme mette en relation les travailleurs avec une clientèle potentielle, ces derniers ne sont pas pour autant assurés d'effectuer un certain nombre de prestations par jour, ni d'en tirer un revenu minimum prévisible et garanti. Comme ces travailleurs

80 AGUILERA, Anne, DABLANC, Laetitia, et RALLET, Alain, *op. cit.*, 2018.

81 Instauré par la loi n°2014-1104 du 1er octobre 2014 relative aux taxis et de transport avec chauffeur dite Thévenoud et renforcé par la loi n° 2016-1920 du 29 décembre 2016 relative à la régulation, à la responsabilisation et à la simplification dans le secteur du transport public particulier de personnes, dite Grandguillaume.

82 INSTITUT MONTAIGNE, *op. cit.*, Avril 2019, p. 74.

83 VÉRIER, Vincent. « Uber, «c'est pas la belle vie», témoigne un chauffeur ». *Le Parisien*. 18 novembre 2017.

sont le plus souvent rémunérés à la tâche, en cas de réduction de l'activité, ceci se traduira immédiatement par une baisse de leur rémunération. De la sorte, **le risque économique lié aux fluctuations de la demande n'est pas supporté par les plateformes, mais a été transféré aux travailleurs**⁸⁴.

Comme les autres indépendants, la plupart des travailleurs des plateformes assument le coût de leur protection sociale. Par exemple, un micro-entrepreneur doit reverser 23 % de ses revenus à l'URSSAF afin de se couvrir en cas de maladie et en vue de sa retraite. À l'inverse, **n'étant le plus souvent pas considérées comme employeurs, les plateformes ne sont pas tenues de verser des cotisations sociales ou patronales** pour assurer la protection de leurs travailleurs face aux différents risques auxquels ils peuvent être confrontés. **Pourtant, les plateformes bénéficient directement de la protection sociale de leurs travailleurs qui leur permet de les couvrir en cas de risques et de leur permettre à continuer de travailler.**

Autant de charges qui réduisent fortement la rémunération nette des travailleurs, comme cela a par exemple été souligné tant par les chauffeurs VTC que par les experts auditionnés par le Conseil :

Aujourd'hui, la majorité des VTC, ils ne se versent pas de salaire. (travailleur)

Entre les coûts d'acquisition du véhicule, de carburant, d'assurance, de la commission, etc., auxquels il faut ensuite assurer le coût de la protection sociale, ça ne fait pas cher de l'heure. (expert)

Une situation qui conduit beaucoup de travailleurs à ne pas déclarer la totalité de leur rémunération afin de conserver un revenu décent :

Moi je ne déclare pas tout, parce que ce n'est pas possible de tout déclarer. Sinon, je ne peux pas faire mes courses pour ma famille, sortir... Je travaille 70 heures par semaine pour la gloire ? Ça je ne l'accepte pas, c'est une injustice. Ce n'est pas tenable économiquement. (travailleur)

b. L'insuffisance de la protection sociale

Le développement de l'économie des plateformes questionne également la couverture sociale de ce nombre croissant de travailleurs. Lors de nos auditions, le représentant d'un collectif de travailleurs indépendants nous a ainsi indiqué que « seuls 20 % des travailleurs des plateformes bénéficient d'une protection sociale idéale ».

En l'état actuel, les travailleurs des plateformes n'ont qu'un accès très insuffisant à **l'indemnisation accidents du travail et maladie professionnelle (AT-MP)** alors que, dans le cas des plateformes de mobilité, leur activité est très accidentogène, en raison notamment des risques liés à la sécurité routière. En outre, **ces risques peuvent être fortement amplifiés par le design de l'application**, par exemple par le biais de mécanismes de bonus incitant à rouler vite, y compris en cas d'intempéries météorologiques, ou à prendre des risques inconsidérés.

L'ensemble des protections dont bénéficient, ou non, les travailleurs des plateformes est détaillé dans la controverse « Quel(s) statut(s) juridique(s) pour les travailleurs des plateformes ? », approche 2 « Les indépendants sur les plateformes numériques de travail ».

c. Une autonomie à relativiser

Si les plateformes soulignent le désir croissant d'autonomie et de flexibilité dans la population active⁸⁵, **plusieurs études empiriques font apparaître une**

84 MONTEL, Olivia. *L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques. Document d'étude de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES)*, Numéro 213, 2017.

85 Voir *infra*, « Quel(s) statut(s) juridique(s) pour les travailleurs des plateformes ? », approche 2 « Les indépendants sur les plateformes numériques de travail ».

certaine désillusion des travailleurs, une fois ceux-ci confrontés aux réalités de ces différentes missions, notamment chez ceux qui sont les plus dépendants des plateformes.

Pesole *et al.* illustrent ainsi le décalage qui existe entre le statut juridique formel des travailleurs et leur ressenti⁸⁶. **75,7 % des travailleurs interrogés se considèrent comme des employés et seulement 7,6 % comme indépendants.** Ainsi, entre la baisse des prix, la hausse des commissions des plateformes, la concurrence croissante entre un nombre grandissant de chauffeurs, et les journées de travail de plus en plus longues, l'arrivée sur les plateformes peut s'accompagner d'une dégradation rapide des conditions de travail. Comme le déclarait un livreur auditionné par le CNNum : « *C'est la vie qui t'oblige à travailler pour les plateformes* », faisant ainsi valoir la dimension subie de l'activité, *a contrario* de la liberté de choix mise en avant par les plateformes.

Les résultats de l'enquête menée par Eckhard Voss et Hannah Riede vont également dans le sens d'une perception mitigée par les travailleurs des plateformes de leur activité. L'étude révèle ainsi que 75 % des travailleurs interrogés disent aimer de manière générale leur travail sur la plateforme et soulignent la possibilité de communiquer avec d'autres travailleurs en ligne et hors-ligne comme un aspect positif de leur activité⁸⁷. Malgré cela, **ils sont moins de 50 % à considérer que le travail sur les plateformes présente plus d'avantages que d'inconvénients et plus de 75 % indiquent avoir le sentiment d'être traités comme un « facteur de production anonyme » et non comme des êtres humains.** De la même manière, 80 % estiment faire face à plus de risques en termes de Sécurité sociale que les autres travailleurs et une même proportion pense que les systèmes d'exploitation, les flux de travail et les algorithmes utilisés ne sont pas transparents. Enfin, seul un tiers des travailleurs sondés estime que leur rémunération est équitable. Les entretiens qualitatifs des auteurs affinent cette analyse et indiquent que l'enjeu clé autour duquel les problèmes des travailleurs des plateformes se cristallisent reste bien celui de leur statut. **Les travailleurs soulignent ainsi une certaine contradiction entre leur statut juridique de travail indépendant et leur expérience en tant que travailleurs économiquement dépendants, sans toutefois bénéficier des mêmes droits que les travailleurs « réellement indépendants »**, comme par exemple la capacité à fixer ses propres tarifs, à déclarer ses frais, ou encore à choisir son temps de travail.

86 PESOLE, Annarosa, BRANCATI, Maria Cesira, FERNÁNDEZ-MACÍAS, Enrique, *et al. op. cit.*, 2018.

87 VOSS, Eckhard, & RIEDE, Hannah, *op. cit.*, septembre 2018.

Économie et concurrence

1) Les plateformes comme vecteurs potentiels de croissance

Il s'agira ici d'examiner les plateformes numériques de travail du point de vue de la théorie économique.

a. Les plateformes d'emploi améliorent le fonctionnement du marché du travail

La théorie des firmes identifie deux mécanismes de coordination des agents économiques : le marché et l'entreprise. Dans la situation économique idéale de concurrence pure et parfaite, un très grand nombre d'acteurs atomisés⁸⁸ se rencontrent. Ils sont libres d'entrer sur le marché sans restriction ni délai, échangent des produits homogènes et disposent d'une information transparente et complète quant aux caractéristiques des produits et de leurs prix. De même, les capitaux et les travailleurs circulent librement au gré des opportunités de rémunération. Ainsi, le prix s'établit uniquement en fonction de la rencontre entre l'offre et la demande⁸⁹. Dans une telle configuration, les entreprises, en tant qu'intermédiaires allouant les ressources et coordonnant la production permettant ainsi de réduire les coûts de transaction⁹⁰, n'ont pas lieu d'être, car le marché s'auto-régule par le mécanisme des prix.

En pratique, cette situation se retrouve très peu sur les marchés où différentes défaillances peuvent exister, comme le manque d'information. Elles conduisent à une mauvaise adéquation entre offre et demande et augmentant les coûts de transaction. C'est cette situation qui justifierait l'existence des firmes⁹¹. En particulier, le marché du travail présente de nombreuses asymétries d'information. À titre d'exemple, l'employeur ou le donneur d'ordre n'est jamais certain des compétences du travailleur et, à l'inverse, le travailleur n'a jamais de garantie totale quant aux missions qu'il aura à effectuer. De même, le marché du travail souffre d'une difficulté à faire se rencontrer offre et demande, ce qui conduit à une situation permanente de « chômage frictionnel », entendu comme le taux de chômage incompressible lié au temps nécessaire à la recherche de l'emploi et à l'appariement entre offre et demande de travail.

À mi-chemin entre l'horizontalité du marché et la verticalité des entreprises traditionnelles, les plateformes de travail sont des structures hybrides qui mettent en relation plusieurs faces d'un marché et, à cette occasion, collectent un ensemble de données leur permettant d'améliorer l'appariement entre l'offre et la demande et de réduire les coûts de transaction⁹². En particulier, certaines plateformes élaborent des algorithmes de tarification dynamique qui imitent le rôle traditionnellement attribué au marché de régulation par les prix.

Ces « hybrides marché-entreprise » sont donc porteurs de potentialités de croissance, car ils corrigent, à certains égards, les biais de fonctionnement des marchés⁹³. Tout d'abord, en mettant en relation un grand nombre d'acteurs sur les différentes faces du marché, les plateformes feraient jouer la concurrence entre offreurs et demandeurs, contribuant à une réduction des prix et/ou à une amélioration de la qualité des biens ou services. Par ailleurs, les plateformes réduiraient les barrières à l'entrée sur les marchés en permettant à tout un chacun de proposer facilement ses services ou de bénéficier de la prestation, avec des

88 Nous employons ici le terme d'atomisation au sens d'isolement des individus, à la fois en termes de dispersion géographique et de relâchement, voire d'absence, de liens sociaux.

89 SAMUELSON, p. A. et NORDHAUS, W. D. *Économie*, 18e édition. Économica, 2005.

90 Ronald COASE définit les coûts de transaction comme l'ensemble des coûts liés à un échange économique, qu'ils soient directs (comme les commissions par exemple) ou indirects (comme les coûts de recherche des produits par exemple).

91 COASE, Ronald H. *The Nature of the Firm*. 1937.

92 TUBARO, Paola. *Décrypter la société des plateformes : Organisations, marchés et réseaux dans l'économie numérique. Dossier préparé en vue de l'obtention de l'habilitation à diriger des recherches en Sociologie*. Institut d'études politiques de Paris. Mémoire d'Habilitation à diriger des recherches. 2019.

93 MONTEL, Olivia, *op. cit.*, 2017.

coûts de recherche et d'investissement minimales. Enfin, elles permettraient de valoriser des ressources sous-utilisées et d'en accroître la rentabilité, par exemple en mettant sa voiture à disposition d'autres passagers, une chambre non-utilisée à disposition de visiteurs...

Le modèle économique des plateformes s'appuie sur la collecte et le traitement des données de ses utilisateurs ainsi que sur un ensemble de mécanismes de notation et d'évaluation. Ce faisant, les plateformes contribuent à définir les standards applicables à la réalisation d'une activité. En un sens, elles institutionnalisent des mécanismes sociaux liés à la réputation. L'un des chauffeurs que nous avons auditionnés expliquait ainsi : « *Uber quand tu es dedans, tu es dans une secte. Le matin tu te lèves tu ne penses qu'à ça, tu vas regarder ta note* ». Au lieu de négocier les standards de qualité d'entreprise à entreprise, les plateformes créent un ensemble de métriques de suivi et d'évaluation, qui permettent aux donneurs d'ordres de coordonner la production du bien ou du service. **Ces éléments contribueraient à réduire les asymétries d'information**⁹⁴.

b. Les plateformes accroissent la concurrence, au bénéfice des consommateurs

Parce qu'elles s'installent parfois sur des marchés concentrés, où la position monopolistique constituait un frein à l'innovation et permettait aux acteurs installés de fixer des prix élevés, les plateformes ont aussi pu être envisagées comme des vecteurs de concurrence⁹⁵. À cet égard, l'arrivée de ces intermédiaires constituerait une opportunité de dynamiser le marché et d'encourager les acteurs existants à innover davantage ou à réduire leurs prix pour se différencier⁹⁶.

Cet argument est particulièrement saillant dans le *storytelling* mobilisé par l'entreprise Uber autour de sa création. Ses deux fondateurs ont en effet expliqué avoir eu l'idée de monter la plateforme, à l'époque UberCab, alors qu'ils cherchaient désespérément un taxi à Paris.⁹⁷ Ils voient dans le marché des taxis un déséquilibre né de la réglementation en défaveur du consommateur, qui doit payer cher pour une piètre qualité de service. Ici, les règles sont considérées comme un facteur d'inefficacité, créant un effet de rente pour les acteurs installés. L'arrivée des plateformes de véhicules de tourisme avec chauffeur (VTC) aurait permis de rendre le marché plus efficace en cassant ces effets de rente, avec pour conséquences une baisse des prix du service de transport de personne, « *voire un accès au service pour ceux qui en étaient exclus par des prix excessifs* »⁹⁸. Les plateformes de VTC ont aussi remis en question la réglementation⁹⁹ qui préexistait sur ce secteur d'activité, aboutissant à une augmentation de l'offre. Dans son avis relatif aux VTC, l'Autorité de la concurrence rappelle ainsi que « *le développement des VTC permet de mieux satisfaire la demande de transport particulier de personnes* »¹⁰⁰.

Néanmoins, si les plateformes ont pu apparaître comme une source de fluidification des marchés et de gains d'efficacité, leur modèle économique renouvelle des problématiques concurrentielles, nouvelles sources de déséquilibre.

94 MARTY, Frédéric. « L'économie des plateformes : dissipation ou concentration de la rente ? » *Sciences Po OFCE Working Paper*, 2017, no 13, p. 9.

95 *Ibid.*, p. 4.

96 MONTEL, Olivia, *op. cit.*, 2017.

97 « **UBER (entreprise)** », Wikipedia France. Consulté en mai 2020.

98 MARTY, Frédéric, *op. cit.*, 2017, p. 10.

99 Voir : CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE, « *La protection des travailleurs des plateformes* », *Synthèse des états généraux des nouvelles régulations du numérique*, mai 2020.

100 Autorité de la concurrence, avis n° 13-A-23 relatif aux voitures de tourisme avec chauffeur (VTC), 20 décembre 2013.

2) Une position de quasi-monopole à l'origine de nouveaux déséquilibres

a. Intermédiaire ou opérateur ? Le débat sur la nature de l'activité complique l'application du droit

La position d'hybride marché-entreprise des plateformes complique l'application des réglementations existantes, car elles se présentent comme de simples services de mises en relation et non des opérateurs de services¹⁰¹. Cette ambiguïté permet aujourd'hui à certaines plateformes de travail d'échapper à la fois à la régulation sectorielle et au droit du travail.

Cependant, **ce positionnement est progressivement remis en question et a pu être qualifié de « fraude à la loi »**, entendue comme le fait pour un acteur de créer « *délibérément les conditions du bénéfice de normes juridiques plus favorables à ses intérêts et calculs que celles dont l'application paraissait appelée par la nature – par « l'économie » – de l'opération ainsi réalisée.* »¹⁰² Par exemple, le service UberPop a été interdit en 2015. Il apparaît ainsi que, si les plateformes renouvellent bel et bien les conditions d'exercice de l'activité « *au travers de solutions technologiques nouvelles* », il n'en demeure pas moins qu'elles permettent la réalisation de prestations « *pourtant parfois très anciennes* »¹⁰³. À cet égard, **la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), dans un arrêt *Uber v. Elite Taxi* en 2017¹⁰⁴, qualifie la plateforme Uber comme participant à un service « global » comprenant à la fois une activité d'intermédiation technologique et une activité d'opérateur de service sous-jacent¹⁰⁵**. Cette décision ouvre la voie à l'application par les États membres de la régulation sectorielle, mais aussi du droit du travail. En effet, **la Cour indique que la plateforme exerce « une influence décisive » sur les chauffeurs, ce qui pourrait sous-entendre l'existence d'une relation employeur-employé¹⁰⁶**. Si certains États ont commencé à soumettre des plateformes à quelques règles sectorielles, à l'image de la réglementation du secteur des VTC en France¹⁰⁷, cette application reste lacunaire, tant en termes des plateformes concernées que de l'étendue de la régulation applicable.

Cette réinterprétation de la situation des plateformes conduit aussi à questionner son positionnement concurrentiel pour y voir une situation de concurrence déloyale par rapport aux acteurs non-numériques du marché qui sont, eux, soumis à cet ensemble de normes. Ce point a été soulevé à plusieurs reprises lors des auditions menées par le Conseil :

Il faut distinguer ce qui est une vraie dépendance économique et ce qui est une subordination qui est illégale et vise à se soustraire aux prestations sociales. Dans ce cas, c'est de la concurrence déloyale.

On le constate, sur beaucoup d'entreprises des prestations sont réalisées sous forme d'auto-entrepreneuriat et sous les mêmes conditions qu'avec le statut précédent. Cela pose en cascade plein de questions et est un vrai facteur de désavantage concurrentiel de manière très immédiate.

Or, cette situation est d'autant plus problématique que le modèle économique de ces acteurs multi-faces tend à faciliter la concentration des marchés.

101 AUTENNE, Alexia et DE GHELLINCK, Élisabeth. L'émergence et le développement des plateformes digitales: les enseignements de la théorie économique de la firme. *Revue internationale de droit économique*, 2019, vol. 33, no 3, p. 275-290.

102 JEAMMAUD, Antoine. « Uber, Deliveroo : requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude à la loi ? » *Lamyline*. 2017.

103 CHAGNY, Odile. « Les enjeux de la régulation sectorielle ». *Chronique Internationale de l'IREs*, 2019, no 4, p. 8-28.

104 CJUE, *Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain SL*, C-434/15, 20 décembre 2017.

105 HATZOPOULOS, Vassilis. Vers un cadre de la régulation des plateformes ?. *Revue internationale de droit économique*, 2019, vol. 33, no 3, p. 399-416.

106 *Ibid.*

107 Voir : CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE, « La protection des travailleurs des plateformes », *op. cit.*, mai 2020.

b. Acquérir une position de quasi-monopole par la mobilisation des effets de réseau

Les plateformes bénéficient des effets de réseau présents sur les marchés multi-faces et de la difficulté des travailleurs à passer d'une plateforme à une autre (coûts de changement), ces deux éléments participant à une concentration accrue des marchés desservis par les plateformes.

Les effets de réseau désignent le phénomène par lequel plus le nombre d'utilisateurs est important, plus les consommateurs sont incités à recourir à ce service¹⁰⁸. Par exemple, l'augmentation du nombre de chauffeurs d'une plateforme de VTC encouragera l'utilisation de ce service par les passagers et, de la même façon, l'augmentation du nombre de clients incitera les chauffeurs à utiliser une plateforme en particulier.

Les marchés multi-faces peuvent être la source d'effets de verrouillage (lock-in) qui maintiennent et renforcent les effets de réseau en accroissant le coût de changement de plateforme (switching costs) pour un utilisateur. Ces coûts peuvent être de différentes natures : le coût de la rupture d'un contrat, le temps d'apprentissage suite au passage sur une nouvelle plateforme. Si ces coûts sont trop élevés, ils peuvent décourager les clients ou les travailleurs de changer de plateforme.

Ces effets de réseau sont à l'origine de cercles vertueux de croissance pour les plateformes qui peuvent conduire à une forte concentration des marchés, conduisant parfois à parler de « *winner-takes-all* » ou, plus vraisemblablement, de « *winner-takes-the-most* ». En d'autres termes, il s'agit de marchés où de très grands acteurs côtoient une kyrielle de petits acteurs de niche¹⁰⁹. Une fois cette position acquise, il est très difficile pour un concurrent de rivaliser et d'atteindre à son tour une position dominante. En particulier, les modèles économiques des plateformes étant très largement dépendants des données, l'acteur en position dominante est aussi celui qui en a la plus grande quantité à sa disposition afin d'améliorer ses services et de fidéliser sa demande. **L'accès à un large volume de données peut alors constituer une nouvelle forme de barrière à l'entrée.** Les marchés sur lesquels les plateformes s'insèrent tendraient à constituer des marchés concentrés, oligopolistiques, voire monopolistiques, où cohabitent un faible nombre d'acteurs au fort pouvoir de marché, au détriment potentiel des différentes faces dont le pouvoir de négociation est fortement réduit face à l'absence d'alternative crédible¹¹⁰.

Face à cette tendance à la concentration, le rapport de Crémer et al. propose de renverser la charge de la preuve entre les autorités de concurrence et les plateformes pour qu'il incombe désormais à ces dernières de prouver que leurs pratiques ne constituent pas un abus de position dominante et non l'inverse¹¹¹. Effectivement, ce modèle économique des plateformes complique aussi la conduite des enquêtes pour abus de position dominante en questionnant les critères traditionnellement utilisés pour définir le marché pertinent.

108 Pour une présentation détaillée des effets de réseau sur les plateformes, voir : RENAISSANCE NUMÉRIQUE. [Plateformes et dynamiques concurrentielles](#). 2015.

109 *Ibid.*

110 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE, « [L'adaptation des règles de la concurrence et de la régulation économique](#) », Synthèse des états généraux des nouvelles régulations du numérique, mai 2020.

111 CRÉMER, Jacques, DE MONTJOYE, Yves-Alexandre, et SCHWEITZER, Heike. [Competition policy for the digital era. Report for the European Commission](#), 2019.

3) Un modèle économique qui accentue la dépendance des travailleurs à l'égard des plateformes

a. Le mécanisme des commissions et la valorisation par la plateforme de sa flotte de travailleurs

Le modèle économique des plateformes de travail repose le plus souvent sur le prélèvement d'une commission sur le montant de la transaction effectuée entre l'offreur et le demandeur (prix d'un repas, d'une course ou d'une tâche réalisée en ligne)¹¹². Aujourd'hui, **le montant de cette commission est fixé de manière unilatérale par les plateformes**. Ainsi, **certaines contributions aux EGN um ont proposé que ces commissions fassent l'objet d'une régulation ou, du moins, d'une négociation entre les plateformes, les travailleurs et les pouvoirs publics**¹¹³.

Afin de maximiser leurs revenus, les plateformes de travail peuvent en effet agir sur trois leviers en lien avec leurs travailleurs :

1. la taille de leur flotte de travailleurs ;
2. la fidélisation de leurs travailleurs ;
3. la capture de la valeur produite par les travailleurs¹¹⁴.

Certaines plateformes de travail maintiennent un sureffectif de travailleurs afin d'assurer un service rapide de la demande. Ce sureffectif réduit le nombre de tâches allouées individuellement aux travailleurs, et donc leurs revenus. Cela affaiblit aussi leur pouvoir de négociation face à leur donneur d'ordre¹¹⁵. Ils devraient donc, en théorie, être incités à déplacer leur activité vers une autre plateforme à même de leur fournir davantage d'activité. En réalité, ils s'inscrivent sur plusieurs plateformes afin de tenter d'obtenir un flux constant de tâches allouées. Toutefois, pour certaines activités comme la livraison ou le transport de personnes, c'est l'ensemble du secteur qui serait en sureffectif. De fait, plusieurs travailleurs et représentants auditionnés demandent la régulation du flux des travailleurs :

Uber, leur modèle économique c'est d'avoir un sureffectif constant pour garantir la meilleure expérience client [...]. Comme aujourd'hui les plateformes n'ont pas de responsabilité économique vis-à-vis de nous [les travailleurs], il n'y a pas de gestion du flux. Si chaque livreur qui se connecte était payé, ça forcerait les plateformes à restreindre le nombre de livreurs.

Pour réparer le marché qui aujourd'hui est cassé, il faut la fixation des tarifs et une meilleure adéquation entre offre et demande, donc le numerus clausus.

Les plateformes cherchent aussi à fidéliser leurs travailleurs par des mécanismes de notation et de bonus, pour les encourager à s'investir davantage dans leur activité. Elles peuvent mettre en place des stratégies pour valoriser les travailleurs qui s'impliquent le plus dans la plateforme, telles qu'en faire des ambassadeurs auprès des autres travailleurs. Par exemple, les plateformes de livraison instantanée ont mis en place un système d'ambassadeurs chargés de répondre aux questions des coursiers, de faire remonter les problèmes éventuellement rencontrés et de transmettre les messages de la plateforme. De même, le mécanisme des notations incite les travailleurs à s'améliorer constamment dans la prestation de leur service et les encourage à se maintenir sur une plateforme lorsqu'ils y acquièrent une bonne réputation.

112 AGUILERA, Anne, DABLANC, Laetitia, et RALLET, Alain, *op. cit.*, 2018.

113 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE, « L'adaptation des règles de la concurrence et de la régulation économique », *op. cit.*, mai 2020.

114 TÄUSCHER, Karl. « Leveraging collective intelligence: How to design and manage crowd-based business models ». *Business Horizons*, 2017, vol. 60, no 2, p. 237-245.

115 MIAS, Arnaud. « J'étais hyper-endetté, il fallait que je bosse ». Nathan, fonctionnaire... et livreur à vélo. *La Nouvelle revue du travail*, 2018, no 13.

Enfin, **la tarification algorithmique ajuste la rémunération aux besoins de la plateforme en fonction des moments de la journée**. En effet, la collecte de données et le recours aux algorithmes de tarification offrent la possibilité pour la plateforme de fixer un prix de la tâche qui corresponde exactement au prix de réserve, c'est-à-dire celui en dessous duquel le travailleur quitte la plateforme. On parle alors de monopole parfaitement discriminant. Or, **les plateformes peuvent adopter diverses stratégies afin de faire reculer ce prix de réserve**, que ce soit en faisant jouer la concurrence entre travailleurs, en fixant directement le prix ou en exerçant des menaces de déconnexion unilatérale du site¹¹⁶.

L'une des auditions menée par le Conseil national du numérique auprès d'un expert a fait ressortir un triple-problème quant au modèle économique des plateformes de travail et à leur impact sur les travailleurs :

Premier problème : l'asymétrie de liberté entre les consommateurs qui ont beaucoup d'informations et les travailleurs qui n'en ont pas et qui tire le coût du travail vers le bas. Les consommateurs font pression pour avoir toujours mieux, toujours moins cher, toujours plus vite, mais sans regarder les coûts sur le travail derrière. En plus, c'est schizophrène parce que les consommateurs sont aussi les travailleurs.

Deuxième problème : l'instabilité exponentielle. Les entreprises ont une durée de vie qui se raccourcit. Cette instabilité endémique générée par la multitude se répercute sur la vie des individus et influence aussi leurs carrières.

Troisième problème : la concentration dans les villes. Le numérique a fait se concentrer tous les emplois liés aux services. Ce phénomène de concentration des emplois dans les villes explique en partie l'explosion des prix immobiliers et crée une polarisation invraisemblable.

Tous ces problèmes sont liés.

b. La rémunération algorithmique à la tâche et la non-comptabilisation du temps gris

Il est difficile de traiter de manière générale la question de la rémunération des travailleurs des plateformes étant donné la variété des profils de travailleurs des plateformes (activité principale ou secondaire, qualifiée ou non), la variabilité de leurs charges, les différents systèmes de fixation des prix par algorithme et les changements fréquents de tarification¹¹⁷.

La majorité des plateformes de travail rémunèrent leurs travailleurs à la tâche.

Celles qui avaient adopté une tarification horaire (Deliveroo, Stuart) l'ont progressivement remise en cause pour s'aligner sur leurs concurrentes. Les plateformes fixent désormais unilatéralement le prix de la tâche, de manière algorithmique. Ce mécanisme de « *surge pricing* » tend à déterminer le prix de la prestation en fonction notamment du moment de la journée (et donc de l'abondance d'offre et de demande) et de la distance à parcourir¹¹⁸. Par conséquent, les travailleurs n'ont que très peu de visibilité sur les revenus à espérer à la fin de leur journée d'activité en raison de la forte variabilité des prix. De plus, la façon dont les différents facteurs pris en compte par l'algorithme de tarification sont pondérés n'est pas connue.

Les travailleurs de plateformes auditionnés par le Conseil soulignent que l'incapacité à fixer leur prix ainsi que la forte variabilité et l'imprévisibilité de leurs revenus constituent deux inconvénients majeurs de leur activité. De même, **ils pointent une baisse constante des tarifs des prestations depuis plusieurs années**, ce qui réduit leurs revenus et les force à travailler davantage pour obtenir

116 MARTY, Frédéric, *op. cit.*, 2017.

117 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE, « L'adaptation des règles de la concurrence et de la régulation économique », *op. cit.*, mai 2020.

118 ROSENBLAT, Alex et STARK, Luke. « Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers ». *International Journal of Communication*, 2016, vol. 10, p. 27.

un revenu décent. Ainsi, **ils réclament la fixation d'un prix minimum négocié conjointement entre les plateformes et les travailleurs :**

Il y a deux revendications des syndicats de VTC : le tarif minimum et le numerus clausus.

Nos revendications [pour les livreurs], c'est simple, on est allé les recueillir dans les villes où on est passé. Premièrement, on souhaite le retour à un tarif minimal décent et fixe.

Ce mode de rémunération contribue à partager l'activité en deux temps : une phase, non-rémunérée, d'attente (le temps gris) et une phase, rémunérée, de réalisation de la prestation. Le calcul du temps de travail par les plateformes ne prend en compte que le temps passé à effectuer la tâche proprement dite. Il ne comptabilise pas les nombreux temps gris, tels que le temps passé à attendre la commande pour les livreurs, le temps d'approche pour les VTC, le temps de déplacements entre deux appartements pour un travailleur à domicile, le temps de compréhension d'une tâche pour les micro-travailleurs, etc.

Gagner des revenus décents oblige à effectuer des horaires indécents, afin de réaliser le plus de tâches possible par jour ou par semaine. Par exemple, une étude conduite pour le Bureau international du Travail (BIT) souligne que les horaires atypiques des micro-travailleurs sont incompatibles avec une bonne hygiène de vie. Ils sont ainsi 68 % à travailler entre 18h et 22h¹¹⁹. Ramenée aux taux horaires, la rémunération des travailleurs s'avère parfois inférieure au montant de la rémunération minimum en vigueur. Ce point a été soulevé à plusieurs reprises lors des auditions :

Le gros problème d'Uber, Glovo, etc., c'est que les livreurs attendent. Ils passent leur temps à attendre sans être payés pour ça. Il y a beaucoup de gens pour qui une bonne journée, c'est 50 euros pour 8 heures minimum. C'est bien en dessous du SMIC.

119 BERG, Janine, FURRER, Marianne, HARMON, Ellie, RANI, Uma, SILBERMAN, M. Six. [Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world. Rapport de l'OIT](#), Genève, 2018

Numérique

L'activité sur les plateformes de travail possède des spécificités technologiques impactant fortement la réalisation des prestations. En effet, si le contrôle des travailleurs par le biais d'indicateurs et d'incitation de performance n'est pas nouveau, les plateformes se distinguent des entreprises traditionnelles à trois égards¹²⁰ :

1. La collecte de données ;
2. La déshumanisation des décisions affectant les travailleurs ;
3. La sous-traitance de l'évaluation des travailleurs aux clients.

Ces éléments soulèvent plusieurs questions sur le management des travailleurs par le biais d'algorithmes, la gestion des données collectées par les plateformes de travail, les potentielles discriminations qui peuvent émerger de ces mécanismes et, enfin, la ludification de l'activité par le biais de différents dispositifs potentiellement addictogènes.

1) Le management algorithmique

Le management algorithmique est défini par le Bureau international du Travail (BIT) comme la mise en place d'un environnement de travail dans lequel « des emplois humains sont attribués, optimisés et évalués par l'intermédiaire d'algorithmes et de données suivies »¹²¹. Plus spécifiquement, l'institution caractérise ce phénomène par cinq éléments :

1. **la surveillance constante du comportement des travailleurs**, que l'un des représentants de travailleurs que nous avons auditionnés qualifie même de « *panoptique algorithmique* » :
“Est-ce que tu pourrais attendre 15 minutes ? Ce serait vraiment mieux pour tes statistiques.” C'est un panoptique algorithmique. On a l'impression qu'on peut être surveillé à tout moment, ce qui renforce le stress de mal faire.
2. **l'évaluation permanente de leurs performances** via les évaluations clients et le taux d'acceptation ou de rejet des tâches ;
3. **l'application automatique des décisions sans intervention humaine** ;
4. **l'interaction des travailleurs avec un « système »** et non d'autres êtres humains, ce qui les prive de la possibilité de faire part de leur ressenti ou de négocier avec un responsable ;
5. **la faible transparence** des algorithmes et des décisions qu'ils permettent de prendre étant donné leur nature évolutive et les pratiques concurrentielles des firmes qui refusent de communiquer toute information quant à leur fonctionnement¹²².

Ainsi, les plateformes de VTC recourent à différentes méthodes de *nudge*, auprès et entre les travailleurs, ainsi qu'à la collecte et à l'exploitation de données recueillies sur les smartphones. En cas de refus trop important de courses, le chauffeur peut être momentanément déconnecté de la plateforme¹²³. De même, le GPS proposé par l'application ne suggère pas forcément la route la plus rapide, mais teste aussi parfois de nouvelles routes pour en estimer la durée, élément dont les chauffeurs ne sont pas avertis alors que cela peut impacter leurs revenus. L'accéléromètre du smartphone est parfois aussi utilisé pour détecter les

120 KILHOFFER, Zachary *et al.*, *op. cit.*, décembre 2019.

121 BERG, Janine, FURRER, Marianne, HARMON, Ellie, *et al.*, *op. cit.*, 2019.

Voir aussi : KILHOFFER, Zachary, DE GROEN, Willem Pieter, LENAERTS, Karolien, SMITS, Ine, HAUBEN, Harald, WAEYAERT, Willem, GIACUMACATOS, Elisa, LHERNOULD, Jean-Philippe, ROBIN-OLIVIER, Sophie. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. European Commission Final Report. VT/ 2018/ 032. Décembre 2019.

122 *Ibid.*

123 ROSENBLAT, Alex. *Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work*. Univ of California Press, 2018.

freinages trop secs et inciter le chauffeur à parfaire sa conduite en affichant des messages de félicitations ou au contraire d'alerte. À la fin de la semaine, certaines applications transmettent un bilan hebdomadaire aux chauffeurs contenant leurs taux d'acceptation et d'annulation, ainsi que les évaluations qu'ils ont reçues des passagers. Ces informations sont très importantes pour les chauffeurs, puisqu'elles peuvent entraîner des sanctions (par exemple, une déconnexion de la plateforme) ou des récompenses (par exemple, davantage de courses plus rémunératrices ou de bonus).

Ces méthodes sont aussi utilisées par des plateformes de livraison instantanée. Ces applications mesurent un ensemble de statistiques à propos de leurs coursiers qui impactent ensuite l'attribution des courses, par exemple :

- le **taux de participation** aux pics, entendue comme le fait de travailler entre 19h et 22h les vendredi, samedi et dimanche soir par exemple sur la plateforme Deliveroo ;
- le **taux d'acceptation**, c'est-à-dire le nombre de commandes que le livreur a accepté sur le total de celles qui lui ont été proposées ;
- ainsi que leur **réactivité** et leur **disponibilité** en ne laissant que quelques secondes aux coursiers pour accepter ou non une commande. Par exemple, sur la plateforme Uber Eats, les livreurs ont 15 secondes pour accepter ou non une commande.

Néanmoins, **certains de ces mécanismes sont remis en question par l'entrée en vigueur de la loi d'Orientation des mobilités**, qui confère un droit au refus et à la déconnexion des travailleurs¹²⁴, sans que cela n'emporte de conséquences négatives sur leur activité¹²⁵.

Des pratiques similaires existent dans le micro-travail, par exemple sur la plateforme Amazon Mechanical Turk¹²⁶. Les travailleurs y sont anonymes et la plateforme est conçue de façon à limiter les interactions entre les travailleurs, les clients ou les deux, ce qui a pour conséquence de dépersonnaliser fortement le travail et de limiter les possibilités de questionnement ou de contestation sur l'éthique et les conditions de la relation de travail. De surcroît, le travailleur ne peut pas négocier les termes de la tâche proposée, il peut simplement l'accepter ou la refuser. S'il accepte, il envoie le travail effectué ensuite au client qui est libre de l'accepter ou de la rejeter. En cas de rejet, le travailleur n'est pas payé et le client n'est pas tenu de fournir d'explication de son rejet. À cela s'ajoutent des mécanismes de recours ou de résolution de conflits fournis par la plateforme qui sont minimes. Enfin, les clients notent les travailleurs, mais les travailleurs ne peuvent pas noter les clients, ni les tâches qu'ils ont proposées.

Ces mécanismes peuvent aussi mettre en danger la santé physique et psychologique des travailleurs par un ensemble de mécanismes de « ludification »¹²⁷. Ces derniers, définis comme « *l'introduction d'éléments de jeu dans des contextes non-ludiques* »¹²⁸, sont mis en œuvre afin d'**inciter les travailleurs à s'investir plus longtemps et plus souvent sur la plateforme**. Ainsi, les plateformes de livraison instantanée ont instauré des bonus de rémunération supplémentaire sur les périodes où ils souhaitent s'assurer d'avoir une flotte suffisante pour répondre à la demande, par exemple les soirs de pluie.

124 Ici, le droit à la déconnexion signifie la liberté pour le travailleur de ne pas se connecter à l'application de la plateforme de travail ou de s'en déconnecter, afin d'arrêter de travailler, sans que cela n'emporte de sanctions ou de conséquences.

125 Articles L.1326-2 et L.1326-4 du Code des transports tels que modifiés par la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

126 Voir notamment : FIESELER, Christian, BUCHER, Eliane et HOFFMANN, Christian Pieter. « Unfairness by design? The perceived fairness of digital labor on crowdworking platforms ». *Journal of Business Ethics*, 2019, vol. 156, no 4, p. 987-1005.

127 Voir notamment : CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE, « La surexposition aux écrans », Synthèse des états généraux des nouvelles régulations du numérique, mai 2020.

128 DETERDING, Sebastian, KHALED, Rilla, NACKE, Lennart E., et al. Gamification: Toward a definition. In : *CHI 2011 gamification workshop proceedings*. Vancouver BC, Canada, 2011, cité par : GIRARD-CHANUDET Camille. « Le jeu en vaut-il la donnée ? La ludification gourmande des interfaces ». *LINC*, 6 novembre 2018.

De la même façon, d'après Noam Scheiber, les plateformes de VTC recourent à trois techniques afin d'accroître la durée de disponibilité des chauffeurs¹²⁹ :

- **Le séquençage des notifications** afin de retarder le moment de déconnexion de l'application du chauffeur, en annonçant la prochaine course avant même que la précédente ne soit terminée ;
- **L'envoi de notification hors période de connexion** du chauffeur afin de lui indiquer les zones particulièrement intéressantes en ce moment et l'inciter à se connecter. L'objectif est de jouer sur l'aversion à la perte en montrant aux travailleurs ce qu'il perd en ne travaillant pas ;
- **L'intégration d'une jauge de gains et d'objectifs par chauffeur**, permettant de ludifier le travail et de maintenir un niveau élevé d'addiction.

Cependant, **ces mécanismes peuvent mettre en danger les travailleurs**. Par exemple, cela peut inciter les chauffeurs VTC à poursuivre leur journée de travail et créer des situations de fatigue extrême, dangereuses à la fois pour les chauffeurs, pour les passagers et pour les autres usagers de la route.

Ce management algorithmique est notamment rendu possible par une collecte massive de données opérée par les plateformes auprès de leurs utilisateurs et qui enrichissent leurs algorithmes.

2) Les enjeux liés à la gestion des données

Le règlement général sur la protection des données (RGPD)¹³⁰ reconnaît différents droits aux individus quant à leurs données personnelles. Les travailleurs des plateformes sont couverts par ce texte et bénéficient notamment d'un droit d'accès¹³¹ aux données collectées les concernant et à la manière dont ces données ont été utilisées pour prendre des décisions à leur égard¹³², ainsi que d'un droit à la portabilité de leurs données¹³³.

Néanmoins, **nos auditions ont fait ressortir que lorsque les travailleurs des plateformes tentaient d'actionner ces droits, les informations reçues en retour de la part des plateformes étaient rares et souvent incomplètes**. Cette réponse incomplète des plateformes se base généralement sur la question de la définition des « données personnelles ». Le RGPD les définit comme « *toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable* »¹³⁴. De fait, il semble que le concept de donnée personnelle recouvre un champ vaste et s'applique à un grand nombre de données collectées par les plateformes qui privilégient, de leur côté, une interprétation plus restrictive de ce terme¹³⁵.

Or, ces données peuvent être particulièrement importantes pour certains travailleurs, par exemple, dans le cas où ils entament des procédures pour demander la requalification de leur contrat de prestation en contrat de travail (contrat de travail, nombre d'heures travaillées, nombre de clients servis...). L'un des experts auditionnés expliquait que :

Ces données sont nécessaires pour parfois contester le discours des plateformes sur ce qui constitue ou non du travail, sur le revenu horaire, etc. Le travailleur a l'impression de travailler partout, il devient critique de quantifier quand le travailleur travaille : quand il va chercher un passager ? Quand il est en attente d'une course ? C'est donc critique pour fonder un contre-discours.

129 DESBIEY, Olivier. « *Nudger n'est pas jouer : comment Uber et Lyft influencent leurs chauffeurs à leur avantage* ». *LINC*, 7 avril 2017.

130 Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE.

131 Article 15 du règlement général sur la protection des données.

132 Article 22 du règlement général sur la protection des données.

133 Article 20 du règlement général sur la protection des données.

134 Article 4 du règlement général sur la protection des données.

135 KILHOFFER, Zachary et al., *op. cit.*, décembre 2019.

D'après les auditions, **les plateformes ne fournissent que des données très parcellaires aux travailleurs qui en font la demande**. Un expert auditionné citait des données transmises uniquement relatives à la dernière semaine, au motif que la demande initiale ne spécifiait pas exactement la période. Certaines plateformes modifieraient régulièrement leurs procédures d'accès aux données et refuseraient les délégations de pouvoir d'associations œuvrant pour l'exercice de ce droit :

Plusieurs fois, des travailleurs des plateformes se sont rendu compte qu'ils avaient des droits sur leurs données et ont décidé de les actionner. En retour, ils n'ont rien reçu ou très très peu, en tout cas bien moins que ce à quoi ils ont droit. Les plateformes jouent avec la loi pour exiger des travailleurs qu'ils expliquent très précisément les données qu'ils souhaitent obtenir.

Les obstacles qui nous ont été rapportés en audition font depuis l'objet d'une plainte de la Ligue des Droits de l'Homme (LDH) contre l'entreprise Uber auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), pour non-respect du RGPD.¹³⁶ La plainte reprocherait notamment à Uber le fait que : « Une série d'obstacles est apparue dans l'exercice de leurs droits puisque ayant été effectuée directement auprès du délégué à la protection des données des sociétés Uber, cette demande a fait l'objet d'une réponse rédigée en langue anglaise ». Les données transmises par Uber seraient en outre « inintelligibles ».¹³⁷

Les plateformes entretiennent une forme d'asymétrie d'information avec leurs travailleurs, qui nuit au pouvoir de négociation de ces derniers. Leur refus de contribuer à la portabilité des données des travailleurs augmente les coûts de changement d'une plateforme à une autre, renforçant la position dominante de certains acteurs¹³⁸.

Outre les données personnelles, **certaines plateformes ont aussi des obligations spécifiques en matière d'ouverture et de partage de leurs données, au nom de l'intérêt général**. C'est le cas des plateformes de mobilités, suite à l'adoption de l'article 25 de la LOM qui dispose que « sont rendues accessibles et réutilisables [...] les données statiques et dynamiques sur les déplacements et la circulation ainsi que les données historiques concernant la circulation »¹³⁹. Autrement dit, les données de services de mobilité utiles aux usagers ainsi qu'aux villes seront ouvertes afin de les intégrer dans des plateformes de mobilité multimodales proposant aux utilisateurs l'ensemble des options sa disposition pour se rendre d'un point A à un point B et, éventuellement, d'ajuster au mieux le transport public en fonction de la demande.

136 KRISTANADJAJA, Gurvan. « La Ligue des droits de l'Homme dépose plainte contre Uber devant la CNIL ». *Libération*. 12 juin 2020.

137 *Ibid.*

138 KILHOFFER, Zachary et al., *op. cit.*, décembre 2019.

139 Article 25 de la LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

II • QUEL(S) STATUT(S) JURIDIQUE(S) POUR LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES ?

En France, deux statuts : travail salarié et non-salarié

Comme le rappellent les magistrats de la Cour de cassation dans l'arrêt *Uber* du 4 mars 2020, le droit français ne reconnaît que deux statuts juridiques : **le travail salarié et non-salarié**¹⁴⁰. Le critère opérant pour départager le travail salarié du travail non-salarié est celui du **lien de subordination**. C'est ce critère qui conditionne aussi l'accès au droit du travail et à la Sécurité sociale.

Les travailleurs des plateformes, qui sont pour la plupart micro-entrepreneurs, sont couverts par une présomption d'indépendance¹⁴¹. Le statut juridique des travailleurs est l'objet d'une controverse importante : **certains considèrent que ces travailleurs sont liés aux plateformes par une relation de subordination qui impliquerait une requalification en salariat, tandis que d'autres affirment qu'ils présentent des caractéristiques d'autonomie et de flexibilité qui fondent leur indépendance**.

Enfin, d'autres acteurs ont suggéré le dépassement du critère du lien de subordination par la création d'un statut intermédiaire entre salariat et indépendance : le tiers statut. Ce débat vient de trouver un nouveau souffle, le premier Ministre ayant chargé la mission d'information sur la représentation des travailleurs des plateformes de travailler sur « *les caractéristiques, risques et avantages que pourrait revêtir un statut intermédiaire* ».¹⁴²

S'interroger quant au statut des travailleurs des plateformes impose de passer en revue en détail les trois options disponibles :

- le tiers statut ;
- le statut d'indépendant ;
- le salariat.

Pour chacune, il est nécessaire d'examiner les controverses qui s'y rattachent, mais aussi, dans esprit plus prospectif, d'envisager concrètement à quoi ressemblerait chacun de ces statuts pour les travailleurs des plateformes.

140 Cour de cassation, civ., Chambre soc., Arrêt *Uber BV*, 19-13.316, 4 mars 2020. Voir la [note explicative](#).

141 Loi n° 2009-888 du 22 juillet 2009 de développement et de modernisation des services touristiques.

142 PREMIER MINISTRE, Courrier à M. Jean-Yves Frouin, 5 juin 2020.

Approche 1 • Ni salariés, ni indépendants : le tiers statut

Approche 1 • Ni salariés, ni indépendants : le tiers statut	44
Le tiers statut en France : état de la controverse	45
1) Dépasser la dichotomie entre indépendance et salariat, un long débat	45
a. À l'origine du tiers statut : une évolution des formes de travail	45
b. Les propositions concrètes : du « travailleur autonome qualifié » au « travailleur indépendant économiquement dépendant »	45
2) Le débat sur le tiers statut ravivé par l'économie des plateformes	47
a. Le tiers statut serait particulièrement adapté aux travailleurs de plateformes	47
b. Une « fausse bonne idée » écartée à plusieurs reprises	48
Les exemples internationaux de tiers statut	50
1) Au Royaume-Uni : le statut de worker	50
a. Les <i>workers</i> à mi-chemin de l'indépendance et du salariat	50
b. La qualification des travailleurs de plateformes en <i>workers</i> en débat	51
<i>Encadré 1 - Le statut de worker au Royaume-Uni</i>	52
2) En Espagne : le statut de travailleur indépendant économique dépendant	53
a. Une protection en cas de dépendance économique	53
b. Les travailleurs des plateformes espagnols entre salariat et statut TRADE	54
<i>Encadré 2 - Les TRADE en Espagne</i>	55
3) En Italie : de la parasubordination à un statut spécifique pour les « travailleurs numériques »	55
a. Entre la subordination et l'indépendance, le régime italien de la « parasubordination »	55
b. Le régime italien des <i>co.co.per</i> , adapté pour les travailleurs des plateformes ?	56
c. Un statut spécifique aux travailleurs des plateformes : l'adoption de la loi du Lazio du 20 mars 2019 et de la loi italienne du 2 novembre 2019	57
<i>Encadré 3 - Co.co.co, co.co.per et lois spécifiques en Italie</i>	59
<i>Tableau 1 - Synthèse de la comparaison internationale des tiers statuts</i>	60
À quoi ressemblerait un statut spécifique des travailleurs des plateformes ?	61
1) Inclure les travailleurs des plateformes dans des régimes intermédiaires existants	61
a. Le bénéfice du Code du travail pour les travailleurs non-salariés	61
b. Créer un statut de travailleur de plateformes numériques (TPN) dans la septième partie du Code du travail	62
2) Le statu quo : l'élaboration progressive d'un tiers statut de fait	63
a. La loi El Khomri	64
b. Les lois « Avenir professionnel » et « Orientation des mobilités »	64

Le tiers statut en France : état de la controverse

1) Dépasser la dichotomie entre indépendance et salariat, un long débat

a. À l'origine du tiers statut : une évolution des formes de travail

L'évolution des formes de l'action économique, qui n'est plus seulement incarnée par l'entreprise pyramidale des années 1950, mais également par des structures plus réticulaires et horizontales, entraîne d'importants bouleversements dans le droit du travail.¹⁴³ Le développement des plateformes numériques d'emploi pose avec une acuité nouvelle des questions anciennes, telles que celle de la frontière entre indépendance et salariat. Il conduit à remettre sur le métier des concepts fondateurs du droit du travail comme celui de la *subordination* : « *la frontière se brouille entre travail dépendant et indépendant* », écrit ainsi Alain Supiot¹⁴⁴. **Cette dichotomie, qualifiée de « ligne Maginot » par le Conseil d'État¹⁴⁵, a fait l'objet de nombreuses critiques.**

L'idée de compléter le critère de la subordination par d'autres notions, telles que celle de dépendance économique, n'est pas nouvelle. Cet ajout aboutirait à la création d'un statut intermédiaire, sous la forme du travailleur indépendant, mais économiquement dépendant. Cette proposition a émergé sous l'effet de l'apparition de formes de travail dites « atypiques » à l'origine de vulnérabilités nouvelles, ce qui a pu justifier que leur soient étendues des protections garanties par le salariat¹⁴⁶.

Tout en évitant de consacrer un statut intermédiaire entre le régime indépendant et salarié, ces aménagements statutaires ont eu pour effet d'étendre les protections du salariat à des activités difficilement classables, et ce afin de clarifier la situation des travailleurs et d'améliorer la prévisibilité des conséquences des contentieux en matière de droit du travail ou de Sécurité sociale. Les outils pour parvenir à cette protection ont été divers : présomption simple de salariat, notion de travail « confié », article L.311-3 du Code de la Sécurité sociale, élargissement du Livre VII du Code du travail.

Deux évolutions du monde du travail concourent, en outre, à ces remises en question de la *summa divisio* entre salariat et indépendance. **D'une part, une demande de davantage de liberté et d'autonomie de la part de salariés très qualifiés** qui bénéficient déjà des protections offertes par le contrat de travail, en échange de leur subordination à l'autorité hiérarchique de l'employeur. **D'autre part, des situations d'indépendance formelle imposées pour des activités auparavant salariées, sans que ne disparaisse pour autant le lien de subordination** qui unit ces travailleurs à leur donneur d'ordre - qui n'est autre, parfois, que leur ancien employeur.

b. Les propositions concrètes : du « travailleur autonome qualifié » au « travailleur indépendant économiquement dépendant »

Dès 2003, le consultant Laurent Coquelin et la sociologue Emmanuèle Reynaud ont réfléchi au statut du « travailleur autonome qualifié » dans un rapport remis au ministre de l'Économie et des Finances :

143. SUPIOT, Alain. « Préface de l'édition « Quadrige ». Critique de la régulation ou le droit du travail saisi par la mondialisation » in : *Critique du droit du travail*. Paris : Presses Universitaires de France. Coll. Quadrige. 3ème édition. 2018.

144. *Ibid.*

145. CONSEIL D'ÉTAT. *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'« ubérisation »*. 13 juillet 2017.

146. *Ibid.*

*La place plus grande accordée à la liberté d'entreprendre conduit à élargir la sécurisation des parcours professionnels, quelle que soit la forme retenue pour son activité professionnelle. Dans cette perspective, il s'agit de conjuguer liberté et sécurité là où le droit du travail n'accordait la sécurité qu'en contrepartie de la subordination*¹⁴⁷.

Si cette étude se concentre uniquement sur les cadres, elle révèle que les interrogations quant à l'équilibre entre flexibilité et protection sont anciennes en France, accompagnant la montée en puissance du « *marché professionnel atypique* »¹⁴⁸. **Le rapport questionne ainsi la centralité du lien de subordination en droit français et pose la question de la création « d'un statut intermédiaire correspondant à la notion de para-subordination »**¹⁴⁹. Les auteurs lui ont toutefois préféré l'assimilation au salariat et la présomption simple de travail salarié, et ont ainsi préconisé la constitution d'un droit de l'activité professionnelle¹⁵⁰ transcendant la nature du contrat de travail.

Face à la multiplication des situations dérogatoires et à la mosaïque d'outils utilisés (droit du travail, droit commercial, droit de la Sécurité sociale...), le rapport Antonmattei et Sciberras propose en 2008 la création d'un troisième statut, hybride entre indépendance et salariat : celui de travailleur indépendant économiquement dépendant (TIED)¹⁵¹. L'objectif est ainsi de clarifier le régime applicable et de protéger ces travailleurs « *privés deux fois de protection* ». Ils ne bénéficient ni de la protection juridique du salariat, ni de la protection économique de l'indépendance réelle¹⁵², tombant ainsi dans une « *zone grise* » entre le droit du travail et le droit commercial. Ce statut permettrait l'octroi de droits spécifiques à ces travailleurs, en particulier en matière de formation, de négociation collective, de protection contre les accidents du travail et de limitation du temps de travail. De même, consacrer un tel statut serait l'occasion de définir en droit du travail français la notion de « *dépendance économique* »¹⁵³, en la différenciant de celle de subordination¹⁵⁴. Inspirée de la législation italienne, cette dépendance pourrait être examinée à l'aune de trois critères : plus de la moitié du chiffre d'affaires réalisé auprès d'un même donneur d'ordre ; une relation d'activité durable dans le temps ; et une dépendance du travailleur à l'égard de l'organisation productive du donneur d'ordre.¹⁵⁵

Cependant, ce rapport a été vivement critiqué, ses détracteurs mettant en avant un risque d'érosion du salariat et de précarisation de l'emploi. De fait, l'introduction du statut des TIED dans le droit français a été abandonnée.¹⁵⁶ À la place, la France privilégie la requalification en salariat au cas par cas. Cela a par exemple été le cas en 1972 pour les gérants de stations-service ou en 2000 et 2001 pour les chauffeurs de taxi de grandes entreprises du secteur¹⁵⁷.

Il est aussi mis en avant que la création d'un troisième statut risquerait de complexifier le droit social existant. En 2016, le Conseil national du numérique appelait à ne pas « *multiplier les types de droit applicables en privilégiant l'évolution du droit commun plutôt que la multiplication des régimes spéciaux* » ; à valoriser

147 COQUELIN, Laurent et REYNAUD, Emmanuèle. *Les professionnels autonomes. Une nouvelle figure du monde du travail*. Paris : Étude pour la Direction des Entreprises Commerciales, Artisanales et de Services (DECAS) du Ministère de l'Économie des Finances et de l'Industrie, 2003.

148 *Ibid.*

149 *Ibid.*

150 La constitution d'un statut unique de « l'actif », permettant la portabilité des droits sociaux attachés à l'exercice d'une activité professionnelle indépendamment du statut, est également en débat en France et au sein de l'Union européenne depuis de nombreuses années. Le Socle européen des droits sociaux de 2017 peut représenter un exemple de cette évolution. Voir : PARLEMENT EUROPÉEN, CONSEIL ET COMMISSION EUROPÉENNE. *Socle européen des droits sociaux*. 2017.

151 ANTONMATTEI, Paul-Henri, et SCIBERRAS, Jean-Christophe. *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? Rapport au Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité*, Novembre 2018.

152 *Ibid.*, p. 3.

153 Celle-ci fait toutefois l'objet d'une définition en droit de la concurrence. L'article L. 420-2 du Code du Commerce sanctionne ainsi l'abus de dépendance économique au motif qu'il s'agit d'une pratique anticoncurrentielle. En droit de la concurrence, trois conditions doivent être réunies pour sanctionner un tel abus : l'existence d'une situation de dépendance économique, une exploitation abusive de cette situation, et une affectation, réelle ou potentielle, du fonctionnement ou de la structure de la concurrence sur le marché. DGCCRF. « *Abus de dépendance économique : quelles sanctions ?* » *Fiches pratiques*. Juin 2017.

154 ANTONMATTEI, p. H. et SCIBERRAS, J. C., *op. cit.*, Novembre 2008, p. 6.

155 AMAR, Nicolas & VIOSSAT, Louis-Charles. *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale, Rapport de l'Igas no. 2015 - 121*, mai 2016, p. 63.

156 MONDON-NAVAZO, Mathilde « *Travailleurs économiquement dépendants* », in Bureau, M. C., Corsani, A., Giraud, O., Rey, F., & Tasset, C. *Les zones grises des relations de travail et d'emploi: un dictionnaire sociologique*, 2019.

157 *Ibid.*

le travail indépendant ; et à ne pas remettre en cause les droits déjà attachés aux différents statuts¹⁵⁸.

Si la création d'un troisième statut en France a déjà été débattue et abandonnée, elle connaît une nouvelle actualité avec l'apparition des plateformes numériques de travail, qui ont recours à des travailleurs formellement indépendants, tout en encadrant étroitement leur activité¹⁵⁹.

2) Le débat sur le tiers statut ravivé par l'économie des plateformes

a. Le tiers statut serait particulièrement adapté aux travailleurs de plateformes

Le développement des plateformes numériques de travail reconfigure les formes de l'action économique et modifie les modalités d'accès et d'exploitation sur le marché du travail. Ce modèle a donné naissance à ce que certains ont qualifié d'émergence du « cybertariat »¹⁶⁰ ou d'entrée dans l'âge de l'« entreprécariat »¹⁶¹, où les idéaux de flexibilité, d'indépendance et de créativité masquent une insuffisance de protections. Ces expressions ont en commun de souligner le caractère précaire du travail indépendant tel qu'il est effectué sur la grande majorité des plateformes. Les travailleurs de ces plateformes sont en effet en majorité indépendants, ce qui a pour effet de les priver de protection sociale¹⁶², sans toutefois bénéficier des avantages de l'indépendance en termes de flexibilité et d'autonomie par rapport à la plateforme. C'est ce qui a conduit certains à y voir la preuve de l'existence non pas d'un lien de subordination, mais d'un lien de dépendance économique caractérisant la relation entre le travailleur et la plateforme.

Le désir de liberté et d'autonomie des travailleurs des plateformes justifierait de ne pas entrer dans le cadre du travail salarié subordonné. Par exemple, Uber Eats a réalisé entre mars 2016 et mai 2019 une consultation de ses coursiers afin d'en savoir plus sur leur expérience sur la plateforme. 80 % des coursiers mentionnent la liberté et l'autonomie comme premiers avantages de cette activité ainsi que la possibilité de travailler où et quand ils le souhaitent, sans discrimination¹⁶³. Nos auditions ont parfois fait ressortir le même constat :

Ce qui les intéresse [les travailleurs] c'est l'autonomie horaire, la flexibilité en termes de temps de travail. C'est le principal argument d'attraction des plateformes. Mais de l'autre côté, ils veulent avoir des choses qui les rassurent, même si c'est un peu plus loin dans leur esprit, comme la Sécurité sociale, la retraite, des couvertures, le loyer, pouvoir donner de meilleures garanties à un propriétaire... (Représentant syndical)

L'économie de plateformes favoriserait ainsi l'émergence d'un troisième type de travail, indépendant (au sens de non-subordonné), mais dont les revenus dépendent de la plateforme. Cet état de fait placerait ainsi le travailleur dans une relation asymétrique avec la plateforme, ce qui justifierait qu'on lui accorde davantage de protections que celles attachées au statut d'indépendant traditionnel.

158 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. *Travail, Emploi, Numérique : les nouvelles trajectoires. Rapport à la Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social*, janvier 2016.

159 MONDON-NAVAZO, Mathilde, *op. cit.*, 2019.

160 HUWS, Ursula. The making of a cybertariat? Virtual work in a real world. *Socialist register*, 2001, vol. 37 ; DOLBER Bryan, From Independent Contractors to an Independent Union. *Building Solidarity through Rideshare Drivers United's Digital Organizing Strategy*. MIC Center, 2019, p. 5.

161 Cette expression a été popularisée par Silvio Lorusso pour désigner les micro-entrepreneurs : étudiants, freelances, chômeurs, à qui on demande de développer une mentalité d'entrepreneur afin de ne pas succomber à la précarité croissante des sphères économiques et existentielles. « Bienvenue dans l'entreprécariat, où l'esprit entrepreneurial est une malédiction plutôt qu'une bénédiction ». Son ouvrage explore ainsi les effets de cette mutation du travail sont profondément liés à la valorisation de l'innovation et de la créativité. LORUSSO, Silvio. *Entreprecariat. Everyone is an entrepreneur, nobody is safe*. 2018. Tallin : Onomatopée 170. 264p.

162 Voir *infra*, approche 2 « Les indépendants sur les plateformes numériques de travail ».

163 UBER EATS, *Consultation des coursiers*, Mai 2019.

b. Une « fausse bonne idée » écartée à plusieurs reprises

Plusieurs rapports sont venus étudier la possibilité de créer un statut spécifique aux travailleurs des plateformes sur la base de leur dépendance économique, hypothèse qui a, chaque fois, été écartée. C'est le cas du rapport de l'Inspection générale des Affaires sociales (Igas) sur les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale¹⁶⁴. Les auteurs y préconisent de mettre en place un « *statut ad hoc de porteur collaboratif* »¹⁶⁵ sur le même modèle que les contrats d'entrepreneur salarié des coopératives d'activité et d'emploi (CAE)¹⁶⁶. **En revanche, ils alertent sur le fait que « les situations de dépendance économique des travailleurs indépendants collaboratifs ne sont pas assez fréquentes pour justifier un statut ad hoc » de travailleurs indépendants en situation de dépendance économique**¹⁶⁷. Par ailleurs, l'Igas fait siennes les conclusions de l'Organisation internationale du travail (OIT), selon lesquelles un tiers statut présenterait le risque

*d'effets pervers de basculement par les employeurs de nombreux travailleurs salariés vers ce nouveau statut moins bien protégé, et la création de nouvelles sources de contentieux – et donc d'instabilité juridique et économique – par la multiplication des frontières entre travail salarié, travail parasubordonné et travail indépendant.*¹⁶⁸

Toutefois, les auteurs du rapport considèrent que dans les cas « où des problèmes particuliers sont identifiés », il est possible d'utiliser les outils classiques du droit du travail et notamment « *l'assimilation par la loi, dans le livre VII du Code du travail, de ces travailleurs à des salariés, comme ce qui a été fait pour les gérants de succursale, les travailleurs à domicile* »¹⁶⁹. De manière générale, les auteurs préconisent de créer des procédures de règlement des différends spécifiques ainsi qu'une fonction de médiation spécialisée.¹⁷⁰

De même, dans son étude annuelle de 2017, le Conseil d'État envisage la possibilité d'un troisième statut sur la base de l'article 60 de la loi Travail du 8 août 2016. Cependant, l'étude conclut que « *construire un droit spécifique aux plateformes numériques serait un écueil* » au motif qu'il serait, « *en pratique, délicat de distinguer les règles applicables à l'économie des plateformes de celles de l'économie physique, ce qui amènerait à créer des distorsions de concurrence entre les opérateurs selon le support de leur activité* »¹⁷¹.

Le Conseil d'État préconise plutôt l'application aux plateformes des outils juridiques déjà existants, voire de les adapter, avant d'en créer de nouveaux. De plus, le Conseil d'État invite le législateur à réfléchir à la constitution d'un socle de droits fondamentaux communs à tous les travailleurs, plutôt qu'à la consécration d'un tiers statut spécifique. Le rapport en conclut que :

*l'économie des plateformes n'est pas un nouveau secteur économique ou social mais, ainsi qu'il a été dit, un nouveau paradigme, c'est-à-dire une nouvelle manière d'exercer des activités qui existaient déjà. L'émergence de cette économie n'incite donc logiquement pas à créer un surplus de complexité juridique en ajoutant des règles à celles existantes, mais contraint au contraire à revoir l'ensemble de nos systèmes juridiques pour y amener plus de simplicité et de lisibilité.*¹⁷²

Plus récemment, le Conseil national du numérique a été saisi pour organiser une consultation examinant différents scénarios de régulation du travail de plateforme dans le cadre des États généraux des nouvelles régulations du

164 AMAR, Nicolas & VIOSSAT, Louis-Charles, *op. cit.*, mai 2016.

165 Cette proposition a été largement reprise et notamment dans : THIERY, Sophie. Les nouvelles formes du travail indépendant. *Avis du Conseil économique, social et environnemental*, 29 novembre 2017, 48 p.

166 AMAR, Nicolas & VIOSSAT, Louis-Charles, *op. cit.*, 2016, p.59.

167 *Ibid.*, p. 63.

168 DE STEFANO, Valerio, The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comparative labor law and policy journal*, 37(3), 2016.

169 Le scénario de l'assimilation au salariat est examiné plus en détail *infra*, « à quoi ressemblerait un statut spécifique des travailleurs des plateformes ? ».

170 *Ibid.*, p. 66.

171 CONSEIL D'ÉTAT, *op. cit.*, 2017, p. 111.

172 *Ibid.*, p. 112.

numérique¹⁷³. Un collège de représentants de différentes administrations¹⁷⁴ a été chargé d'établir plusieurs propositions de régulation qui ont ensuite été soumises à une consultation citoyenne au premier semestre 2019. Le groupe de travail des administrations a ainsi choisi d'écarter d'emblée cette option : « *La création d'un tiers statut entre salariat et travail indépendant [est] estimée inopportune pour ne pas complexifier davantage le droit social.* »¹⁷⁵ En outre, la consultation citoyenne a permis de recueillir une majorité d'avis négatifs, au motif que cette approche pourrait conduire à faire sortir un certain nombre de travailleurs des statuts types, voire à dégrader la condition des salariés dans leur ensemble en créant un appel d'air vers un statut moins protecteur.

Un rapport de l'Institut Montaigne d'avril 2019 écarte également le tiers statut d'emblée, en le qualifiant de « fausse bonne idée ».¹⁷⁶ Selon les auteurs, cela reviendrait uniquement à « *déplacer le problème* » sur le plan juridique et risquerait de « *multiplier les contentieux* » alors que l'objectif devrait être de les contenir.

ÉTAT DE LA CONTROVERSE	
Arguments en faveur de l'instauration d'un tiers statut pour les travailleurs des plateformes	Arguments opposés à l'instauration d'un tiers statut pour les travailleurs des plateformes
<p>D'après ses partisans, mettre en place un tiers statut pour les travailleurs des plateformes permettrait à la fois de :</p> <p>Mieux les protéger face à leur situation de dépendance économique, sans pour autant nuire à leur désir de flexibilité ;</p> <p>Clarifier leur situation juridique et réduire les incertitudes en cas de contentieux.</p> <p>Le tiers statut serait adapté au travail de plateforme car :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les travailleurs jouissent d'une grande autonomie (flexibilité horaire) qui rend le lien de subordination non pertinent ; - Ils connaissent néanmoins une situation de dépendance économique à la plateforme qui justifie qu'on leur étende le bénéfice de certaines protections. 	<p>D'après ses détracteurs, mettre en place un tiers statut pour les travailleurs des plateformes présente le risque de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Précariser l'emploi et éroder les protections offertes par le salariat ; - Complexifier le droit du travail et le droit social existants ; - Créer une fracture entre le droit des plateformes et celui de l'économie physique. <p>Par ailleurs, créer un statut spécifique pour les travailleurs des plateformes ne semble pas justifié puisque :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leur situation de dépendance économique est limitée par rapport à l'ensemble du marché du travail et ne justifie pas à elle seule l'instauration d'un statut <i>ad hoc</i> ; - Le droit du travail contient déjà des dispositifs flexibles mobilisables pour ces travailleurs.

On peut considérer que l'approche qui consiste à créer un tiers statut a été formellement écartée des options examinées pour encadrer le travail sur les plateformes en France.

173. SECRETARIAT D'ÉTAT CHARGÉ DU NUMÉRIQUE. *Lettre de saisine du Conseil national du numérique sur les États généraux des nouvelles régulations du numérique*. 15 janvier 2019.

174. DG Trésor, DG travail, Igas, Acoiss, AdIC, ANSSI, DGE, DGCCRF, ANACT, etc. *In* CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE, « La protection des travailleurs des plateformes », *op. cit.*, mai 2020.

175. *Ibid.*

176. INSTITUT MONTAIGNE. *Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi*. Avril 2019.

Les exemples internationaux de tiers statut

Trois pays ont adopté des législations constituant des statuts intermédiaires entre salariat et indépendance : le **Royaume-Uni**, **l'Espagne** et **l'Italie**. Les exemples issus de ces trois États sont riches d'enseignements pour le cas français. D'une part, parce qu'ils permettent d'offrir un retour d'expérience sur la mise en œuvre concrète du tiers statut. D'autre part, parce que les contentieux autour du statut des travailleurs des plateformes dans ces pays ont mobilisé cette notion. Un tableau comparatif de ces différentes législations figure en fin de partie.

1) Au Royaume-Uni : le statut de worker

Au Royaume-Uni, certains travailleurs des plateformes œuvrent sous le statut de *workers*, c'est-à-dire un tiers statut à mi-chemin de *independent contractor* ou *self-employed* (travailleur indépendant) et de *employee* (travailleur salarié). Ces travailleurs sont qualifiés de **travailleurs indépendants dépendants** : ils fournissent de manière indépendante un service pour le compte d'une autre entité. Le contrat est ainsi passé avec cette entité et non avec le client final de la prestation.

a. Les *workers* à mi-chemin de l'indépendance et du salariat

Le statut de worker a été défini en 1996 comme « *une personne sous contrat travaillant personnellement pour accomplir un travail et dont le cocontractant pour lequel elle accomplit ce travail n'est pas le client* »¹⁷⁷. Cette catégorie existait préalablement à la loi de 1996 et visait à étendre certains droits et garanties du salariat, à l'image des droits syndicaux ou de la protection contre les discriminations, à des travailleurs qui pourraient en être exclus, comme les travailleurs en freelance, les travailleurs saisonniers ou les intérimaires.¹⁷⁸

Comme les salariés avec leur employeur, les *workers* sont dans une situation d'asymétrie de pouvoir vis-à-vis de leur donneur d'ordre : au-delà de leur indépendance formelle, ils dépendent économiquement de ce dernier. **C'est cette dépendance économique qui justifie l'extension d'une partie des droits et protections du salariat.** En outre, la jurisprudence¹⁷⁹ considère que cette dépendance économique se manifeste par l'existence d'une « obligation de service personnel », c'est-à-dire le fait que le *worker* soit obligé d'exécuter le travail lui-même et ne puisse pas en confier l'exécution à une tierce personne. Ces derniers se distinguent ainsi des indépendants par un plus fort degré d'intégration dans l'organisation de l'activité économique.

Les *workers* ne remplissent toutefois pas l'ensemble des critères qui fondent la qualification de la relation salariale au Royaume-Uni et ne peuvent donc pas prétendre à l'intégralité des droits et protections attachés à ce statut. En effet, on considère que donneurs d'ordre et travailleurs n'ont pas d'obligations mutuelles : les premiers ne sont pas tenus de fournir du travail, tandis que les seconds ne sont pas tenus d'accepter l'exécution des travaux qui leur sont proposés¹⁸⁰. Les salariés voient les conditions d'exercice de leur activité largement contrôlées par leur employeur, à l'instar des horaires ou du lieu de travail, tandis que les *workers* sont intégrés à un moindre degré à l'organisation du travail. Les tribunaux britanniques tendent à considérer les *workers* comme une sous-catégorie de travailleurs indépendants bénéficiant de droits et protections issus du salariat.

177 Section s230(3) de l'*Employment Rights Act* de 1996.

178 MASON, Luke « *Royaume-Uni* », in DAUGAREILH, Isabelle, DEGRYSE, Christophe et POCHET, Philippe (dir.) *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*. ETUI working paper. 2019.

SÉNAT. *Étude de législation comparée n° 288 - Recueil des notes de synthèse de mars à juin 2019*. Direction de l'initiative parlementaire et des délégations. Juillet 2019. p.88.

179 Supreme Court, *Pimlico Plumbers Ltd v Smith* [2018] UKSC 29, on appeal from [2017] EWCA Civ 51.

180 L'appréciation de ce critère est toutefois sujette à des subtilités, en cas, par exemple, d'obligation globale de travailler. Employment Appeal Tribunal, *Cotswold developments Construction Ltd v Williams* [2006] IRLR181.

Contrairement aux indépendants, les *workers* jouissent des droits syndicaux¹⁸¹. Ce statut leur permet aussi de bénéficier :

- d'un salaire minimum garanti ;
- d'une protection contre la retenue arbitraire partielle ou totale du salaire ;
- d'un accès à un minimum de congés payés et de pauses lors des heures de travail ;
- d'une protection contre les discriminations ;
- un traitement égal entre ceux qui sont à temps complet et ceux qui ne travaillent que quelques heures et une protection équivalente à celles des lanceurs d'alerte – dans le cas où il faudrait rapporter des méthodes de travail frauduleuses, par exemple¹⁸².

En revanche, ces travailleurs ne bénéficient pas des arrêts de travail pour maladie, des allocations parentales, du droit de recours en cas de licenciement abusif et du droit de préavis en cas de cessation d'emploi¹⁸³.

Toutefois, le droit fiscal du Royaume-Uni ne reconnaît que deux catégories de travailleurs : les salariés et les indépendants. De fait, en tant que sous-catégorie des indépendants, les *workers* sont traités comme tels en matière de fiscalité et de protection sociale. **Ainsi, aucune cotisation sociale n'est versée par le donneur d'ordre d'un *worker***¹⁸⁴, tandis que ce dernier doit s'acquitter des cotisations exigées pour tous les travailleurs indépendants.

b. La qualification des travailleurs de plateformes en *workers* en débat

Les jurisprudences des dernières années sur le statut des travailleurs des plateformes au Royaume-Uni ont donc visé à requalifier des entrepreneurs indépendants Uber ou Deliveroo en *workers* et non en *employees*¹⁸⁵. Ce choix est motivé par le fait que ces travailleurs assurent une prestation personnelle de services pour le compte de la plateforme avec laquelle ils sont en contrat, sans toutefois que la plateforme soit contractuellement cliente du travailleur¹⁸⁶. Les représentants de leurs intérêts peuvent en outre être dissuadés de demander la requalification en contrat d'*employment* en raison de la jurisprudence ainsi que des avantages fiscaux concédés aux *workers*, par exemple en matière d'impôt sur le revenu¹⁸⁷. Ces requalifications n'ont toutefois pas d'incidences particulièrement préjudiciables sur les plateformes en termes de versement de cotisations sociales¹⁸⁸. Bien que la qualification en *independent contractor* reste la plus favorable pour les plateformes, celle de *worker* leur permet malgré tout de continuer à réaliser des économies substantielles au regard tant du droit du travail que du droit fiscal et des cotisations sociales¹⁸⁹.

Comme en France, le juge britannique examine la relation de travail dans la réalité des faits et n'est pas tenu par la formalisation de celle-ci sous la forme d'un contrat de travail¹⁹⁰. Il peut tenir compte du pouvoir de négociation de chacune des

181 CARELLI, Rodrigo et KESSELMAN Donna. Le secteur du transport individuel de personnes en milieu urbain à l'épreuve des plateformes numériques. *Chronique internationale de l'IREs*, n° 168. Décembre 2019.

182 DIRECTION GÉNÉRALE DU TRÉSOR. Traitement des plateformes numériques - Contribution des services économiques des pays suivant : Allemagne, Danemark, Chine, Espagne, États-Unis, Italie, Royaume-Uni, Moscou. *Stratégie, études et pilotage*, 2017.

183 CARELLI, Rodrigo & KESSELMAN Donna, *op. cit.*, décembre 2019.

184 *Ibid.*

185 MASON, Luke, *op. cit.*, 2019 ; SÉNAT, *op. cit.*, juillet 2019.

Pour des exemples jurisprudentiels, voir notamment : Supreme Court, *Pimlico Plumbers Ltd v Smith* [2018] UKSC 29, *Aslam v. Uber BV* [2018] EWCA Civ 2748, *Independent Workers Union of Great Britain v Central Arbitration Committee* [2018] EWHC 3342.

186 SÉNAT, *op. cit.*, juillet 2019

187 *Ibid.*

188 CARELLI, Rodrigo & KESSELMAN Donna, *op. cit.*, décembre 2019.

189 CARELLI, Rodrigo & KESSELMAN Donna, *op. cit.*, décembre 2019.

190 SÉNAT, *op. cit.*, juillet 2019. En France, « l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs » depuis les arrêts *Société Générale* (Cour de cassation, Chambre sociale, du 13 novembre 1996, 94-13187) et *Labanne* (Cour de cassation, Chambre sociale, du 19 décembre 2000, 98-40572) de la Cour de cassation.

parties. Dans l'affaire *Uber v. Aslam*¹⁹¹, tant le juge social que la Cour d'appel ont donc considéré que les chauffeurs de la plateforme de VTC étaient des *workers*, ces derniers travaillant pour Uber et non l'inverse. Leur raisonnement s'est appuyé notamment sur le pouvoir de contrôle exercé par la plateforme sur les chauffeurs en cas de refus de course. Le juge d'appel britannique a également **tenu compte du déséquilibre dans le pouvoir économique et de négociation entre les parties afin de garantir aux chauffeurs le statut de *workers***¹⁹². Portée devant la Haute Cour, cette affaire devrait être à nouveau jugée en 2020.

L'affaire *Uber* encore en cours ne signifie pas que l'ensemble des travailleurs de la nouvelle économie de plateforme bénéficieraient automatiquement de la reconnaissance par le juge de leur statut de *worker*. En effet, dans une affaire opposant un syndicat de coursiers, l'*Independent Workers Union of Great Britain* (IWUGB), à l'entreprise Deliveroo¹⁹³, la Haute Cour a considéré que les livreurs Deliveroo étaient bien des indépendants. En effet, elle a constaté que les livreurs pouvaient sous-traiter l'exécution de la tâche à un tiers et qu'à ce titre, ils n'étaient pas dépendants personnellement de la plateforme, selon une interprétation restrictive de l'arrêt *Plimco Plumbers*.

Encadré 1 - Le statut de *worker* au Royaume-Uni

La qualification de *worker* a pu être analysée comme « *très fonctionnelle* »¹⁹⁴ et « *pragmatique* »¹⁹⁵ : ses frontières étant relativement mouvantes, elle peut faire bénéficier à un grand nombre de personnes une partie des droits, garanties et protections liés au travail salarié. Néanmoins, elle a également pour corollaire de laisser une part importante de travailleurs en dehors du droit du travail salarié et peut ainsi constituer un statut « au rabais ».

En outre, les critères utilisés pour distinguer les *workers* des salariés ont des contours relativement flous. Le droit britannique introduit une gradation dans l'intégration du travailleur à l'organisation de l'activité économique dont les frontières peuvent paraître artificielles, en plus d'être établies au cas par cas au gré des décisions de justice.

De fait, si l'introduction du statut de *worker* est née de l'intention d'étendre à certains travailleurs vulnérables une partie des protections et garanties attachées à l'emploi salarié, elle peut aujourd'hui constituer un obstacle à l'obtention de la totalité de ces droits. **La qualification des travailleurs de plateformes en *workers* a pour le moment permis au juge britannique de ne pas examiner si ces nouvelles formes de relations au travail pouvaient recouvrir des réalités de subordination analogues à celles caractérisant l'emploi salarié traditionnel, par exemple au regard du management algorithmique. Elle n'a pas non plus permis de répondre à la question de savoir si les nouvelles formes de travail à l'œuvre dans l'économie de plateformes doivent bénéficier ou non des droits en matière d'emploi**¹⁹⁶. **Malgré tout, ce statut garantit à ces travailleurs un minimum de droits et protections.**

191 *Aslam v. Uber BV* [2018] EWCA Civ 2748.

192 Ce raisonnement fondé sur la jurisprudence *Autoclenz (Autoclenz Ltd v. Belcher)* [2011] UKSC 41) a toutefois été contesté avec éclat par le spécialiste du droit du travail Lord Justice Underhill, pour qui cet arrêt ne permet pas au juge de « réécrire toute disposition contractuelle défavorable résultant du déséquilibre dans le rapport de force entre le (prétendu) employeur et le (prétendu) worker » et plaide en faveur d'une intervention du législateur. Pour plus de détails, voir : ADAMS, Zoe. Royaume-Uni. Le rôle central des autorités publiques et des tribunaux dans la régulation des VTC. *Chronique internationale de l'IRES*, n° 168. Décembre 2019. pp155-171.

193 *Independent Workers Union of Great Britain v Central Arbitration Committee* [2018] EWHC 3342 (Admin).

194 GOMES, Barbara. *Etude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais. Rapport remis à l'Organisation Internationale du Travail* (OIT). 2017.

195 MASON, Luke, *op. cit.*, 2019.

196 Comme le souligne Zoe Adams, « il [ce statut] n'incite pas les tribunaux à adapter les critères traditionnels du statut au regard de l'emploi afin de mieux refléter la réalité des pratiques de travail modernes, et leur offre une solution pratique face à cette tâche difficile et susceptible de prêter à controverse. » ADAMS, Zo, *op. cit.*, décembre 2019.

2) En Espagne : le statut de travailleur indépendant économique dépendant

Comme en France, le droit du travail espagnol est traditionnellement fondé sur la dichotomie entre travail salarié subordonné et travail indépendant, caractérisé par l'absence de lien de subordination. Cependant, **l'Espagne reconnaît depuis 2007 l'existence d'une catégorie intermédiaire, fondée non pas sur la subordination, mais sur la présence d'un lien de dépendance économique qui justifie l'extension de droits et protections accordés aux salariés**, comme la liberté syndicale et la prévention des risques professionnels¹⁹⁷.

a. Une protection en cas de dépendance économique

La *LETA* (*Ley del Estatuto del trabajo autónomo* ou loi sur le statut des travailleurs autonomes) est **venue définir le régime des travailleurs autonomes économiquement dépendants (*Trabajadores autonomos economicamente dependientes, TRADE*) pour les personnes tirant au moins 75 % de leur revenu d'une seule personne physique ou morale**¹⁹⁸. L'une des conditions principales pour l'obtention de ce statut est que l'activité doit être exercée personnellement : le travailleur ne peut sous-traiter ou embaucher des salariés pour réaliser cette activité en son nom¹⁹⁹. En théorie, cette obligation personnelle permet donc de reconnaître la situation de dépendance et sert à distinguer le TRADE de l'indépendant.

À l'instar de l'indépendant, le travailleur dispose de sa propre infrastructure productive (matériel, locaux...), s'organise librement dans la réalisation de son travail et assume lui-même les risques inhérents à son activité car il ne perçoit une rémunération qu'en fonction du résultat de son travail. **Ainsi, le statut de TRADE se distingue du salarié par l'autonomie productive**²⁰⁰.

Ce statut donne droit à :

- un minimum de 18 jours de congés, rémunérés ou non selon les contrats ;
- une limite des heures supplémentaires à 30 % du temps de travail ;
- la possibilité de moduler les horaires ;
- la protection contre les discriminations ;
- un encadrement des motifs de rupture du contrat, afin de rééquilibrer le rapport de force entre le TRADE et son principal donneur d'ordre. En dehors des motifs autorisés, la rupture du contrat ouvre des droits à l'indemnisation pour le travailleur économiquement dépendant. Néanmoins, la détermination du montant de l'indemnisation est laissée à la discrétion des parties et la loi ne fixe pas de seuil de référence à ce sujet ;
- un rattachement au régime de la protection sociale des travailleurs indépendants.

Si d'autres dimensions de l'organisation de l'activité comme la durée maximale du temps de travail, le régime de repos hebdomadaire, etc., doivent obligatoirement figurer dans le contrat, celles-ci ne sont pas fixées par la loi et sont renvoyées aux stipulations contractuelles ou conventionnelles, issues de la négociation collective²⁰¹. Les TRADE ont aussi la possibilité d'adhérer à des conventions d'intérêt professionnel²⁰², conclues entre les entreprises donneuses d'ordre et les partenaires sociaux, afin de bénéficier de protections supplémentaires.

197 SÉNAT, *op. cit.*, juillet 2019.

198 GOMES, Barbara, *op. cit.*, 2017 ; DIRECTION GÉNÉRALE DU TRÉSOR, *op. cit.*, 2017.

199 Sauf exceptions définies par le texte, telles qu'à l'occasion d'une grossesse ou pour le soin d'un parent malade ou âgé. SÉNAT, *op. cit.*, juillet 2019.

200 GOMES, Barbara, *op. cit.*, 2017.

201 *Ibid.*

202 Ce dispositif, propre aux TRADE et créé par la LETA, prévoit que des organisations collectives représentant des TRADE peuvent - à leur demande - négocier avec le donneur d'ordre des conventions encadrant leurs conditions de travail. Pour plus de détails, voir : RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel « Espagne », in DAUGAREILH, Isabelle, DEGRYSE, Christophe et POCHE, Philippe (dir.). Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative. *ETUI working paper*. 2019.

Depuis sa création en 2007, la mise en place du statut de TRADE peut être qualifiée d'échec. En effet, ce statut demeure largement sous-utilisé en raison d'une interprétation restrictive du juge espagnol, qui a considéré que le travailleur souhaitant disposer de cette qualification devait en faire la demande auprès de son donneur d'ordre et formaliser l'existence de ce lien par un contrat écrit²⁰³ et enregistré auprès du service public de l'emploi.²⁰⁴ Sa mise en œuvre, qui avait justement pour but de rééquilibrer l'asymétrie des pouvoirs entre travailleurs et donneurs d'ordre, fait reposer sur la partie la plus vulnérable l'opposabilité des droits créés. Certains analystes ont donc fortement critiqué un statut « *qui a surtout servi à donner une apparence légale au travail clandestin, plutôt que d'améliorer les conditions de travail des individus concernés* »²⁰⁵.

b. Les travailleurs des plateformes espagnols entre salariat et statut TRADE

Si le statut de TRADE est antérieur à l'émergence du travail sur les plateformes, il a pu apparaître comme une qualification adéquate pour les personnes exerçant ce type d'activité. Celles-ci conjugueraient en effet autonomie productive (liberté de choisir ses horaires...) et situation de dépendance économique (leur revenu dépend de la plateforme). **Toutefois, l'application de ce statut au travail de plateforme est loin d'être une évidence, ce qui a poussé les tribunaux espagnols à demander une intervention du législateur.**

Par exemple, depuis l'été 2017, la plateforme Deliveroo laisse le choix aux coursiers espagnols entre le statut TRADE et celui de travailleur indépendant. En février 2019, le tribunal social madrilène a quant à lui estimé que la relation entre la plateforme Glovo et un livreur avait le caractère d'une relation de travail subordonnée puisqu'en l'absence de la plateforme, le service rendu par le coursier ne serait plus justifié. La plateforme détiendrait donc un pouvoir de contrôle sur le travailleur²⁰⁶.

Dans cet arrêt, le juge social a donc préféré requalifier le travailleur directement en salarié plutôt que de reconnaître la dépendance économique caractéristique des TRADE. Dans sa décision, il souligne néanmoins que l'économie des plateformes questionne les catégories traditionnelles du droit du travail et invite le législateur à préciser le cadre applicable aux travailleurs des plateformes.

D'autres jurisprudences vont dans ce sens, comme celle de la Cour sociale de Valence relative aux coursiers Deliveroo de juin 2018 et celle de la Cour sociale barcelonaise à propos des travailleurs de la plateforme Take Eat Easy de mai 2019²⁰⁷. Les administrations de contrôle, telles que l'Inspection du travail et de la Sécurité sociale, ont également sanctionné différentes plateformes comme Uber et Take Eat Easy et requalifié leurs travailleurs en salariés²⁰⁸. À l'inverse, un autre arrêt de la Cour sociale de Madrid de septembre 2018 avait confirmé que les conditions de travail d'un livreur Glovo correspondaient au statut de TRADE, choisi par le travailleur lui-même, et avait rejeté la demande de requalification en salarié²⁰⁹.

L'examen par le juge espagnol de la réalité du travail sur les plateformes tend donc à mettre en évidence de nouvelles formes de subordination intermédiée par la technologie plutôt que des situations mixtes d'autonomie productive et de dépendance économique. Au-delà des difficultés inhérentes au statut espagnol de TRADE évoquées *supra*, il n'est pas évident que celui-ci recouvre adéquatement le travail de plateforme et certaines de ses caractéristiques, telles que le contrôle algorithmique ou les systèmes de notation.

203 *Sentencia Social Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 2060/2011 de 12 de Junio de 2012.*

204 SÉNAT, *op. cit.*, juillet 2019, p.94.

205 RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, *op. cit.*, 2019.

206 *Ibid.*, p.60. Jugement de la cour sociale de Madrid n°33, du 11 février 2019.

207 *Ibid.*

208 *Ibid.*

209 *Ibid.* *Judgement no. 248/2018, Social Court of Madrid, Section 39, Rec n. 1353/2017, 3 September 2018.* La Cour a retenu trois éléments déterminants pour fonder sa décision : le livreur choisit ses horaires de travail, son itinéraire et peut refuser des courses sans encourir de sanction ; il est propriétaire de ses instruments de travail (moyen de locomotion et téléphone portable) ; il est responsable envers le client de la bonne réalisation de la course et de la perte ou détérioration éventuelles de la commande.

Encadré 2 - Les TRADE en Espagne

L'introduction d'un tiers statut dans le droit du travail espagnol a davantage abouti à complexifier les situations, voire à donner une apparence de légalité à des situations d'exploitation, qu'à protéger des travailleurs dans une situation de faiblesse particulière du fait de leur relation de dépendance économique. Ainsi, on relève que ce statut est largement sous-utilisé et que son introduction représente jusqu'à présent un relatif échec. **Peu de travailleurs de plateformes sont qualifiés de TRADE, et le juge espagnol s'est jusqu'à présent montré réticent à user de cette possibilité, lui préférant la qualification de salariat. La complexité introduite par le statut de TRADE ainsi que celle créée par l'émergence du travail sur les plateformes ont conduit les juges et experts à réclamer une clarification de la situation par le législateur.**

3) En Italie : de la parasubordination à un statut spécifique pour les « travailleurs numériques »

Dès 1973, le droit italien reconnaît l'existence de situations intermédiaires, parasubordonnées, au sein du travail indépendant. Celles-ci justifient d'attribuer certaines protections aux travailleurs.

a. Entre la subordination et l'indépendance, le régime italien de la « parasubordination »

Le régime de la parasubordination a connu de nombreuses évolutions depuis sa création dans les années 1970. Le droit italien du travail ne reconnaît donc pas une, mais plusieurs catégories intermédiaires entre salariat et indépendance. Est ainsi introduite dans les années 1990 la notion de collaboration coordonnée et continue, « co.co.co. », afin de désigner les travailleurs parasubordonnés remplissant les critères cumulatifs suivant :

- une relation de collaboration ;
- une relation continue et durable dans le temps ;
- une coordination fonctionnelle ;
- une quasi-obligation personnelle de travail²¹⁰.

Cependant, ce tiers statut s'est rapidement traduit par un contournement du droit social et un recours massif aux co.co.co plutôt qu'aux relations traditionnelles d'emploi, encourageant le législateur italien à en limiter le recours.²¹¹

À cette fin, une loi de 2015 crée le concept de « collaboration organisée par le donneur d'ordre » ou « co.co.per » :

Lorsqu'un donneur d'ordre assure l'organisation de plusieurs aspects liés à l'exécution du travail, et ce y compris quand et où ce travail doit être effectué, toutes les dispositions obligatoires en matière d'emploi et dont les salariés peuvent se prévaloir sont d'application, même si les travailleurs concernés sont officiellement des indépendants.²¹²

Les travailleurs co.co.per. sont autonomes dans l'exécution de leur activité, mais le donneur d'ordre définit différents aspects organisationnels liés à l'exécution du travail, en particulier en ce qui concerne le lieu et la durée d'exercice de l'activité.

210 ALOISI, Antonio et CHERRY, Myriam A., « Dependent Contractors In the Gig Economy: A Comparative Approach », *Américan University Law Review*, Vol. 66, issue 3, Art. 1, 2017, p.660.

211 BORELLI, Silvia « Italie », in DAUGAREILH, Isabelle, DEGRYSE, Christophe et POCHE, Philippe (dir.), *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*. ETUI working paper. 2019

212 *Ibid.*, p. 100.

Ils bénéficient en théorie de l'ensemble des garanties et protections qui s'appliquent normalement aux salariés. Cependant, cette protection radicale des co.co.per. a, en réalité, été limitée puisque le texte crée de nombreuses dérogations à l'application du droit salarié, notamment en cas de conclusion de conventions collectives moins favorables²¹³. Ainsi, le recours aux syndicats conduit à sortir certains travailleurs, pourtant assimilés au salariat, du droit du travail. Dans ce cas, leur situation est donc moins protectrice que le salariat, mais l'est plus que les co.co.co. : les premiers disposent notamment des droits syndicaux, contrairement aux seconds.

Ainsi, les co.co.per. peuvent se voir appliquer des droits plus favorables que ceux traditionnellement accordés aux travailleurs indépendants, dans le cadre de conventions collectives, comme :

- le droit à un salaire horaire minimum ;
- le droit à des congés payés ;
- le droit à une assurance en cas de maladie, d'accident ou de congé maternité²¹⁴.

Ce socle de base peut être renforcé ou, à l'inverse, diminué par la négociation collective²¹⁵. Du côté des co.co.co., il est simplement précisé que les modalités de la coordination doivent être négociées afin d'atténuer la relation de dépendance au donneur d'ordre. Les co.co.co. comme les co.co.per. bénéficient d'une indemnisation du chômage d'une durée de six mois²¹⁶. Enfin, ces deux régimes relèvent de l'assurance obligatoire à la Sécurité sociale propre au régime des indépendants, et sont financés pour deux tiers par le donneur d'ordre (la plateforme) et pour un tiers par le travailleur. Ils sont aussi tous deux moins protecteurs que le régime des salariés, que ce soit en termes de montant ou de durée des indemnisations.

L'introduction d'un tiers statut en Italie est bien loin d'avoir atteint son objectif originel, à savoir simplifier la qualification de la relation de travail. L'histoire du travail parasubordonné a ainsi été qualifiée de « *série d'interventions législatives malheureuses* »²¹⁷, aboutissant à un système complexe dans lequel cohabitent difficilement une grande variété de régimes.²¹⁸ Antonio Aloisi et Myriam Cherry concluent également que « *le tiers statut n'a pas été la panacée souhaitée contre le problème des erreurs de qualification, bien au contraire : ses évolutions ont créé encore plus d'incertitudes pour les entreprises et pour les travailleurs.* »²¹⁹

b. Le régime italien des co.co.per, adapté pour les travailleurs des plateformes ?

La qualification des travailleurs italiens des plateformes en co.co.per ne fait pas consensus. Interrogé sur le cas de la plateforme Foodora, le ministère italien du Travail a indiqué que la qualification de la relation de travail en collaboration continue organisée par le donneur d'ordre, soit co.co.per, était pertinente²²⁰. Cette qualification a néanmoins été remise en cause depuis devant le tribunal de Turin.

Dans une affaire du 11 avril 2018, le tribunal de Turin a ainsi rejeté la demande de six coursiers Foodora de voir leur relation de travail avec la plateforme requalifiée en salariat. Le juge a également refusé de leur accorder le statut de co.co.per en

213 « La loi dispose en effet que l'article 21 ne s'applique pas dans plusieurs cas : celui de la conclusion d'une convention collective nationale signée par les syndicats les plus représentatifs ; pour les collaborations fournies par certaines professions intellectuelles pour lesquelles il est nécessaire de s'inscrire dans un ordre professionnel (comme c'est le cas pour les avocats ou les médecins); pour certaines fonctions exercées par les membres d'organes d'administration et de contrôle de sociétés, de conseils ou encore comités ; dans certaines associations sportives comme celles organisées en fédérations ; en enfin l'article 21 ne s'applique pas aux collaborations prévues dans la production et la réalisation de spectacles par certaines fondations. En outre, l'article 2.3 permet une dérogation par certification de la relation devant l'inspection du travail. » GOMES, Barbara. Op. cit. 2017, p.35.

214 Ibid.

215 Ibid.

216 GOMES, Barbara, op. cit., 2017, p. 36.

217 PERULLI, Adalberto. *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente* 3, cité par ALOISI, Antonio et CHERRY, Myriam A., op. cit., 2017, p. 666.

218 BORELLI, Silvia, op. cit., 2019, p. 100.

219 ALOISI, Antonio et CHERRY, Myriam A., op. cit., 2017, p. 666. (notre traduction)

220 DG Trésor, op. cit., 2017.

adoptant une interprétation « très étroite » de la loi de 2015²²¹ portant création de ce statut. Cette interprétation a été depuis contestée par de nombreux juristes, mais a été suivie par le tribunal de Milan dans une affaire « Foodinho » de juillet 2018²²². La Cour d'appel turinoise est partiellement revenue sur l'arrêt *Foodora*²²³ : si elle a considéré qu'il n'avait pas lieu de les requalifier en salariés, elle a bien retenu le statut de co.co.per au motif que Foodora « *organisait bien les activités des coursiers, y compris en ce qui concerne l'horaire et le lieu de travail* ». ²²⁴ Le juge d'appel a néanmoins évité de se prononcer sur d'autres aspects, tels que la question de savoir si la législation anti-discrimination ou de santé et de sécurité au travail, dont bénéficient les salariés, trouvait à s'appliquer.

Comme ailleurs, la question du statut des travailleurs italiens des plateformes reste donc en suspens. Si le régime des co.co.per peut sembler correspondre, à première vue, aux caractéristiques du travail de plateforme, son application est toujours loin d'être évidente. **Les jurisprudences de 2018 et 2019 ont ainsi poussé les pouvoirs publics locaux et nationaux à adopter des législations relatives aux travailleurs des plateformes, faisant ainsi de l'Italie l'un des rares pays à s'être doté de textes spécifiques.**²²⁵

c. Un statut spécifique aux travailleurs des plateformes : l'adoption de la loi du Lazio du 20 mars 2019 et de la loi italienne du 2 novembre 2019

Deux interventions législatives ont eu lieu en 2019 : il s'agit de l'adoption par la région du Latium (*Lazio*) d'une loi spécifique au travail de plateforme le 20 mars 2019, puis de celle, par le Parlement italien, d'un autre texte relatif aux travailleurs des plateformes de livraison de repas, le 2 novembre 2019.

La région du Latium a adopté au printemps 2019 une loi visant à donner des droits et protections aux travailleurs des plateformes, et ce, bien que le droit social ne relève normalement pas de la compétence des régions. Ce texte peut être qualifié de première introduction d'une définition juridique des « travailleurs numériques »²²⁶ en droit italien. Ces derniers sont définis comme :

*des travailleurs qui, quels que soient le type et la durée de leur relation de travail, fournissent des activités à une plateforme qui les organise en vue d'offrir un service via une application et en déterminant le prix et les conditions de ce service.*²²⁷

Les travailleurs des plateformes qui opèrent dans la région du Latium doivent ainsi bénéficier :

- de « *formations à la réglementation en matière de santé et sécurité* » au travail et des « *dispositifs de prévention des accidents de travail* » (article 3) ;
- d'assurances couvrant les accidents du travail, les dommages causés aux tiers, la maternité et la paternité, et, à titre gracieux, d'un équipement de protection individuelle. Ils sont couverts pour les frais d'entretien de leurs outils de travail (article 4) ;
- d'un salaire minimum déterminé sur la base des conventions collectives nationales et d'un dédommagement en cas d'annulation de la prestation non imputable au travailleur (article 5) ;
- d'informations sur leurs conditions de travail (article 6) ;
- d'informations sur le fonctionnement de l'algorithme et du système de notation (article 7).

221 BORELLI, Silvia, *op. cit.*, 2019, p. 102.

222 Tribunale di Milano, M. Elazab c. Fodinho srl., *sentenza n. 1853/2018*, 04 luglio 2018, RG 6719/2017.

223 Corte di Appello di Torino, Foodora, *sentenza n. 26/2019*, 04 febbraio 2019, RG 468/2018.

224 BORELLI, Silvia, *Op. cit.* 2017, p.103.

225 KILHOFFER, Zachary, DE GROEN, Willem Pieter, LENAERTS, Karolien, SMITS, Ine, HAUBEN, Harald, WAEYAERT, Willem, GIACUMACATOS, Elisa, LHERNOULD, Jean-Philippe, ROBIN-OLIVIER, Sophie. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. European Commission Final Report. VTJ/ 2018/ 032. Décembre 2019.

226 Regione Lazio, *Legge a tutela dei lavoratori digitali*, 20 marzo 2019.

227 Région du Latium, loi du 20 mars 2019 relative à la protection des travailleurs numériques, article 2. Cité par BORELLI, Silvia, *op. cit.*, 2017, p.101.

Enfin, est créé un label « *entreprise équitable* ». ²²⁸ Pour les auteurs d'un rapport à la Commission européenne, il s'agit de :

la législation en vigueur la plus complète à ce jour dans les trente pays couverts par la présente étude. Cette loi couvre de nombreux défis en matière de conditions de travail et de protection sociale auxquels les travailleurs de plateformes sont confrontés. ²²⁹

Ils en saluent notamment l'approche, qualifiée de novatrice, mais mettent en garde contre le risque qu'elle soit trop large, ce qui pourrait la fragiliser sur le plan constitutionnel.

À l'échelle nationale, le Parlement italien a adopté le 2 novembre 2019 un projet de loi visant la « *conversion en loi, avec modifications, du décret-loi n°101 du 3 septembre 2019, contenant des dispositions urgentes pour la protection de l'emploi et pour la résolution de la crise des entreprises* » ²³⁰. Cette loi revient sur l'interprétation restrictive faite par le juge turinois de la qualification de co.co.per en faisant en sorte de supprimer la référence aux horaires, au lieu et à la durée du travail comme critères déterminants. Ainsi, la relation de dépendance économique caractéristique des co.co.per doit s'apprécier de manière générale, à travers la participation à un service organisé par la plateforme. La loi précise également que les protections du travail subordonné s'appliquent si « *l'organisation de l'activité des travailleurs qui sont considérés comme indépendants est réalisée à travers une plateforme numérique* ». ²³¹
La plateforme n'est considérée ni comme un employeur, ni comme un client, mais comme l'outil technique au travers duquel les performances de la prestation de service sont définies.

La loi du 2 novembre 2019 introduit un chapitre V bis dans le Code du travail italien, intitulé « *Protection du travail intermédié par une plateforme numérique* ». **Ce texte reconnaît explicitement à ces travailleurs la qualité d'indépendants tout en leur étendant un certain nombre de droits et de protections issus du salariat, donnant ainsi naissance à un statut spécifique des travailleurs de plateformes distinct des tiers statuts traditionnels comme les co.co.per.** Tout d'abord, le législateur a pris soin à l'article 47 bis d'exclure certaines plateformes du champ d'application du chapitre V bis. Seuls sont concernés :

les travailleurs indépendants qui exercent des activités telles que la livraison de biens pour le compte d'autrui dans des zones urbaines à vélo ou avec un véhicule motorisé et qui utilisent (mais pas exclusivement) des plateformes numériques pour trouver des courses. ²³²

Ce sont donc les travailleurs des plateformes de livraison, notamment de repas, qui sont explicitement visés. L'article définit les plateformes numériques comme :

des logiciels utilisés par les clients pour commander la fourniture ou la prestation d'un service, pour établir la rémunération et pour déterminer les conditions d'exercice de ce service. ²³³

Ensuite, la législation italienne répond à un grand nombre des problèmes rencontrés par les livreurs sans revenir sur leur qualité d'indépendants. Elle prévoit ainsi que l'ensemble des dispositions prévues par la directive européenne sur la transparence des conditions de travail, adoptée en juillet 2019, trouvent à s'appliquer, bien que cette directive ne concerne normalement que les travailleurs salariés et les faux indépendants ²³⁴.

228 BORELLI, Silvia. Op. cit. 2017, p.101.

229 KILHOFFER, Zachary et al., op. cit., décembre 2019. p. 106.

230 L. 2 novembre 2019, n. 128, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali*

231 COMMISSION EUROPÉENNE. Flash reports on labour law. Summary and country reports. *European Center for Expertise Flash Report* n°11/2019, novembre 2019. Voir article « Italy », ALES, Edoardo. pp. 31-34.

232 Ibid.

233 Article 47-bis du chapitre V bis du Code du travail italien. Cité par *ibid.*, p.32.

234 Sur l'analyse du champ d'application de la directive européenne relative à la transparence des conditions de travail, voir : KILHOFFER, Zachary et al., op. cit., décembre 2019 ; CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE, « La protection des travailleurs des plateformes », op. cit., mai 2020.

La loi du 2 novembre 2019 met en place :

- Des garanties pour les livreurs en termes de rémunération et la négociation d'un tarif horaire minimum fixé par convention collective. En cas d'échec ou d'absence des négociations, la loi interdit expressément la rémunération à la tâche et prévoit l'application de tarifs horaires minimums fixés par des conventions collectives issues de secteurs similaires. Le travail de nuit ou pendant les week-ends devra être indemnisé ; les montants en seront aussi fixés par négociation collective²³⁵ ou, à défaut, par décret sur proposition du ministère italien du Travail.
- Divers droits et garanties issus du droit du travail salarié, en matière de protections contre la discrimination ou de liberté et dignité du travailleur (article 47-quinquies) ou de protection des données personnelles (article 47-sexies).
- Une protection en cas d'exclusion : le refus d'une course ne peut justifier l'exclusion d'un livreur de la plateforme ni une réduction de ses opportunités sur celle-ci.
- Une assurance obligatoire contre les accidents du travail et maladies professionnelles (article 47-septies).

Enfin, le législateur a créé un comité au sein des ministères du Travail et des Politiques sociales chargé de veiller à la bonne application de la loi. Présidé par le ministre du Travail, cet organe de supervision sera constitué de représentants des travailleurs et des plateformes nommés par les organisations syndicales les plus représentatives (article 47-octies).²³⁶

Encadré 3 - Co.co.co, co.co.per et lois spécifiques en Italie

Le cas de l'Italie et de ses législations successives est particulièrement riche d'enseignements pour la France. La mise en place de tiers statuts depuis les années 1970 donne un recul suffisant qui a conduit à constater des abus, notamment en matière de contournement des obligations de droit du travail et des cotisations sociales. Les différentes tentatives du législateur pour corriger le tir ont abouti au régime actuel des co.co.per.

Si le débat sur l'adéquation de ce dernier à la situation des travailleurs des plateformes est toujours ouvert, le législateur a préféré lui substituer plus récemment une législation dédiée, créant de fait un statut encore à part pour les travailleurs de certaines plateformes numériques. Cette loi, adoptée le 2 novembre 2019, est encore trop récente pour permettre d'évaluer son impact sur le travail de plateforme. Par certains aspects, tels qu'en matière d'assurance, elle semble néanmoins se rapprocher de l'esprit de la loi El Khomri, tout en allant plus loin en matière de minimums tarifaires, de négociation collective, de droits de recours ou encore de protections issues du salariat.

Toutefois, le choix effectué par le législateur italien d'adopter une législation spécifique aux travailleurs des plateformes, incarnée par un chapitre dédié dans le Code du travail, ne peut manquer d'interroger. L'exemple italien est rendu plus intéressant encore par l'adoption d'une loi relative à la protection des travailleurs numériques par la région du Latium. **Celle-ci répond de manière quasi-complète aux problèmes rencontrés par ces derniers sans toutefois revenir sur leur qualification d'indépendants.**

²³⁵ Edoardo ALES relève que cette disposition en particulier pourrait poser problème au regard de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE), qui considère que la fixation de prix par la négociation collective ne constitue pas une entorse au droit de la concurrence (article 101 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, TFUE) si et seulement si les travailleurs concernés sont de faux indépendants - auquel cas le droit du travail salarié trouve à s'appliquer. CJUE, arrêt *C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media*, 4 décembre 2014. In COMMISSION EUROPÉENNE. Flash reports on labour law. Summary and country reports. *European Center for Expertise Flash Report* n°11/2019, novembre 2019. Voir article « Italy », ALES, Edoardo. pp. 31-34.

²³⁶ *Ibid.*

	Royaume-Uni	Espagne	Italie	Latium
Statut	Workers	TRADE	Travailleurs des plateformes de livraison de repas	Travailleurs numériques
Date de création	1996	2007	Novembre 2019	Printemps 2019
Travailleurs concernés	Travailleurs dépendants économiquement de leur donneur d'ordre et exécutant personnellement leur activité.	Travailleurs autonomes économiquement dépendants, tirant au moins 75 % de leur revenu d'une seule personne physique ou morale.	Travailleurs indépendants qui utilisent (mais pas exclusivement) des plateformes numériques pour trouver des courses.	Travailleurs qui fournissent des activités à une plateforme qui les organise en vue d'offrir un service via une application et en déterminant le prix et les conditions de ce service.
Droits inclus	Droits syndicaux Salaire minimum Protection contre la retenue de salaire Protection contre les discriminations Congés payés Pause pendant les heures de travail	18 jours de congés minimum Limitation des heures supplémentaires à 30 % du temps de travail Modulation des horaires Protection contre les discriminations Encadrement des motifs de rupture du contrat Rattachement au régime de la protection sociale des travailleurs indépendants	Application de la directive sur la transparence des conditions de travail Garanties de rémunération Négociation d'un tarif horaire minimum fixé par convention collective Indemnisation du travail le soir et les week-ends Protection contre la discrimination Liberté et dignité du travailleur Protection des données personnelles Protection contre l'exclusion ou la réduction des opportunités en cas de refus d'une course Assurance obligatoire contre les accidents du travail et maladies professionnelles	Formation à la réglementation en matière de santé et sécurité Dispositifs de prévention des accidents de travail Accès à des assurances couvrant les accidents du travail, les dommages causés aux tiers, la parentalité Salaire minimum (sur la base des conventions collectives nationales) Informations sur leurs conditions de travail, le fonctionnement de l'algorithme et du système de notation
Droits non couverts	Arrêts de travail pour congés maladie Allocations parentales Recours en cas de licenciement abusif	Dispositions renvoyées à la négociation collective : Encadrement du temps de travail Régime de repos hebdomadaire		
Application aux travailleurs des plateformes	Fréquente mais pas automatique	Rare	Automatique	Automatique
Bilan	Un statut aux frontières mouvantes qui a pu être qualifié de statut « au rabais ». Il freine l'accès aux droits salariés et empêche l'examen détaillé du travail sur les plateformes par le juge.	Une complexification du droit du travail qui a pu légitimer des situations d'exploitation et qui concerne en pratique très peu de travailleurs. Très peu appliqué aux travailleurs des plateformes.	Une réponse à un grand nombre de problèmes rencontrés par les livreurs, qui ne revient pas pour autant sur leur qualité d'indépendant.	Législation la plus complète à ce jour en Europe, qui répond à de nombreux défis quant aux conditions de travail et à la protection sociale des travailleurs des plateformes. Cependant, le texte ne remet pas en cause l'indépendance des travailleurs.

Tableau 1 - Synthèse de la comparaison internationale des tiers statuts

À quoi ressemblerait un statut spécifique des travailleurs des plateformes ?

1) Inclure les travailleurs des plateformes dans des régimes intermédiaires existants

a. Le bénéfice du Code du travail pour les travailleurs non-salariés

La tendance du droit du travail a longtemps été celle de l'extension du champ d'application des garanties attachées à l'existence d'un contrat de travail.

Les interventions du législateur et du juge ont ainsi permis d'élaborer une conception extensive du lien de subordination. Ce processus s'est traduit par l'insertion progressive d'une septième partie dans le Code du travail, dédiée aux « *dispositions particulières à certaines professions et activités* »²³⁷. Des travailleurs non-salariés peuvent ainsi avoir le bénéfice de tout ou partie du Code du travail. Ces dispositions concernent aujourd'hui plusieurs professions déterminées par les textes, comme les journalistes, les voyageurs représentant placiers (VRP), les pigistes, les gérants de succursales, les mannequins...²³⁸ Néanmoins, cette extension du bénéfice du Code du travail se fait à des degrés divers en fonction des activités. Ainsi, **certaines activités sont assimilées aux salariés par détermination de la loi, sans qu'il soit nécessaire de rechercher l'existence d'un lien de subordination.** On parle alors de « présomption de salariat » : c'est le cas pour les VRP²³⁹, les journalistes²⁴⁰, les artistes du spectacle²⁴¹, les mannequins²⁴² et les travailleurs à domicile²⁴³. **En revanche, les autres professions visées par le Livre VII ne sont pas assimilées aux salariés ; celles-ci sont donc couvertes par tout ou partie du Code du travail au gré des interventions législatives successives.** C'est par exemple le cas des gérants de succursales²⁴⁴ ou des travailleurs des plateformes²⁴⁵. Les dispositions applicables étant variables selon la profession concernée, il existe donc là aussi une asymétrie de protection entre les différentes activités.

À cette septième partie du Code du travail s'ajoute l'article L. 311-3 du Code de la Sécurité sociale qui liste les professions auxquelles l'article L. 311-2²⁴⁶ du même Code s'applique, « *même s'ils ne sont pas occupés dans l'établissement de l'employeur ou du chef d'entreprise, même s'ils possèdent tout ou partie de l'outillage nécessaire à leur travail et même s'ils sont rétribués en totalité ou en partie à l'aide de pourboires* »²⁴⁷. Cela concerne par exemple les employés d'hôtels, de cafés ou de restaurants, les artistes du spectacle et mannequins, les vendeurs-colporteurs de presse ou encore les arbitres et juges dans le sport. Pour le dire autrement, **peu importe l'autonomie du travailleur dans son lieu de travail, son outil de travail et sa rémunération, ces professions sont assimilées aux salariés et, à ce titre, bénéficient de la protection sociale attachée.**

237 GOMES, Barbara, *op. cit.*, 2017, p. 26 ; DAUGAREILH, Isabelle « France » in DAUGAREILH, Isabelle, DEGRYSE, Christophe et POCHE, Philippe (dir.), *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*. ETUI working paper. 2019, p. 83.

238 Voir par exemple : HAUT CONSEIL AU FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIAL (HCFPS), « *La protection sociale des travailleurs non-salariés et son financement* », *Rapport remis au Premier ministre*, Tome 1, octobre 2016. pp. 114-115.

239 Art. L. 7313-1 du Code du travail.

240 Art. L. 71112-1 du Code du travail.

241 Art. L. 7121-4 du Code du travail.

242 Art. L. 7123-3 du Code du travail.

243 Art. L. 7412-1 du Code du travail.

244 Art. L. 7321-3 du Code du travail.

245 Titre IV du Livre III de la septième Partie du Code du travail. Voir *infra*.

246 L'article L. 311-2 du Code de la Sécurité sociale définit les conditions d'application des assurances sociales : « **Sont affiliées obligatoirement aux assurances sociales du régime général, quel que soit leur âge et même si elles sont titulaires d'une pension, toutes les personnes** quelle que soit leur nationalité, de l'un ou de l'autre sexe, salariées ou **travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat.** »

247 Art. L. 311-3 du Code de la Sécurité sociale.

b. Créer un statut de travailleur de plateformes numériques (TPN) dans la septième partie du Code du travail

Certains sénateurs du groupe Communiste Républicain Citoyen et Écologiste ont émis la proposition d'ajuster et de renforcer les dispositions existantes concernant les travailleurs des plateformes²⁴⁸. Leur proposition de loi (ci-après « PPL ») représente à ce jour la réflexion la plus aboutie dans cette voie, bien qu'elle ne fasse pas l'objet d'un soutien particulier de la part des autres groupes parlementaires et ne soit pas exempte de critiques. Elle part de cinq constats :

- Les plateformes encadrent aujourd'hui la rémunération des travailleurs et ces derniers ne bénéficient le plus souvent pas d'un revenu décent au regard du volume horaire travaillé ;
- La protection sociale des travailleurs des plateformes est très insuffisante ;
- Les travailleurs des plateformes peuvent être déconnectés à tout moment suite à une décision unilatérale de la plateforme ;
- Il n'existe pas d'instances de représentation et de négociation au sein des plateformes ;
- Les plateformes organisent le travail et en contrôlent l'exécution par des outils algorithmiques opaques et difficilement compréhensibles²⁴⁹.

La PPL propose d'insérer un livre dédié aux travailleurs des plateformes numériques dans la septième partie du Code du travail (créant ainsi un Livre IV)²⁵⁰, sous réserve de certaines exceptions. En particulier, une flexibilité est laissée en matière d'organisation et de durée du temps de travail, mais sous condition du respect des durées maximales journalières et hebdomadaires, ces ajustements devant être négociés annuellement par les représentants des travailleurs. Il est aussi proposé :

- d'établir une rémunération horaire afin de garantir un revenu ne pouvant être inférieur au SMIC ;
- d'imposer aux plateformes une obligation d'intelligibilité et d'information quant aux décisions prises sur la base d'algorithmes ;
- d'encadrer la rupture du contrat de travail.

La PPL précise enfin que l'ensemble de ces éléments devront, par la suite, être déterminés dans le cadre de négociations collectives.

En ce qui concerne la protection sociale, le texte propose d'insérer un 37e alinéa à l'article L. 311-3 du Code de la Sécurité sociale afin d'affilier automatiquement les travailleurs des plateformes au régime général de la Sécurité sociale. De même, il est proposé d'étendre à ces travailleurs le droit à l'assurance chômage, en fonction de conditions fixées par la négociation collective. Enfin, le texte applique la couverture assurantielle en matière d'AT-MP aux travailleurs des plateformes, en laissant le choix à ces derniers de souscrire à un contrat négocié par la plateforme ou d'en choisir un librement.

Étant donné que les plateformes posent différents défis au syndicalisme traditionnel, la PPL suggère de modifier, pour ce secteur d'activité, les critères de la représentation syndicale, de renforcer les obligations d'information des travailleurs à ce sujet et de simplifier l'accès aux représentants.

248 Proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques, Texte n° 717 (2018-2019) de MM. Pascal SAVOLDELLI, Fabien GAY, Mmes Cathy APOURCEAU-POLY, Laurence COHEN, Michelle GRÉAUME et plusieurs de leurs collègues, déposé au Sénat le 11 septembre 2019.

249 Voir *supra*, controverse « Quels sont les enjeux du travail sur les plateformes ? », partie consacrée au « Numérique », et GROUPE COMMUNISTE RÉPUBLICAIN CITOYEN ET ÉCOLOGISTE AU SÉNAT. « Proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques ». Dossier de presse.

250 Aujourd'hui, les dispositions relatives aux travailleurs des plateformes font partie du Livre III du Code du travail, relatif aux voyageurs, représentants ou placiers, gérants de succursales, entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi et travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique.

Plusieurs questions restent néanmoins en suspens. La PPL **ne clarifie pas le statut des travailleurs des plateformes, qui restent à mi-chemin entre l'indépendance et le salariat**. Elle considère d'ailleurs dans un même ensemble toutes les personnes exerçant une activité sur une plateforme sans tenir compte de celles pour qui cette activité ne pose pas de problème de statut. Cela pourrait aboutir à créer une insécurité juridique supplémentaire pour les indépendants qui utilisent ces plateformes tout en correspondant aux critères fixés par la jurisprudence *Uber BV* de 2020²⁵¹. Les sénateurs ne qualifient pas expressément le contrat des travailleurs des plateformes de « contrat de travail », mais de « contrats individuels » pouvant être à durée déterminée ou indéterminée, sous une forme relativement floue. De même, le texte ne formule aucune présomption de salariat, rendant ambiguë la qualification de ces travailleurs et faisant courir le risque d'accentuer la zone grise entre indépendance et salariat, comme cela a été souligné lors des auditions par un représentant syndical :

C'était la création d'un statut de travailleur de plateforme indépendant mais spécifique avec, du coup, un risque de tiers statut et la création d'une zone grise. Donc on partageait les intentions, mais sur les solutions on n'était pas d'accord.

De surcroît, ce texte repose en grande partie sur la négociation collective. En revanche, **aucune précision n'est donnée quant au cadre dans lequel ce dialogue social doit avoir lieu en fonction des sujets négociés**²⁵².

De manière plus large, assimiler les travailleurs des plateformes à des salariés sans pour autant les qualifier explicitement de salariés présente deux inconvénients majeurs. Tout d'abord, l'assimilation au salariat est pertinente lorsque le lien de subordination juridique n'est pas caractérisable, mais qu'il existe une dépendance économique des travailleurs à l'égard du donneur d'ordre. Or, **dans le cas des plateformes numériques, et comme la jurisprudence l'a déjà relevé à de multiples reprises, le lien de subordination juridique peut être bel et bien présent**²⁵³. Il semble donc réducteur d'écarter tout lien de subordination et de recourir par défaut à l'assimilation au salariat. De même, faire le choix de l'assimilation au salariat pose la question du financement des protections y afférentes²⁵⁴. En effet, étendre les protections des travailleurs des plateformes, sans pour autant les qualifier de salariés, ne résout pas la problématique de l'évitement par les plateformes du paiement de cotisations sociales et patronales. Ainsi, **dans un contexte où l'économie des plateformes est amenée à s'étendre à un nombre grandissant de secteurs et de travailleurs, accroître les protections travailleurs des plateformes sans modifier le régime de prise en charge de leur protection sociale fait peser le risque d'un potentiel déséquilibre budgétaire**, a fortiori dans le cas de professions accidentogènes et prônes aux maladies professionnelles.

2) Le statu quo : l'élaboration progressive d'un tiers statut de fait

À la faveur des évolutions législatives successives, se dessine l'élaboration progressive d'un droit social spécifique aux travailleurs des plateformes. **Le législateur a en effet progressivement étendu certaines dispositions du salariat à ce type de travailleurs sans toutefois remettre en question la présomption de non-salariat, conduisant ainsi à la construction d'un statut juridique hybride**. Ce processus est toujours en cours à l'heure actuelle, comme en témoigne la constitution d'une mission d'information auprès du Premier ministre sur la représentation des travailleurs des plateformes, qui devra rendre ses propositions relatives au dialogue social et aux libertés syndicales à l'automne 2020.²⁵⁵

251 Cour de cassation, civ., Chambre soc., Arrêt *Uber BV*, 19-13.316, 4 mars 2020.

252 Voir *infra*, controverse « Quel dialogue social sur les plateformes ? ».

253 Voir *infra*, approche 3 « Le salariat sur les plateformes numériques de travail ».

254 Voir *infra*, approche 2 « Les indépendants sur les plateformes numériques de travail ».

255 PREMIER MINISTRE. « [Pour une meilleure représentation des travailleurs des plateformes](#) », Communiqué de presse. 14 janvier 2020.

a. La loi El Khomri

La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « El Khomri »²⁵⁶ est le premier texte européen à avoir pris le parti de réglementer spécifiquement le phénomène de l'économie de plateforme. Son titre IV est consacré aux « *travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique* » : les travailleurs des plateformes font formellement leur entrée dans le droit français du travail.²⁵⁷ Cette évolution a pu être qualifiée *a posteriori* de « *décision non-assumée de créer un troisième statut qui ne dit pas son nom.* »²⁵⁸ C'est aussi ce qu'a souligné l'un des experts auditionnés par le Conseil :

Il [le tiers statut] est déjà là depuis la loi El Khomri qui donne des droits à ces travailleurs. Le tiers statut est, ici, un compromis entre les plateformes et le législateur français : c'est un échange entre la présomption d'indépendance des travailleurs et la reconnaissance des droits collectifs à des travailleurs.

En effet, la loi El Khomri reconnaît aux travailleurs des plateformes la qualité d'indépendants, tout en leur étendant des droits issus du salariat : le droit de se syndiquer, de mener une action collective, ainsi que des protections en cas de « *refus concerté de fournir leurs services* », c'est-à-dire de faire grève. Les premiers droits octroyés aux travailleurs des plateformes sont des droits collectifs²⁵⁹ : ces derniers bénéficiaient déjà par principe du droit de grève, liberté individuelle garantie par la Constitution à tout type de travailleur, salarié ou non, qui s'est vue réaffirmée par le législateur. Les possibilités d'actions collectives étaient, elles, limitées, car elles peuvent constituer des atteintes au droit européen de la concurrence sur le fondement de l'article 101 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)²⁶⁰. La loi El Khomri leur étend également le droit à la formation professionnelle et le droit à une assurance en cas d'accidents du travail et maladie professionnelle.²⁶¹ Selon certaines analyses, l'octroi de ces droits constituerait en réalité un « *non-dit qui est une contradiction de la loi qui s'adresse à des travailleurs en réalité non indépendants* ».²⁶²

En rupture avec une tendance ancienne du droit du travail à l'élargissement de son champ d'application, qui faisait bénéficier un nombre croissant de catégories professionnelles des droits et protections du travail salarié, la loi El Khomri préfère au contraire conserver la qualité d'indépendants aux travailleurs des plateformes.

b. Les lois « Avenir professionnel » et « Orientation des mobilités »

D'autres textes sont ensuite venus compléter cette première ébauche d'un statut intermédiaire spécifique aux travailleurs des plateformes. Adoptée en 2018, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite « Avenir professionnel »²⁶³ étend ainsi le bénéfice, sous certaines conditions, d'allocations chômage en cas de cessation d'activité aux micro-entrepreneurs. Les dispositions de la loi d'Orientation des mobilités, dite « LOM »²⁶⁴, s'inscrivent dans cette continuité. Elles viennent ainsi renforcer certaines protections du droit du travail, comme la formation professionnelle, tout en créant de nouveaux droits. Les travailleurs

256 Loi n°2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016.

257 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE, « La protection des travailleurs des plateformes », *op. cit.*, mai 2020.

258 DAUGAREILH, Isabelle, *op. cit.*, 2019, p. 83.

259 Il s'agit de la triade classique des droits collectifs : droit d'action collective, d'organisation syndicale, de négociation collective.

260 La jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) considère que la fixation de prix par la négociation collective ne constitue pas une entorse au droit de la concurrence (article 101 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, TFUE) si et seulement si les travailleurs concernés sont de faux indépendants - auquel cas le droit du travail salarié trouve à s'appliquer. CJUE, arrêt [C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media](#), 4 décembre 2014. Voir également *infra*, controverse « Quel dialogue social sur les plateformes ? ».

261 [Articles L.7342-2 à 6](#) du Code du travail. Isabelle Daugareilh note à ce propos que « *le législateur fonde le nouveau dispositif sur la responsabilité sociale de l'organisation qu'est la plateforme et non sur sa responsabilité juridique d'employeur et surtout fait basculer la prise en charge des risques accident du travail et maladie professionnelle par des assurances privées.* » DAUGAREILH, Isabelle, *op. cit.*, 2019.

262 DAUGAREILH, Isabelle, *op. cit.*, 2019, p.87.

263 Loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

264 Loi [n°2019-1428](#) d'orientation des mobilités du 26 décembre 2019.

exerçant une activité sur une plateforme de mise en relation par voie électronique du secteur des mobilités (VTC, livraison) ont désormais le droit de connaître à l'avance la distance et le prix de la tâche, de refuser d'effectuer une prestation sans risquer de sanction ni de déconnexion unilatérale par la plateforme. En outre, la LOM cherche à garantir un droit à la déconnexion.

La relation entre un micro-entrepreneur et une plateforme est normalement régie par les droits civil et commercial plutôt que par le droit du travail. **Tout en reconnaissant explicitement la qualité d'indépendants aux travailleurs des plateformes, la LOM a créé un régime dérogatoire aux fondamentaux du travail indépendant en leur étendant des protections du droit du travail**²⁶⁵. Par exemple, le fait qu'un prestataire commercial puisse choisir de refuser une prestation, sans que le partenaire ne puisse mettre un terme à la relation commerciale, est contraire aux caractéristiques du travail indépendant.

265 Alain Supiot indique que la « situation des indépendants se caractérise d'abord par une grande hétérogénéité de régimes juridiques », marqués d'une part par les obligations professionnelles tenant à la nature de l'activité (transporteurs, mandataires, gérants, etc.), d'autre part par d'autres droits individuels tels que les règles d'accès à la profession ou les obligations déontologiques. Parmi les fondamentaux du travail indépendant, il relève que « les travailleurs indépendants ont en commun d'assumer les risques économiques de leur activité professionnelle. » SUPIOT, Alain. Les nouveaux visages de la subordination, *Droit social*, n°2, Février 2000.

Approche 2 • Les indépendants sur les plateformes numériques de travail

De quoi le statut d'indépendant sur les plateformes est-il le nom ?	68
1) L'inscription des plateformes dans les mutations plus vastes du travail indépendant	68
a. Les mutations sociologiques des indépendants	68
<i>Figure 1 - Évolution du nombre d'indépendants non salariés (emploi principal), d'après INSEE (2019)</i>	69
b. Une demande sociale d'autonomie dans le travail	71
2) Pluralité des types de plateformes, pluralité des statuts	73
a. Des degrés d'indépendance variables en fonction des plateformes	73
<i>Figure 2 - Typologie des plateformes de travail</i>	74
b. Au-delà de la microentreprise, une pluralité de statuts	75
3) Des besoins importants, notamment en matière de protection sociale	76
<i>Tableau 2 - Récapitulatif des couvertures sociales des salariés et des non-salariés, extrait et adapté du rapport de la commission des Affaires sociales du Sénat, mai 2020</i>	78
<i>Encadré 4 - Comment financer la protection sociale des travailleurs des plateformes ?</i>	79
a. Assurance maladie	80
<i>Tableau 3 - Indemnité forfaitaire journalière d'interruption d'activité en cas de grossesse, d'après Portail auto-entrepreneur</i>	81
b. Retraites	81
c. Accident du travail et maladie professionnelle	82
d. Perte d'activité et assurance chômage	84
<i>Encadré 5 - Les travailleurs des plateformes face à la crise du Covid-19</i>	85
e. Revenus	86
f. Congés payés	88
g. Accès au logement	88
h. Accès au crédit	89
À quoi ressembleraient d'authentiques travailleurs indépendants de plateformes ?	90
1) Donner du pouvoir d'agir aux travailleurs	90
a. Par la formation	90
b. Par la transparence	91
c. Par le collectif	92
2) Agir sur l'outil numérique par la conception éthique des plateformes	93
a. Agir sur l'outil numérique pour permettre aux travailleurs d'exercer comme de vrais indépendants	93
b. Agir sur l'outil numérique pour renforcer les pouvoirs de négociation des travailleurs indépendants	94
<i>Lever l'anonymat des travailleurs</i>	94
<i>Accroître l'interopérabilité des plateformes de travail</i>	94
<i>Négocier les conditions générales d'utilisation (CGU)</i>	95
c. Agir sur l'outil numérique pour ré-humaniser le travail	96
<i>Figure 3 - Capture d'écran d'une plateforme éthique réalisée par des étudiants</i>	96

De quoi le statut d'indépendant sur les plateformes est-il le nom ?

1) L'inscription des plateformes dans les mutations plus vastes du travail indépendant

a. Les mutations sociologiques des indépendants

Le travail indépendant ne constitue pas une catégorie en tant que telle, mais se construit, en tout cas dans le droit, en opposition au travail salarié. Le travailleur indépendant se définit par l'absence de subordination.²⁶⁶ Malgré la difficulté à appréhender cette catégorie hétérogène, les données de l'INSEE corroborent deux affirmations récurrentes sur les tendances actuelles du travail indépendant :

1. Le nombre de travailleurs indépendants progresse depuis le milieu des années 2000, rompant ainsi avec les tendances antérieures.
2. Le nombre de travailleurs indépendants augmente dans les services et le secteur tertiaire et diminue dans des domaines plus traditionnels, tels que l'agriculture.²⁶⁷

Toutefois, il convient de souligner que la croissance du nombre de travailleurs indépendants ne s'accompagne pas nécessairement d'un recul du nombre de salariés. Le sociologue Patrice Flichy relève que, face à la croissance du travail indépendant, « certains observateurs se demandent si le numérique et ses plateformes ne sont pas à l'origine d'une forme d'organisation du travail qui se substituerait au salariat ».²⁶⁸ L'Igas insiste *a contrario* sur la nécessité de démystifier l'hypothèse d'une fin du salariat sous l'effet du développement des plateformes collaboratives.²⁶⁹ Il est vrai que l'emploi salarié reste stable en France et concerne environ 80 % des actifs en emploi, soit la très vaste majorité des travailleurs.

En France, 12 % des actifs en emploi exercent leur activité sous le statut d'indépendant, soit 3,1 millions de personnes aux profils très divers : agriculteurs, médecins, dirigeants de petites ou de grandes entreprises, artistes, chauffeurs de taxi, artisans...²⁷⁰ L'hétérogénéité des situations s'accompagne d'une diversité des formes juridiques étant donné que l'activité d'indépendant peut être exercée dans le cadre des professions libérales, de la gérance de société, de l'entreprise individuelle dite classique ou encore de la micro-entreprise et de l'assimilation au salariat.

Les visages du travailleur indépendant ont considérablement évolué. Au cours du XX^{ème} siècle, et ce jusqu'aux années 2000, le travail indépendant existe principalement dans l'agriculture, la construction (BTP) ou encore le commerce de détail en magasin, à l'instar des métiers de bouche (boulangerie, charcuterie, poissonnerie, etc.). Ces secteurs traditionnels voient pourtant leurs effectifs baisser continuellement depuis de nombreuses années. Cette tendance se confirme à l'échelle européenne.²⁷¹ France Stratégie relève que le changement des activités des indépendants est survenu en à peine trente ans, avec des indépendants « *avant tout agriculteur exploitant, propriétaire de magasin, patron de restaurant ou profession libérale* » à l'aube des années 1980, et « *graphiste ou imprimeur, journaliste ou peintre, formateur ou kinésithérapeute, artiste ou*

266 SUPIOT, Alain. *Le droit du travail*. Paris : Presses Universitaires de France, Coll. « Que Sais-Je ». 2019.

267 LE BOËTTÉ, Isabelle. « *Les indépendants : le rebond amorcé dans les années 2000 se poursuit en 2016* ». *Insee Première*, n°1678. août 2019.

268 FLICHY, Patrice. *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*. Le Seuil. 2017, p.377.

269 AMAR, Nicolas & VIOSSAT, Louis-Charles. *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*. *Rapport de l'Igas* no. 2015 - 121, mai 2016.

270 Données INSEE (France hors Mayotte) citées par LE BOËTTÉ, Isabelle, *op. cit.*, 2019.

271 FULTON, Lionel. *Les syndicats s'engagent pour la protection des travailleurs indépendants*. 2018. Bruxelles : ETUC.

électricien » aujourd’hui.²⁷² France Stratégie souligne que de nombreux travailleurs indépendants traditionnels comme les travailleurs agricoles ont vu leurs emplois devenir des emplois salariés en CDI.²⁷³

Cette baisse d’effectifs dans les secteurs traditionnels est plus que compensée par le développement du travail indépendant dans le secteur tertiaire, notamment l’extension des services et des professions de santé, selon l’INSEE (voir figure 1).²⁷⁴

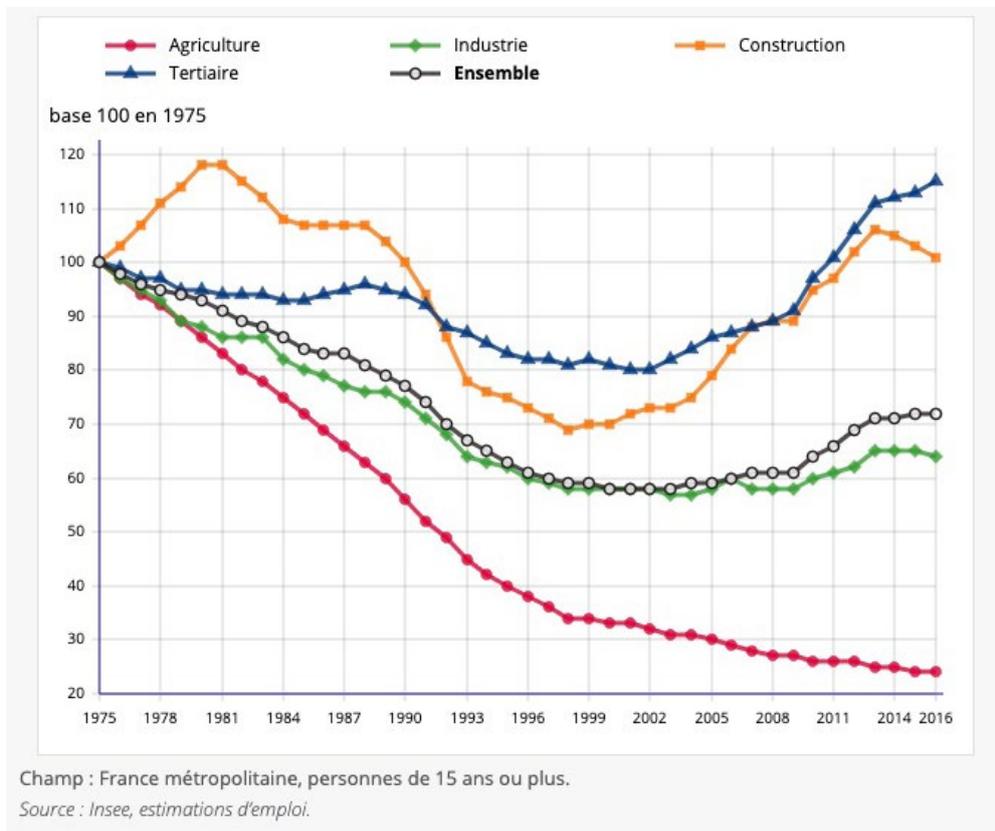


Figure 1 - Évolution du nombre d’indépendants non salariés (emploi principal), d’après INSEE (2019)

L’étude de la Confédération européenne des syndicats (CES), réalisée à partir de données Eurostat²⁷⁵, confirme ce diagnostic au niveau européen. Entre 2011 et 2016, les effectifs du travail indépendant auraient augmenté dans six secteurs, et ce dans les 28 États membres :

- les activités professionnelles, scientifiques et techniques (+15,3 %) ;
- la santé et le travail social (+14,3 %) ;
- les services administratifs et de soutien (+20,6 %) ;
- l’éducation (+23,7 %) ;
- les arts et loisirs (+13,7 %) ;
- l’information et la communication (+9,9 %).²⁷⁶

272 JOLLY, Cécile et FLAMAND, Jean. *Salariés ou indépendants, une question de métiers ?*. Note d’analyse de France Stratégie n°60. Septembre 2017.

273 Ibid. « Les agriculteurs exploitants restent très largement majoritaires (à 73 %) mais la part du salariat a été multipliée par deux en trente ans. Cet essor du salariat dans les professions traditionnellement indépendantes n’est pas limité aux agriculteurs. Il atteint nombre de professions dont l’indépendance est un cadre d’emploi traditionnel : les patrons de commerce-hôtel-restaurant, certains artisans, les professions libérales et les dirigeants d’entreprise. » p.2.

274 LE BOÛTTÉ, Isabelle, *op. cit.*, 2019.

275 LE BOÛTTÉ, Isabelle, *op. cit.*, 2019.

276 Données citées par FULTON, Lionel, *op. cit.*, à partir des statistiques EUROSTAT, 2017.

Pour l'INSEE, cette tendance s'inscrit notamment dans le recours grandissant des entreprises à l'externalisation ainsi que « la création, sur la période récente, de plateformes d'intermédiation ».²⁷⁷ Le recours à des micro-entrepreneurs représenterait alors la forme ultime de la relation de sous-traitance, à l'instar des plateformes de micro-travail qui externalisent la réalisation de micro-tâches.

La croissance du travail indépendant s'explique aussi par un accompagnement favorable des pouvoirs publics avec la création en 2009 de l'auto-entreprise, puis, en 2016, la fusion avec la micro-entreprise²⁷⁸. Ce statut a bénéficié aux plateformes numériques de travail qui y ont recours, mais aussi à l'essor du travail indépendant dans son ensemble, et dans plusieurs secteurs de l'économie de services. L'INSEE relève ainsi qu'« à la fin des années 2000, la croissance de l'emploi indépendant non agricole est amplifiée par l'apparition du régime fiscal de l'auto-entrepreneur ».²⁷⁹ Ce régime aurait séduit un nombre grandissant de travailleurs depuis sa création : en 2011, on comptait 300 000 auto-entrepreneurs. Ils étaient le double en 2014.²⁸⁰ Fin 2016, c'est presque un million de micro-entrepreneurs qui sont économiquement actifs en France, hors Mayotte.²⁸¹ Fin 2018, ils sont 1,36 million, d'après les données de l'Acoss.²⁸² En janvier 2020, l'INSEE enregistrait une hausse de 25,3 % des immatriculations de micro-entrepreneurs sur les douze derniers mois.²⁸³ L'attractivité de ce régime bénéficie aux secteurs de l'immobilier, des services de nettoyage, des activités sportives ou encore de la santé et, grâce à l'essor des plateformes de livraison à domicile et de transport, au secteur du transport.²⁸⁴

Le travail indépendant du XXI^{ème} siècle est marqué par des vulnérabilités nouvelles, telles que des phénomènes accrus de dépendance, notamment économique. L'INSEE constate ainsi qu'en 2017, sur 3,1 millions d'indépendants, un sur cinq est économiquement dépendant.²⁸⁵ Cette dépendance économique peut s'exercer à l'égard d'un client, d'une organisation en amont ou d'un intermédiaire. Ces relations peuvent conduire *in fine* à la remise en cause du statut d'indépendant et la requalification de la relation en subordination. En effet, « ces relations de dépendance imposent des contraintes : elles limitent l'autonomie quant au contenu des tâches, aux horaires et à la fixation des prix. »²⁸⁶

Ce constat peut étayer les craintes exprimées par la Confédération européenne des syndicats (CES), qui analyse la croissance du travail indépendant comme soutenue par une recrudescence des fausses classifications et du salariat dissimulé. Le travail indépendant « *forcé* » y est considéré comme une « *préoccupation majeure* ». ²⁸⁷ Là encore, les données de l'INSEE²⁸⁸ tendent à confirmer ce diagnostic : elles montrent une augmentation des indépendants « *contraints* », c'est-à-dire « *ayant été au moins une fois dans l'année au chômage, dans le halo autour du chômage ou en sous-emploi et souhaitant travailler plus* » : ils étaient 11 % au début des années 1990 pour atteindre 20 % du total des indépendants en 2016-2018²⁸⁹. Parmi ces indépendants, on note une proportion importante de micro-entrepreneurs. **18 % des indépendants contraints voient dans leur statut un choix par défaut.**²⁹⁰

Les travailleurs des plateformes sont particulièrement marqués par ces nouvelles vulnérabilités :

277 LE BOËTTÉ, Isabelle, *op. cit.*, 2019.

278 Voir *supra*, controverse « Quels sont les enjeux du travail sur les plateformes ? », partie « Flexibilité, autonomie et emploi ».

279 *Ibid.*

280 Données de l'Acoss, citées par : THIÉRY, Sophie. Les nouvelles formes du travail indépendant. *Avis du Conseil économique, social et environnemental*, novembre 2017.

281 Ils sont alors 860 000. LE BOËTTÉ, Isabelle, *op. cit.*, 2019.

282 ACOSS. « Les micro-entrepreneurs en 2018 : un nouvel élan qui confirme l'attractivité du dispositif ». *Acoss Stat n°289*, juillet 2019.

283 DE CALIGNON, Guillaume. « Les créations d'entreprise ont battu un nouveau record en 2019 ». *Les Échos*. 15 janvier 2020.

284 ACOSS, *op. cit.*, 2019.

285 BABET, Damien. « Un travailleur indépendant sur cinq dépend économiquement d'une autre entité ». *INSEE Première n°1748*, avril 2019.

286 *Ibid.*

287 FULTON, Lionel, *op. cit.*, 2018, p.13.

288 BABET, Damien et PICARD, Claude. « Indépendants : une offre de travail plus contrainte depuis 2008 ». *INSEE Références*, 28 avril 2020.

289 *Ibid.*

290 *Ibid.*

*En moyenne, [ces indépendants] travaillent moins que les autres et sont bien plus nombreux à souhaiter travailler davantage. Un sur cinq se déclare inscrit à Pôle emploi, ce qui reflète à la fois la volonté de changer d'emploi et une sortie récente du chômage pour certains d'entre eux.*²⁹¹

En définitive, l'analyse du juriste Alain Supiot en 1999 ne semble pas avoir perdu de son actualité. **Il voyait en effet dans le développement du travail indépendant deux stratégies différentes : de dévalorisation**, « là où le recours au travail indépendant sert à expulser hors du droit du travail des travailleurs souvent peu qualifiés et en situation de précarité » **et de valorisation** « là où le recours au travail indépendant libère les capacités d'innovation et d'adaptation de travailleurs réellement autonomes et souvent hautement qualifiés ».²⁹² Le développement récent du travail indépendant s'accompagnerait donc d'une polarisation des travailleurs entre « classe créative » et « métiers de service »²⁹³.

b. Une demande sociale d'autonomie dans le travail

La création, en 2009, du statut d'auto-entrepreneur a été présentée comme la réponse des pouvoirs publics à un désir croissant d'autonomie exprimé par les Français dès la fin des années 1970²⁹⁴. Le débat public autour de ce nouveau statut s'est structuré, non pas autour de la défense du salariat, mais autour de l'opportunité de « dépasser les injustices et pesanteurs du salariat »²⁹⁵ et de devenir des « entrepreneurs de soi »²⁹⁶.

Cette tendance est donc loin d'être nouvelle. Dès 1996, Lars Kolvereid mène une analyse des motivations du choix des travailleurs entre le statut de salarié et celui d'indépendant²⁹⁷. Il identifie ainsi deux variables clés dans la prise de décision : la sécurité et l'autonomie. Alors que les salariés sont motivés par la protection et la stabilité que leur apporte ce statut, les indépendants seraient mus par une recherche de liberté dans leurs horaires, mais aussi dans leurs missions. Selon le sociologue Patrice Flichy, **le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) aurait toutefois renforcé l'autonomie et la flexibilité des travailleurs et favorisé les formes d'emploi dites atypiques comme le travail indépendant, le travail à temps partiel ou le travail temporaire**²⁹⁸.

L'attrait exercé par l'indépendance pourrait aujourd'hui être incarné dans l'engouement pour les start-ups. Van Gelderen et Jansen montrent que les motivations des start-uppeurs rejoignent les arguments avancés par Flichy : ils refusent de travailler pour quelqu'un d'autre, mais souhaitent être responsables, décider de la stratégie, des méthodes de travail et réguler leur temps²⁹⁹. Cependant, les auteurs soulignent que certains start-uppeurs sont motivés par une « *negative freedom* » : il ne s'agirait pas tant d'une véritable recherche d'autonomie que d'un rejet de l'entreprise hiérarchique qui domine dans le monde du salariat. Ainsi, ces entrepreneurs ont parfois mal vécu leurs expériences professionnelles passées, par exemple à cause d'un « *responsable difficile* ». **L'indépendance est alors ressentie par ces derniers comme un moyen d'être plus en accord avec leurs valeurs et leurs objectifs.**

Néanmoins, Van Gelderen et Jansen relèvent que cette attitude n'est pas exempte de paradoxes :

- les personnes qui souhaitent quitter un responsable difficile doivent gérer les contraintes posées par les consommateurs ;

291 BABET, Damien, *op.cit.*, avril 2019.

292 SUPIOT, Alain (dir). *Au-delà de l'emploi. Les voies d'une vraie réforme du droit du travail*. Paris : Flammarion, Nouvelle édition 2016, p.18-19.

293 FLICHY, Patrice, *op.cit.*, 2017, p.381.

294 ABDELNOUR, Sarah. *Moi, petite entreprise: les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*. Presses universitaires de France. 2017.

295 GIRAUD, Olivier et ROSENFELD, Cinara L. « Auto-entrepreneurs », in Bureau, M. C., Corsani, A., Giraud, O., Rey, F., & Tasset, C. *Les zones grises des relations de travail et d'emploi : un dictionnaire sociologique*. 2019.

296 ABDELNOUR, Sarah et LAMBERT, Anne. « L'entreprise de soi », un nouveau mode de gestion politique des classes populaires ? *Genèses*, 2014, no 2, p. 27-48.

297 KOLVEREID, Lars. Organizational employment versus self-employment: Reasons for career choice intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 1996, vol. 20, no 3, p. 23-31.

298 FLICHY, Patrice. L'individualisme connecté entre la technique numérique et la société. *Réseaux*, 2004, no 2, p. 17-51.

299 VAN GELDEREN, Marco et JANSEN, Paul. Autonomy as a start-up motive. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 2006.

- les personnes qui souhaitent exprimer leur créativité sont trop occupées par d'autres tâches pour être créatives ;
- les personnes qui souhaitent avoir plus de pouvoir de contrôle sont finalement limitées à cet égard, car ils font face à de nombreuses incertitudes (par exemple : une baisse d'activité).

Ces éléments trouvent un sens renouvelé à l'heure de l'économie numérique et du travail sur les plateformes. Les contributeurs des EGNum ont par exemple souligné que cette demande d'autonomie traversait l'ensemble de la société actuelle et s'incarnait en particulier dans l'aspiration grandissante au télétravail³⁰⁰. Patrice Flichy indique également que les trois quarts des salariés souhaiteraient avoir plus d'autonomie dans l'exercice de leur activité³⁰¹. Pour lui, les outils informatiques constitueraient une réponse à cette tendance. Les plateformes représenteraient donc l'aboutissement de cette logique en intermédiant, grâce aux nouvelles technologies, l'échange d'un travail indépendant et flexible contre la production des biens et des services. Dans ce cadre, **la plateformes du travail constituerait une réponse à la demande sociétale d'autonomie et de flexibilité.** Une étude de la Confédération européenne des syndicats souligne que 75 % des travailleurs des plateformes interrogés indiquent avoir fait le choix de cette activité en raison de la flexibilité et de l'autonomie que cela leur confère³⁰².

Ce désir d'autonomie est sans cesse mis en avant par les dirigeants des plateformes, à l'image de Steve Salom, directeur général d'Uber en France, qui a insisté sur le fait que les chauffeurs « *souhaitent cette flexibilité, cette indépendance : à aucun moment nous ne leur demandons quand et s'ils travaillent. On n'a pas créé le modèle autour du salariat, ce n'est pas comme ça que la plateforme fonctionne, ni ce que veulent les chauffeurs* »³⁰³.

Un dirigeant de plateforme auditionné expliquait que :

Ce n'est pas pour rien que de plus en plus de travailleurs se tournent vers l'indépendance. On pense qu'il serait anormal de priver ceux qui ont le plus besoin de trouver cette autonomie, cette indépendance. Nos travailleurs gagnent beaucoup plus qu'en salariat. Tout le monde gagne et personne ne perd.

*Les plateformes s'appuient sur de nombreux sondages pour soutenir cet argument*³⁰⁴.

Les auditions réalisées auprès de travailleurs des plateformes ont, elles aussi, fait ressortir une recherche d'autonomie, en particulier par rapport au salariat et aux contraintes qui y sont associées. Ces derniers valorisent la possibilité de pouvoir choisir les jours où ils souhaitent travailler ainsi que leurs horaires. L'un des travailleurs, qui avait auparavant travaillé dans la grande surface alimentaire et en tant qu'ambulancier salarié, nous a ainsi indiqué que :

J'ai beaucoup appris, mais je me suis rendu compte que le salariat, je n'en voulais plus. Je n'aimais pas ne pas être libre, sur les horaires notamment. Je voulais être indépendant, m'organiser comme bon me semble. Mais me mettre à mon compte en ambulancier était impossible parce qu'il fallait clé en main 200 000 euros pour démarrer. Être VTC était plus simple et abordable, donc je me suis lancé.

300 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « [La protection des travailleurs des plateformes](#) ». Synthèse des états généraux des nouvelles régulations du numérique, mai 2020.

301 FLICHY, Patrice. *L'innovation technique : Récents développements en sciences sociales. Vers une nouvelle théorie de l'innovation*. La découverte, 2017, p. 235.

302 VOSS, Eckhard et RIEDE, Hannah. *Digitalisation and workers' participation. What trade unions, company level workers and online platform workers in Europe think*. European Trade Union Confederation (ETUC) Report, septembre 2018.

303 DURUPT, Frantz et KRISTANADJAJA, Gurvan. « [On n'a pas créé le modèle d'Uber autour du salariat](#) ». Libération, 5 mars 2020.

304 Voir notamment : UBER EATS. [Consultation des coursiers](#), Mai 2019 ; CELLI, Alessandro. « [La charte des travailleurs de plateforme « place la France en leader de l'innovation sociale en Europe »](#) ». Le Monde, 14 avril 2019.

De même, l'un des livreurs auditionnés racontait son parcours :

J'ai travaillé dix ans dans la restauration, en tant que salarié à temps plein. Je voulais de l'indépendance, même si j'avais eu des patrons cool, avoir une première expérience dans l'auto-entreprise, même si ce n'est pas la meilleure expérience.

Certains travailleurs valorisent aussi le fait de devenir leur propre patron :

Je ne suis pas du genre à cliquer sur toutes les publicités, mais il y avait marqué « revenu attractif » et « soyez votre propre patron », ça avait l'air hyper facile. En fait là, je me suis dit que ce serait cool.

À l'inverse, **certains travailleurs auditionnés étaient d'ores et déjà indépendants et souhaitaient conserver ce statut**. Ainsi, lors d'un atelier réalisé par le Conseil auprès de chauffeurs VTC, 7 travailleurs sur 10 avaient précédemment eu des expériences d'indépendants, dans des secteurs très divers : « j'étais commerçant avant, indépendant », « j'étais dans le textile, en tant que grossiste importateur-exportateur, entrepreneur », « j'ai travaillé dans la restauration puis j'ai été capacitaine, à chaque fois en indépendant », « je faisais les marchés en indépendant ».

2) Pluralité des types de plateformes, pluralité des statuts

a. Des degrés d'indépendance variables en fonction des plateformes

Le statut de travailleur indépendant se caractérise, depuis l'arrêt *Uber B.V.* du 4 mars 2020³⁰⁵, par trois critères : « la possibilité de se constituer une clientèle propre, la liberté de fixer ses tarifs, la liberté de fixer les conditions d'exécution de la prestation de service. »³⁰⁶ Ces caractéristiques correspondent aux particularités du travail indépendant ainsi qu'aux raisons pour lesquelles certains effectuent ce choix. Les modalités et les formes des plateformes numériques de travail varient de manière significative, ce qui conduit à des variations tout aussi significatives de l'indépendance dont jouissent réellement les travailleurs des plateformes. Kilhoffer et al. distinguent³⁰⁷ :

- **les plateformes de travail en ligne (online) permettant la fourniture à distance d'un service transférable électroniquement**, comme la réalisation de logos ou de micro-tâches ;
- **des plateformes de travail qui utilisent le numérique pour l'appariement et la gestion, mais où le service est rendu physiquement et nécessite une interaction directe (on-location)**, comme par exemple le transport de personnes ou la livraison de repas³⁰⁸.

Dans les deux cas, ces catégories sont subdivisées entre travailleurs qualifiés ou peu qualifiés. Par ailleurs, Kilhoffer et al. différencient les plateformes en fonction de l'acteur en charge de la sélection des missions et des travailleurs : **est-ce la plateforme qui apparie offre et demande, ou bien le travailleur qui choisit sa mission, ou encore le client qui choisit son prestataire ?**³⁰⁹

305 Cour de cassation, Chambre sociale, 4 mars 2020, 19-13.316.

306 Cour de cassation, Chambre sociale. *Arrêt Uber BV : note explicative*, 4 mars 2020. Sur l'arrêt Uber BV, voir *infra* l'analyse de cette jurisprudence dans l'approche 3 « Le salariat sur les plateformes numériques de travail ».

307 KILHOFFER, Zachary, DE GROEN, Willem Pieter, LENAERTS, Karolien, SMITS, Ine, HAUBEN, Harald, WAEYAERT, Willem, GIACUMACATOS, Elisa, LHERNOULD, Jean-Philippe, ROBIN-OLIVIER, Sophie. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. *European Commission Final Report*. VT/ 2018/ 032. Décembre 2019, p. 43.

308 DE GROEN, Willem, MASELLI, Ilaria et FABO, Brian. *The Digital Market for Local Services: A one-night stand for workers? An example from the on-demand economy*. *CEPS Special Report* no 133, 2016.

309 DE GROEN, Willem Pieter, KILHOFFER, Zachary, LENAERTS, Karolien et al. *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Dublin : *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2018.

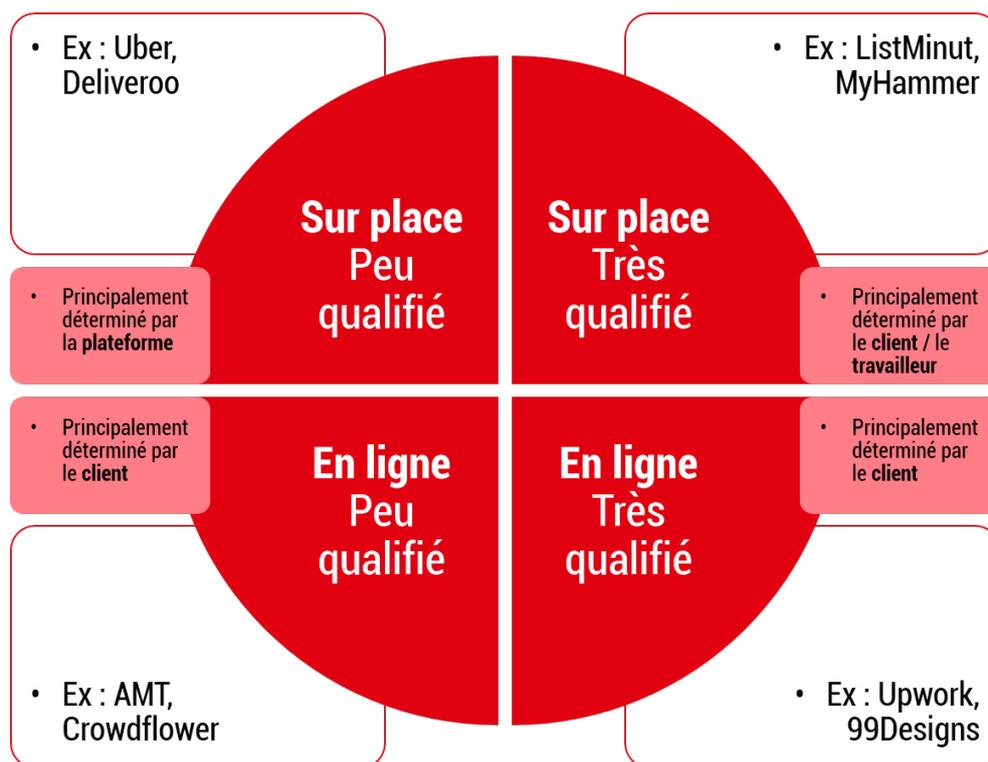


Figure 2 - Typologie des plateformes de travail³¹⁰

En fonction de ces différents types de plateformes, le degré d'indépendance des travailleurs peut varier de manière très significative.

L'une des contributions reçues dans le cadre des États généraux sur les nouvelles réglementations numériques insiste en effet sur les « capacités différentes de fixer le prix, de déterminer qui fixe la commission, qui n'est pas la même lorsqu'on est freelance ou lorsqu'on est sur une plateforme qui fixe la rémunération par algorithme »³¹¹.

En effet, **dans le cas des plateformes d'intermédiation en ligne (online) dont les travailleurs sont très qualifiés, la plateforme joue un rôle plus souple de mise en relation** : « S'inspirant des modèles « peer-to-peer », l'intervention des places de marché entre le client et le prestataire est minimale. »³¹² Il est plus fréquent que le travailleur puisse choisir son client et fixer son prix, parfois en négociation avec le client. Par la suite, le travailleur est libre d'exécuter la prestation comme il le souhaite.

À l'inverse, les plateformes sur place (on-location) où les travailleurs sont peu qualifiés jouent un rôle d'« opérateur » plus structurant, tant pour les clients que pour les travailleurs, en assurant une qualité homogène de service : « ces plateformes digitales proposent à des candidats prestataires une sorte de micro-franchise ou de « business in a bag ». Ils pourront alors proposer leurs services de manière formelle, avec des systèmes de fixation des prix structurés et une gestion organisée de la relation client »³¹³. Dans ce second cas, l'autonomie des travailleurs est réduite : ils ne fixent pas leur prix, ne choisissent pas leurs clients et doivent respecter un cahier des charges spécifique dans l'exécution de la prestation. Comme le résumait des chauffeurs auditionnés :

Le problème c'est que ce sont des entreprises qui sont enregistrées comme numériques, comme Airbnb. Sauf qu'aujourd'hui, on a des applications

310 Traduit de : KILHOFFER, Zachary, DE GROEN, Willem Pieter, LENAERTS, Karolien, et al., op. cit., décembre 2019, p. 43.

311 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE, « La protection des travailleurs des plateformes », op. cit., mai 2020.

312 MÉNASCÉ, David. *La France du Bon coin : le micro-entrepreneuriat à l'heure de l'économie collaborative*. Institut de l'entreprise, 2015.

313 Ibid., p. 26.

qui décident de la tarification des chauffeurs alors que ce ne sont pas des professionnels du transport et qu'elles ne maîtrisent pas leurs coûts.

À partir de là, je suis patron, mais la plateforme de mise en relation décide à notre place. D'autres plateformes ne décident pas à la place des utilisateurs, comme par exemple Airbnb.

Une situation qui fait même naître chez certains travailleurs le sentiment d'être « des indépendants dépendants. »

En réaction à ce constat, des travailleurs auditionnés revendiquent l'accès à une réelle indépendance :

Le plus urgent, c'est d'interdire à la plateforme de décider à la place du prestataire. Si on est indépendant, il faut pouvoir décider des forfaits et des tarifs. Soit on est patron, soit on est exécutant.

Entre ces deux pôles existe une myriade de situations intermédiaires où l'indépendance réelle des travailleurs est variable. Par exemple, sur les plateformes de micro-travail (en ligne et opérant avec des travailleurs peu qualifiés), le travailleur peut choisir les missions qu'il souhaite réaliser. En revanche, il fixe rarement le prix de son service. *A contrario*, dans le cas des plateformes de services sur place de travailleurs qualifiés, ce sont souvent ces derniers qui fixent leurs prix et parfois même qui choisissent leurs missions.

Le degré d'implication variable des plateformes tient aussi à la temporalité des prestations qui sont intermédiées par les plateformes. Dans le premier cas, les missions réalisées sont asynchrones, c'est-à-dire qu'il y a un décalage temporel entre le moment où la mission est proposée et le moment où elle est réalisée, ce qui permet aux travailleurs de s'organiser librement pour réaliser leurs prestations. Dans le second, les activités sont effectuées en temps réel et parfois même de façon géolocalisée, limitant les marges de manœuvre des travailleurs.

b. Au-delà de la microentreprise, une pluralité de statuts

Les travailleurs des plateformes exerçant en tant qu'indépendants présentent des profils variés. Comme le souligne l'Igas :

Un grand nombre de prestataires-utilisateurs des plateformes collaboratives est, semble-t-il, constitué de travailleurs indépendants, qui répondent à plusieurs profils.³¹⁴

Ainsi, l'Igas identifie trois profils de travailleurs indépendants sur les plateformes :

- **Les artisans et commerçants traditionnels** qui exercent par exemple sur des plateformes comme Etsy où il est possible de vendre ses créations ;
- **Les micro-entrepreneurs** qui forment la majorité des travailleurs des plateformes, en particulier lorsqu'il s'agit d'une activité complémentaire, à l'image de la livraison instantanée ou de la prestation de services à domicile comme sur les plateformes Task Rabbit ou Super Mano qui sont souvent cumulées avec une activité principale ;
- **Les freelances très qualifiés**, sans employés, qui effectuent des missions asynchrones sur des plateformes très spécialisées à l'image de Malt ou EverPhotoShoot et qui font face à une demande parfois internationale.

À cette variété des profils s'ajoute une pluralité d'identités juridiques qui empêche de résumer l'indépendance sur les plateformes à la seule micro-entreprise. En effet, ce statut, bien que majoritairement utilisé par les travailleurs des plateformes, présente des limites. Tout d'abord, il est plafonné à 72 500 euros par an dans le cas d'activités de prestation de services comme c'est le cas des travailleurs des plateformes. Plusieurs travailleurs ont pu faire le choix d'un statut différent en cas de revenus supérieurs au plafond de la

314 AMAR, Nicolas et VIOSSAT, Louis-Charles, *op. cit.*, 2016.

micro-entreprise ou dans le but de bénéficier d'une meilleure protection sociale. Il apparaît que ce choix est notamment l'apanage des travailleurs les plus qualifiés et des travailleurs professionnels, pour qui la plateforme représente la source principale de revenus.

Le rapport de l'Institut Montaigne ajoute que :

*Les chauffeurs VTC choisissent souvent le statut EURL ou SASU [...] en fonction de leur situation personnelle. Le régime de micro-entrepreneur est lui utilisé par les travailleurs de plateformes de service qui ne nécessitent pas d'investissements significatifs.*³¹⁵

Ce constat est partagé par les travailleurs auditionnés. Il pourrait s'expliquer par la professionnalisation croissante de cette activité³¹⁶. Il en va de même des travailleurs en *freelance*. En effet, les statuts de l'EURL ou de la SASU permettent aux travailleurs de déduire leurs frais professionnels ainsi que, dans le cas de l'EURL, de bénéficier de charges sociales réduites par rapport à celles des salariés et, dans le cas de la SASU, de verser des dividendes sans charges sociales³¹⁷. Une personne auditionnée indiquait que certains travailleurs des plateformes enregistrés sous le régime de la SASU font le choix de se rémunérer en dividendes et non en salaire en raison du régime de charges plus favorable. Enfin, dans les deux cas, bien que les formalités de création soient plus complexes que celles de la micro-entreprise, **ces structures offrent aux travailleurs un cadre plus protecteur en limitant leur responsabilité financière au montant de leurs apports**³¹⁸.

3) Des besoins importants, notamment en matière de protection sociale

Les transformations des dernières décennies de la sociologie des indépendants, en France comme dans l'Union européenne, font évoluer les besoins d'une partie de cette classe de travailleurs. En effet, il y a lieu d'opérer une distinction entre les besoins des indépendants « traditionnels »³¹⁹, qui n'évoluent pas de manière significative, et ceux des « nouveaux indépendants », c'est-à-dire le travail indépendant « qui a émergé dans le sillage des restructurations productives des années 1970-1980 ». ³²⁰

Les besoins sont les mêmes pour tous ces nouveaux indépendants, comme l'a indiqué une personne auditionnée par le CNNum :

Ces travailleurs rencontrent en fait les mêmes questionnements que les salariés : revenus, protection sociale, ce sont les mêmes grandes thématiques.

Les auditions menées par le CNNum ont permis de dégager des besoins en termes de revenus, de facilité d'accès à certains services (crédits bancaires, formation, assurance...) et de protection sociale communs à l'ensemble de ces nouveaux indépendants.

C'est sans doute dans ce dernier domaine que les besoins des travailleurs des plateformes, et plus largement de nombreux travailleurs indépendants, sont les plus criants. Le rapport Terrasse énonce le diagnostic suivant :

Les difficultés que rencontrent les travailleurs de l'économie collaborative en matière de protection sociale ne sont pas différentes de celles que rencontrent l'ensemble des travailleurs indépendants.

315 INSTITUT MONTAIGNE. *Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi*. Avril 2019, p. 6.

316 ABDELNOUR, Sarah et BERNARD, Sophie. Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations. Présentation du Corpus. *La nouvelle revue du travail*, 2018, no 13, p. 17.

317 *Ibid.*, p. 82.

318 THIÉRY, Sophie, *op. cit.*, 2017. Pour plus de détails sur ces statuts, voir pp. 116 et suivantes.

319 Les indépendants traditionnels, comme les artisans, les commerçants, les professions libérales ou les agriculteurs sont caractérisés par « une lourde réglementation qui inclut les conditions formelles à remplir pour pouvoir appartenir à la professions ainsi que l'existence de registres professionnels obligatoires. » PEDERSINI, Roberto et COLETTI, Diego. *Self-Employed workers : industrial relations and working conditions*. Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 201, p.14.

320 *Ibid.*

Elles sont liées, d'une part, à l'absence de couverture obligatoire de certains risques sociaux (chômage, accidents du travail et maladies professionnelles) et, d'autre part, à des niveaux de prestations parfois inférieurs à ceux des travailleurs salariés en matière de retraite et de prévoyance, en rapport avec des niveaux de cotisations plus réduits.³²¹

Les travailleurs indépendants ont toutefois la possibilité de compléter leur protection sociale de base obligatoire en souscrivant volontairement à différents services privés, tels que des régimes de prévoyance, des produits dédiés d'épargne-retraite ou encore des assurances spécifiques en cas de chômage (perte d'activité subie), de maladie ou d'accident professionnel.

Un rapport de la commission des Affaires sociales du Sénat³²² permet de comparer aisément les protections auxquelles travailleurs salariés et non-salariés ont droit (voir tableau 2). Les rapporteurs y font le constat suivant :

*Cette couverture sociale incomplète, qui résulte d'un compromis acceptable pour les indépendants traditionnels, dans le cadre d'une logique d'auto-assurance et compte tenu d'une certaine hostilité aux prélèvements, peut s'avérer plus problématique dans le cas de travailleurs précaires avec de faibles revenus.*³²³

Type de couverture	Non-salariés	Salariés
Frais de santé	Sécurité sociale	
Arrêts de travail	<p>Indemnités journalières (IJ) égales à 1/730^e du revenu d'activité annuel moyen des trois dernières années civiles</p> <p>Délai de carence de 7 jours (3 jours en cas d'arrêt de plus de 7 jours)</p> <p>IJ versées après un an révolu d'inscription à la Sécurité sociale des indépendants</p> <p>Aucune IJ pour les micro-entrepreneurs gagnant moins de 3 806,80 euros par an</p> <p>Aucune IJ pour les travailleurs indépendants rattachés à la CIPAV³²⁴, quelle que soit leur ancienneté</p>	<p>IJ égales à 50 % du salaire journalier</p> <p>Délai de carence de 3 jours</p>
Congé de maternité	<p>Durée alignée sur celle des salariées</p> <p>Indemnisation forfaitaire conditionnée à une durée minimale de 8 semaines</p>	<p>Durée d'indemnisation de 16 semaines.</p> <p>Prestations indemnitaires</p>

321 TERRASSE, Pascal. *Rapport au Premier ministre sur le développement de l'économie collaborative en France*. 2016.

322 FOURNIER, Catherine ; FORISSIER, Michel ; PUISSAT, Frédéric. « *Travailleurs des plateformes : au-delà de la question du statut, quelles protections ?* » *Rapport d'information de la commission des Affaires sociales du Sénat*, n°452, mai 2020.

323 *Ibid.*, p. 31.

324 Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse. Pour plus de détails, voir : FÉDÉRATION NATIONALE DES AUTO-ENTREPRENEURS. « *Quitter ou rester à la Cipav* ». 17 décembre 2019.

Type de couverture	Non-salariés	Salariés
Complémentaire santé	Pas de couverture obligatoire	Obligation pour l'employeur de proposer une couverture complémentaire à tous ses salariés Participation financière de l'employeur au moins égale à 50 % de la cotisation
Prestations familiales	Sécurité sociale	
Validation de trimestres pour la retraite de base	Cotisation minimale de retraite de base (égale à 827 euros par an en 2019) permettant d'acquérir trois trimestres pour les indépendants percevant de faibles revenus Les micro-entrepreneurs doivent avoir réalisé des montants minimaux de chiffre d'affaires	Validation d'un trimestre pour chaque tranche de salaire de 150 SMIC horaires
Accidents du travail / maladies professionnelles	Pas de couverture obligatoire	Branche AT-MP de la Sécurité sociale
Chômage/ perte d'activité	Allocation aux travailleurs indépendants	Assurance chômage

Tableau 2 - Récapitulatif des couvertures sociales des salariés et des non-salariés, extrait et adapté du rapport de la commission des Affaires sociales du Sénat, mai 2020³²⁵

Dans le cas précis des micro-entrepreneurs qui exercent une activité sur les plateformes numériques de travail, ces derniers bénéficient, à ce jour, des couvertures universelles garanties à tous, comme le relève l'Igas, qui considère que « *les travailleurs non-salariés bénéficient en France d'une couverture sociale largement convergente avec celles des travailleurs salariés.* »³²⁶

De nombreux observateurs estiment au contraire que la protection sociale des travailleurs des plateformes est très insuffisante. L'économiste David Ménascé souligne par exemple que « *le régime d'auto-entrepreneur offre certes l'accès à certaines prestations sociales mais [...] place les personnes optant pour ce statut dans une situation fragile en matière de retraite.* »³²⁷ Un constat partagé par les travailleurs, selon les termes d'un travailleur auditionné par le Conseil :

Quand on est malade, il faut mettre des choses en place pour ne pas être stressés en plus d'être malade. Pour les retraites aussi, il faut faire quelque chose !

325 Adapté de : FOURNIER, Catherine, FORISSIER, Michel et PUISSAT, Frédérique, *op. cit.*, mai 2020. p. 30.

326 AMAR, Nicolas et VIOSSAT, Louis-Charles, *op. cit.*, 2016. p.102.

327 MÉNASCÉ, David, *op. cit.*, 2015.

Certains font le constat d'une forte inadéquation entre les cotisations auxquelles sont soumis de nombreux indépendants, et particulièrement les travailleurs des plateformes, et les protections sociales auxquelles ils ont droit. Le Haut conseil au financement de la protection sociale (HCFiPS) insiste sur le fait que le prélèvement social dont s'acquittent les travailleurs indépendants se caractérise par une assiette de revenus plus large que celle des travailleurs salariés, aboutissant à « *une surpondération de ces contributions dans le prélèvement social total* » et par ailleurs à une minoration « *des droits sociaux dont ils bénéficient en contrepartie de ces prélèvements sociaux* ». ³²⁸ En d'autres termes, les travailleurs non-salariés paieraient plus pour être moins protégés.

Encadré 4 - Comment financer la protection sociale des travailleurs des plateformes ?

Le financement de la protection sociale des travailleurs des plateformes fait débat. La protection sociale des indépendants est traditionnellement financée par les cotisations des indépendants, tandis que celle des salariés est financée par les cotisations patronales et salariales.

- Des revenus trop faibles pour reporter intégralement le financement de la protection sociale sur les travailleurs des plateformes

À l'heure actuelle, les revenus des travailleurs des plateformes sont perçus comme trop faibles pour leur permettre d'assumer les charges liées à leur protection sociale, les laissant tributaires des minima sociaux en cas de besoin. Cette crainte est revenue à de nombreuses reprises lors des auditions :

Entre les coûts d'acquisition du véhicule, de carburant, d'assurance, de la commission, etc. et qu'il faut ensuite assurer le coût de la protection sociale, ça ne fait pas cher de l'heure ! (administration)

Prenez le gazole en charge, ou alors le prix de la voiture, mais pas la protection sociale, sinon la plateforme va la répercuter sur la commission. (travailleur)

Le paiement de cotisations sociales peut être à l'origine de résistances particulièrement fortes chez les travailleurs indépendants, en particulier chez ceux qu'Alexis Spire nomme les « *petits indépendants* ». ³²⁹ Le groupe des indépendants est historiquement marqué par une forte hostilité envers l'État et les prélèvements sociaux. Il relève que :

Dans la plupart des cas, les petits indépendants gagnent trop peu pour être assujettis à l'impôt sur le revenu et concentrent donc leur hostilité aux prélèvements sur les cotisations sociales : à la différence des salariés, ils doivent les payer avec de l'argent déjà encaissé et soustrait de leur chiffre d'affaires chaque mois. ³³⁰

Cette hostilité concorde avec les observations du Conseil issues des échanges avec les travailleurs, dont certains admettent sous-déclarer leurs revenus auprès des administrations de recouvrement comme l'URSSAF.

328 HAUT CONSEIL POUR LE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE. *Note d'étape sur le financement de la protection sociale pour les travailleurs indépendants. Diagnostic et propositions*. 4 mars 2019.

329 SPIRE, Alexis. Consentement et résistance au recouvrement social. *Droit Social*, 2019.

330 *Ibid.*, p. 2.

- Des plateformes qui ne participent en principe pas au financement de la protection sociale

Les plateformes n'ont pas d'obligations de cotisation sociale pour les travailleurs au régime de micro-entrepreneurs qui exercent une activité via leur service. Pour certains, c'est aux plateformes de contribuer au financement de la protection sociale des travailleurs par les cotisations. Ainsi que le fait valoir un agent d'une administration en audition :

Plus largement, les plateformes vivent de quoi ? Du travail de leurs travailleurs. Elles profitent donc tout autant que ces travailleurs des bénéfices de la protection sociale. C'est pour ça que les cotisations patronales existent.

C'est la même chose pour une plateforme : si mes travailleurs ont une dégradation de leur état de santé, ils auront du mal à assurer le service. Sauf qu'on est dans une situation où les plateformes ne participent aucunement au financement de la Sécurité sociale alors qu'elles en ont un bénéfice assez direct.

Un expert auditionné identifie une dynamique de « *privatisation de la protection sociale* » à l'œuvre dans le dispositif de « *responsabilité sociale des plateformes* » mis en place par la loi El Khomri³³¹ ainsi que dans les chartes de responsabilité sociale créées par la loi d'Orientation des mobilités³³².

a. Assurance maladie

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les travailleurs indépendants bénéficient de la même couverture de leurs frais de santé que les travailleurs salariés, la Sécurité sociale des indépendants (ex- RSI) ayant été rattachée au régime général de la Sécurité sociale³³³. Toutefois, les travailleurs indépendants ne sont pas concernés par la généralisation de la complémentaire santé obligatoire pour les salariés et financée à hauteur de 50 % au moins par l'employeur. Ils continuent à devoir souscrire une assurance complémentaire³³⁴.

En cas d'arrêt maladie, les micro-entrepreneurs peuvent bénéficier d'indemnités journalières (IJ) calculées en fonction de leurs revenus. Ils doivent remplir deux conditions :

- être affilié(e) à la Sécurité sociale des indépendants depuis 1 an révolu ;
- avoir un revenu moyen annuel supérieur à 3 919,20 euros³³⁵ (montant établi pour l'année 2019).

Dans ce cas, l'indemnité journalière s'élève à 1/730^e du revenu annuel moyen de ces trois dernières années. De plus, le délai de carence est de sept jours pour les micro-entrepreneurs, contre trois jours pour les salariés. Ce délai a néanmoins été réduit à partir du 1^{er} janvier 2018 et est de trois jours dans le cas d'un arrêt de travail ou d'une hospitalisation dont la durée dépasserait sept jours³³⁶. Ainsi, **tant la durée que les montants de l'indemnisation journalière sont inférieurs à la situation d'un travailleur salarié**.

331 Article L. 7342-1 du Code du travail.

332 Article L. 7342-9 du Code du travail.

333 Loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la Sécurité sociale pour 2018

334 FOURNIER, Catherine, FORISSIER, Michel et PUISSAT, Frédérique, *op. cit.*, mai 2020. p. 28.

335 BPIFrance. « La protection sociale du micro-entrepreneur (auto-entrepreneur) ». Janvier 2020.

336 FOURNIER, Catherine, FORISSIER, Michel et PUISSAT, Frédérique, *op. cit.*, mai 2020. p. 28.

Le travail sur les plateformes est, en outre, une activité où le taux de rotation des travailleurs est important. **Il est à craindre qu'un grand nombre d'entre eux soient de facto exclus de ce droit en raison d'une ancienneté insuffisante.**

Les travailleuses indépendantes bénéficient d'indemnités en cas de grossesse, leur permettant de conserver des revenus sans interrompre leur activité. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019³³⁷ a aligné la durée du congé de maternité des travailleuses indépendantes avec le régime des salariées. En cas de revenus inférieurs au seuil de 3 919,20 euros annuels, une allocation forfaitaire de 337 euros est prévue (contre 3 377 euros en cas de revenus supérieurs). Cette allocation forfaitaire est cumulable avec les indemnités journalières d'arrêt maladie. Le versement de l'indemnisation est désormais conditionné à un arrêt d'une durée minimale de huit semaines.³³⁸ Toutefois, les montants prévus apparaissent très faibles pour les micro-entrepreneuses qui déclarent un revenu annuel inférieur à 3 919,20 euros³³⁹.

	Revenu annuel > à 3 919,20 €	Revenu annuel < à 3 919,20 €
Montant par jour	55,51 € par jour	5,55 € par jour
Montant pour 44 jours d'arrêt	2 442,44 €	244,24 €

Tableau 3 - Indemnité forfaitaire journalière d'interruption d'activité en cas de grossesse, d'après Portail auto-entrepreneur³⁴⁰

b. Retraites

Les droits en matière de retraite dépendent historiquement des efforts contributifs du travailleur indépendant. Ceux-ci sont généralement plus faibles, comme le relève le rapport du HCFiPS³⁴¹.

Pour l'ensemble des indépendants, la validation d'un trimestre relève donc du volume de cotisations versées. Dans le cas des micro-entrepreneurs, les montants des cotisations sont calculés sur la base des chiffres d'affaires annuels déclarés. En fonction de la nature de l'activité, différents seuils de chiffres d'affaires doivent être atteints pour valider un trimestre.³⁴²

Toutefois, ce mode de calcul désavantage fortement les indépendants à faibles revenus. C'est la raison pour laquelle une cotisation minimale de retraite de base a été instaurée en 2016, dont le montant annuel était de 827 euros en 2019. Celle-ci permettait à ces indépendants d'acquiescer trois trimestres. Le rapport de la commission des Affaires sociales du Sénat souligne toutefois deux limites importantes à ce dispositif. D'une part, il s'agit d'une option pour les micro-entrepreneurs qui doivent en principe réaliser des seuils minimaux de chiffre d'affaires. D'autre part, ce dispositif n'a d'effet que sur la durée de la cotisation et pas sur les montants perçus *in fine*.³⁴³ D'après des données du HCFiPS reprises par le rapport du Sénat, le chiffre d'affaires annuel de nombreux micro-entrepreneurs ne leur permet en réalité pas de s'ouvrir des droits à la retraite :

67 % des micro-entrepreneurs n'avaient validé aucun trimestre pour leur retraite au sein de la Sécurité sociale des indépendants en 2018, tandis que seuls 17 % en avaient validé quatre. Tous régimes confondus (c'est-à-dire en

337 Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019.

338 FOURNIER, Catherine, FORISSIER, Michel et PUISSAT, Frédérique, *op. cit.*, mai 2020, p. 28.

339 Il est ici à noter que les travailleurs dont les revenus sont inférieurs à 3 919,20 euros par an relèvent généralement des minima sociaux.

340 PORTAIL auto-entrepreneur. « [Le congé maternité](#) ». 26 août 2019.

341 HAUT CONSEIL POUR LE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE, *op. cit.*, 2016.

342 BPIFrance. « [La protection sociale du micro-entrepreneur \(auto-entrepreneur\)](#) ». Janvier 2020.

343 FOURNIER, Catherine, FORISSIER, Michel et PUISSAT, Frédérique, *op. cit.*, mai 2020, p. 40.

*prenant en compte leurs éventuelles autres activités, y compris salariées), 37 % n'avaient validé aucun trimestre.*³⁴⁴

Une majorité de micro-entrepreneurs n'a donc, jusqu'à présent, pas accès à la retraite. Cet état de fait pourrait cependant évoluer avec l'adoption du projet de loi instaurant un système universel de retraites.³⁴⁵ Dans un arrêt rendu le 23 janvier 2020, la Cour de cassation a condamné la Cipav à recalculer à la hausse la pension de retraite d'un micro-entrepreneur³⁴⁶. La Cour a en effet confirmé la décision déjà rendue en première instance et en appel selon laquelle la Cipav avait minoré les points de retraite complémentaire acquis par le travailleur. Si cette décision ne concerne en l'espèce qu'un travailleur, elle pourrait potentiellement affecter 400 000 micro-entrepreneurs³⁴⁷.

c. Accident du travail et maladie professionnelle

La Sécurité sociale des indépendants ne couvre pas les travailleurs en cas d'accidents du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP). Longtemps, la couverture de ce risque n'a pas existé en tant que telle dans la protection sociale des travailleurs indépendants. Les AT-MP étaient couverts, comme les autres arrêts de travail, par les indemnités journalières. Aujourd'hui, tout travailleur indépendant peut faire le choix de souscrire individuellement à un régime de prévoyance complémentaire qui le couvrira en cas d'arrêt de travail, en contrepartie d'une cotisation³⁴⁸.

La loi El Khomri a tenté d'apporter une réponse spécifique aux besoins des travailleurs des plateformes en matière d'assurance pour les accidents du travail, en créant la possibilité pour ces derniers de souscrire à une assurance dédiée dans le cadre d'un contrat collectif négocié par la plateforme³⁴⁹. Elle visait à améliorer la situation des travailleurs exerçant des activités particulièrement accidentogènes, telles que la livraison à vélo. Des plateformes ont ainsi souscrit des contrats collectifs d'assurance pour leurs travailleurs, à l'instar de Deliveroo qui nous a indiqué avoir contracté avec l'assureur AXA pour la responsabilité civile des livreurs et avec Cover assurances pour les accidents du travail. Cette assurance prévoit par exemple le remboursement des soins médicaux et la prise en charge des frais d'hospitalisation à hauteur de 200 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale, une indemnisation forfaitaire pouvant aller jusqu'à 1 000 euros en cas de blessure et jusqu'à 25 000 en cas d'invalidité ou de décès³⁵⁰.

Cependant comme le constate le rapport de la commission des Affaires sociales du Sénat :

*Si elles peuvent être bénéfiques aux travailleurs, ces initiatives restent toutefois en deçà d'une véritable protection sociale face aux risques majeurs, en particulier celui d'accident du travail.*³⁵¹

344 Ibid.

345 Le rapport de la commission des Affaires sociales du Sénat en donne le résumé suivant :

« L'article 4 du projet de loi étend à tous les travailleurs indépendants le système universel de retraite par points visant à ce qu'un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé ». Les articles 20 et 21 visent à établir progressivement un barème de cotisation unique pour l'ensemble des travailleurs indépendants et à fixer des taux alignés sur ceux des salariés. [...] L'article 22 prévoit de maintenir une cotisation minimale d'assurance vieillesse obligatoire pour tous les travailleurs indépendants. » In FOURNIER, Catherine, FORISSIER, Michel et PUISSAT, Frédérique, *op. cit.*, mai 2020, p. 31.

346 Cour de cassation, Chambre civile 2, 23 janvier 2020, 18-15.542. Pour plus de détails, voir : LORENCE, Adeline. « Retraite : cette décision de justice pourrait booster la pension de 400.000 auto-entrepreneurs ». *Capital*, 24 janvier 2020.

347 LORENCE, Adeline, *op. cit.*, 24 janvier 2020.

348 FOURNIER, Catherine, FORISSIER, Michel et PUISSAT, Frédérique, *op. cit.*, mai 2020, p. 28.

349 Article 60 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels : « Art. L. 7342-2.-Lorsque le travailleur souscrit une assurance couvrant le risque d'accidents du travail ou adhère à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée à l'article L. 743-1 du code de la Sécurité sociale, la plateforme prend en charge sa cotisation, dans la limite d'un plafond fixé par décret. Ce plafond ne peut être supérieur à la cotisation prévue au même article L. 743-1.

« Le premier alinéa du présent article n'est pas applicable lorsque le travailleur adhère à un contrat collectif souscrit par la plateforme et comportant des garanties au moins équivalentes à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée au premier alinéa, et que la cotisation à ce contrat est prise en charge par la plateforme. »

350 INSTITUT MONTAIGNE, *op. cit.*, avril 2019, p. 173.

351 FOURNIER, Catherine, FORISSIER, Michel et PUISSAT, Frédérique, *op. cit.*, mai 2020, p. 34. Ce sont eux qui soulignent.

La mise en œuvre du dispositif prévu par la loi El Khomri n'a, jusqu'à présent, pas fait ses preuves. Tout d'abord, le travailleur n'est couvert par ce dispositif que si son chiffre d'affaires est supérieur à 13 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (5 268,12 euros en 2019)³⁵². Or, les plateformes de travail se caractérisent par une faiblesse des revenus, questionnant le nombre de travailleurs éligibles à ces dispositions. Ces assurances sont parfois laissées à la discrétion des travailleurs qui, faute d'information ou de moyens, ne souscrivent à aucune³⁵³. Celles souscrites par les plateformes ne permettent souvent pas d'indemniser les accidents du travail à la hauteur du préjudice subi. Cela conduit les travailleurs concernés à dépendre ensuite des minima sociaux. D'après un expert auditionné :

Depuis la loi El Khomri, il y a une obligation de couvrir pour les accidents du travail, mais j'ai lu ce que Deliveroo a proposé (9 000 euros de mémoire pour une hanche, 30 000 euros sur la perte de la vue) : comment on vit après ? Très clairement, de la solidarité nationale. Or, cette situation d'accident serait causée par l'activité sur la plateforme dont la plateforme se sert pour se rémunérer !

Ces montants apparaissent d'autant plus faibles au regard des régimes de prévoyance complémentaires souscrits par certains travailleurs indépendants, en dehors de la plateforme, et qui peuvent couvrir jusqu'à 100 % de leur revenu en cas d'arrêt maladie ou invalidité, et ce, jusqu'à leur retraite.

Un autre voit dans l'article de la loi El Khomri un dispositif trop contraignant pour les plateformes et peu satisfaisant pour les travailleurs :

La disposition de la loi El Khomri, qui prévoyait une assurance AT-MP disponible pour les travailleurs qui atteignent un certain chiffre d'affaires sur la plateforme (5 000 euros) remboursée par les plateformes au prorata de leur activité sur chaque plateforme, est mal foutue. L'AT-MP devait présenter des garanties équivalentes à la garantie volontaire que peuvent prendre les indépendants comme les infirmiers, prévue dans le Code de la Sécurité sociale, avec un plancher de cotisation qui dépendait du taux d'accidentologie. Donc c'était trop cher pour des plateformes, que ce soit les VTC ou la livraison à vélo.

En cas d'accident, la mise en œuvre concrète de l'indemnisation est de l'ordre du parcours du combattant³⁵⁴. Alors que pour les travailleurs salariés, la responsabilité de la déclaration incombe à l'employeur, elle incombe pour les auto-entrepreneurs à eux-mêmes, et ce même si leur état de santé ne leur en laisse pas la possibilité.

L'insuffisance des indemnisations en cas d'accidents du travail peut représenter, pour le travailleur blessé, une motivation forte pour demander la requalification de sa relation en contrat de travail. Cette crainte pousse certaines plateformes à conclure des transactions individuelles contre la promesse, de la part du travailleur, de ne pas intenter d'action en justice. De l'aveu d'une personne en charge de l'indemnisation chez une plateforme :

Pour les questions d'indemnisations, il y a un budget qui est prévu, c'est mieux pour indemniser les chauffeurs car cela va vite et c'est équivalent en termes de montant. Moi je suis dans l'éducation, car on n'est pas une assurance, rien ne nous oblige à les compenser, mais on le fait selon les situations, car on ne veut pas les laisser tous seuls.

352 *Ibid.*, p. 32.

353 BAUMIER, Marie et PIERRÉ, Mathilde. « Les tyrannies de la livraison à domicile. » *Sciences de l'Homme et Société*. 2017.

354 ORTEGA, Stéphane. « Chez Deliveroo, vite embauché, vite accidenté, vite viré ! ». *Rapports de force*. 25 octobre 2018.

d. Perte d'activité et assurance chômage

Jusqu'en 2019, **les travailleurs indépendants ne bénéficiaient d'aucune assurance chômage les protégeant en cas de perte d'activité**³⁵⁵. Il leur était néanmoins possible de souscrire volontairement à une assurance privée. Entre 2017 et 2018, plusieurs études ont été menées par des représentants de travailleurs indépendants afin d'envisager une évolution de leur assurance chômage³⁵⁶. Il en ressort que, dans la très large majorité, les travailleurs indépendants interrogés sont favorables à l'extension de l'assurance chômage à l'ensemble des indépendants. Cependant, en raison notamment de la difficulté à identifier le fait générateur entraînant le versement de l'assurance, de la complexité à calculer les revenus des travailleurs indépendants et dans le souci de ne pas créer de nouvelles cotisations³⁵⁷, le gouvernement a suivi une voie intermédiaire.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel³⁵⁸ est venue consacrer aux articles L. 5424-24 et suivants du Code du travail **l'extension aux travailleurs non-salariés de l'allocation chômage** :

Ont droit à l'allocation des travailleurs indépendants les travailleurs qui étaient indépendants au titre de leur dernière activité, qui satisfont à des conditions de ressources, de durée antérieure d'activité et de revenus antérieurs d'activité.

Il faut, en outre, que l'entreprise du travailleur ait fait l'objet d'un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire ou d'une procédure de redressement judiciaire. Les travailleurs indépendants doivent avoir travaillé au moins deux ans, pour un revenu égal ou supérieur à 10 000 euros par an^{359 360}. De plus, les ressources personnelles de l'actif doivent être inférieures au montant du revenu de solidarité active, soit 559,74 euros par mois. Dans le cas où ces conditions sont remplies, l'allocation est versée pendant six mois maximum, pour un montant forfaitaire de 800 euros par mois.

Le montant et la durée de l'allocation sont donc bien inférieurs au régime des travailleurs salariés. En plus, les conditions d'éligibilité sont bien plus restrictives et « rendent peu probable un recours autre que ponctuel par les travailleurs de plateformes qui, s'ils peuvent justifier d'un revenu antérieur suffisant, font rarement l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire »³⁶¹.

Cette absence de couverture en cas de perte d'activité n'est pas sans conséquence pour les travailleurs des plateformes qui sont, de fait, incités à travailler, même dans des contextes dangereux, comme cela a été le cas lors de la crise sanitaire liée au Covid-19 (voir encadré 5).

De la même manière, **les travailleurs ne sont pas couverts en cas de rupture unilatérale du contrat de prestation par la plateforme**. Il existe pourtant en droit commercial une protection des sous-traitants en cas de rupture de la relation commerciale par le donneur d'ordre, de manière brutale et sans préavis écrit³⁶². Cependant, ce dispositif n'a jamais été mobilisé par les juges dans les cas de litiges suite à une désactivation du compte des travailleurs par une plateforme. Ces derniers ont davantage privilégié la requalification en contrat de travail, permettant de donner lieu à une indemnisation du salarié qui aurait fait l'objet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse³⁶³.

355 INSTITUT MONTAIGNE, *op. cit.*, avril 2019, p. 114.

356 Voir par exemple : UNION DES AUTO-ENTREPRENEURS. « *Les indépendants favorables à l'extension de l'assurance-chômage* » ; WEMIND & OUISHARE, « *Le chômage pour les indépendants ? Les résultats de l'enquête* ». Mars 2018.

357 CHARPIN, Jean-Michel, CAUSSAT, Laurent, CARRAUD, Pierre-Marie, ROBERT, Eva, DURRIEU, Claire, CADORET, Clément, FREPPEL, Camille et BAUBRY, Solène. *Ouverture de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants. Rapport de l'Inspection générale des finances n° 2017-M-048 et de l'Inspection générale des affaires sociales n° 2017-096R*. Octobre 2017.

358 Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

359 Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.

360 FOURNIER, Catherine, FORISSIER, Michel et PUISSAT, Frédéric, *op. cit.*, mai 2020, p. 29.

361 *Ibid.* Nous surlignons.

362 Article L. 442-6-I-5° du Code de commerce.

363 INSTITUT MONTAIGNE, *op. cit.*, avril 2019, p. 115.

Ces enjeux ont pris une importance particulière lors de la crise sanitaire liée au Covid-19.

Encadré 5 - Les travailleurs des plateformes face à la crise du Covid-19

- La crise sanitaire, révélatrice des limites du statut des travailleurs des plateformes

Dans ces circonstances extraordinaires, l'économie numérique au sens large, et les plateformes numériques de travail en particulier, ont été particulièrement mobilisées (e-commerce) et impactées (restauration). Les travailleurs indépendants sur ces plateformes ont été, *a priori*, très touchés et ont vu leurs revenus baisser de manière importante. Le virus a révélé de manière criante les besoins de protection de ces travailleurs, par exemple en cas de contamination au Covid-19. En outre, le fait que les plateformes n'aient pas d'obligations légales afin de garantir la sécurité de ces travailleurs ne peut manquer d'interroger en ces temps de grave crise sanitaire. La « livraison sans contact » a par exemple été décrite par les travailleurs et les collectifs, qui ont dénoncé le manque de masques et de protections.

- Une perte d'activité qui affecte très sévèrement les revenus des travailleurs

Pour certains travailleurs, les interdictions administratives liées au confinement ont marqué un arrêt brutal de l'activité, et donc de la rémunération. C'est le cas des extras dans l'hôtellerie (Brigad) ou encore des activités de *catering* (Meet My Mama, Chefing). L'absence de protections (comme le chômage partiel) a aussi eu un effet pervers sur d'autres travailleurs, comme les livreurs. Le confinement a fait exploser la demande de livraison de biens (e-commerce) ou de nourriture (courses, restaurants). En parallèle, les travailleurs étaient incités à poursuivre leurs activités pour maintenir un revenu.

- Un risque d'exposition accru au virus

Lorsqu'ils sont indépendants, ces travailleurs n'ont pas de droit de retrait, de congés maladie ni d'assurance pour les maladies professionnelles et les accidents de travail, ce qui peut les inciter à poursuivre leur activité même en cas de symptômes, ce qui peut les exposer davantage au virus.

Certaines activités sont particulièrement concernées, sans être nécessairement accompagnées des protections adéquates. C'est le cas pour les livreurs qui acheminent de la nourriture aux personnes âgées incapables de se déplacer, aux personnes confinées parce qu'elles ont été touchées par la maladie, aux personnes les plus vulnérables qui n'osent plus sortir de chez elles. Cela concerne aussi les chauffeurs de VTC qui pallient à la réduction des transports publics. Enfin, plusieurs travailleurs des plateformes offrent leurs services de manière ponctuelle aux entreprises et particuliers en ayant besoin dans cette période exceptionnelle : missions de rayonnage dans les supermarchés (StaffMe), babysitting (Yoopies)... **La protection des travailleurs dépend de la bonne volonté des plateformes**

De nombreuses plateformes ont annoncé mettre tout en œuvre pour rassurer et protéger leurs clients. Pour accompagner leurs travailleurs, les plateformes de livraison et le Gouvernement ont, par exemple, élaboré des consignes encadrant la livraison « sans contact » (respect des gestes barrières et des distances de sécurité au restaurant et chez les clients, nettoyage régulier du matériel de livraison...) ³⁶⁴. En revanche, il semble que très peu de matériel médical (masques, gants, désinfectant...) ait été fourni à ces travailleurs.

364 MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES, DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS. « COVID-19 : Guide des précautions sanitaires à respecter dans le cadre de la livraison de repas à domicile ». 15 mars 2020.

Enfin, certaines plateformes de livraison avaient annoncé l'assouplissement de leurs dispositifs de management algorithmique, en permettant aux coursiers de refuser des courses ou de se déconnecter, sans que cela n'impacte leurs statistiques ou l'affectation de courses. Cependant, sur les groupes Facebook de livreurs consultés par le CNNum, ces derniers se sont plaints que cette annonce n'ait pas été respectée et nuise aux courses et *shifts* qui leur sont alloués.

De son côté, Uber a annoncé que ses livreurs atteints du coronavirus seraient indemnisés pendant 14 jours sur la base de revenus perçus pendant les deux dernières semaines³⁶⁵. Même chose du côté de Deliveroo, mais avec un montant maximal fixe des indemnités journalières de 30 euros et un délai de carence d'une semaine³⁶⁶. Néanmoins, cette aide ne sera versée qu'en cas de test positif au virus. Ainsi, de simples symptômes de la maladie seront insuffisants. Or, les tests étant limités et réservés aux personnes fragiles ou à risque, à celles présentant des signes de gravité ou ayant été en contact avec une personne testée positive au virus, de nombreux travailleurs non-testés ne pourront en bénéficier.

Enfin, l'État a mis en place une série de mesures destinées à soutenir financièrement les indépendants dont l'activité est mise en péril par la crise sanitaire. Un Fonds de solidarité d'un milliard d'euros à destination des très petites entreprises, des micro-entrepreneurs et des indépendants a été créé afin de permettre le versement d'une aide de 1 500 euros à partir du 31 mars et sur simple déclaration auprès de Bercy, en cas de fermeture administrative de l'activité ou de fort ralentissement de l'activité – c'est-à-dire un chiffre d'affaires en avril 2020 inférieur à 50 % du chiffre d'affaires d'avril 2019 ou par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019. Cette aide peut être complétée par les Régions jusqu'à 5 000 euros pour les entreprises les plus en difficulté.

e. Revenus

La question des revenus est particulièrement cruciale pour les travailleurs indépendants. Elle doit être reliée à celle du temps de travail : les indépendants sont ceux qui travaillent le plus longtemps en Europe, soit plus de 48 heures par semaine en moyenne³⁶⁷. Les revendications portent sur le niveau des prix, souvent jugés trop faibles. Mais elles concernent également la capacité du travailleurs indépendant à fixer son prix par le travailleur indépendant qui existe sur le papier, mais pas dans la réalité lorsque celui-ci est dans une relation de dépendance, vis-à-vis d'un donneur d'ordre, d'une organisation ou d'un intermédiaire. À cette dépendance économique peut s'ajouter une dépendance organisationnelle³⁶⁸, ce qui fait de la capacité de négociation des prix un enjeu particulièrement saillant.

Selon un expert auditionné par le CNNum, la question des revenus des indépendants est amplifiée par l'économie numérique, qu'il qualifie d'économie « de la multitude ».

L'économie de la multitude fait apparaître quelque chose de complètement inédit, qui est l'apparition du travail indépendant dans des métiers faiblement rémunérés. On a toujours précipité les gens dans l'indépendance, mais jamais dans les professions les moins rémunérées. En

365 GARCIN-BERSON, Wladimir. « Uber va indemniser ses chauffeurs et livreurs atteints du coronavirus ». *Le Figaro*. 7 mars 2020.

366 GROB, Sébastien. « Coronavirus : malgré des précautions sanitaires défailtantes, les affaires tournent toujours pour Deliveroo et Uber Eats ». *Marianne*. 19 mars 2020.

367 PEDERSINI, Roberto et COLETTI, Diego, *op. cit.*, 2010. p.53.

368 BABET, Damien, *op. cit.*, 2019.

l'occurrence, le numérique les précipite dans des métiers où la protection du salaire minimum a disparu.

En effet, les données sur la répartition des revenus des indépendants permettent d'étayer cette analyse. Dès 2016, le Rapport Terrasse faisait également ce constat :

À la différence des professionnels « installés » (professions libérales, commerçants, artisans), qui disposent d'un haut niveau de qualification et/ou d'un patrimoine professionnel (fonds de commerce) qu'ils pourront liquider au moment de leur départ en retraite, les formes les plus récentes de travail indépendant peuvent concerner des activités à faible valeur ajoutée (services à la personne).³⁶⁹

Les travailleurs indépendants dont les revenus d'activité sont inférieurs ou égaux à 2 000 euros mensuels sont particulièrement répartis dans les secteurs suivant, d'après des données INSEE de 2016 : (voir figure 5 en annexe)

- les services aux particuliers (1 590 euros mensuels en moyenne), dont l'hébergement et la restauration, l'enseignement, les activités artistiques ou encore la coiffure et soins de beauté ;
- les transports (1 920 euros mensuels en moyenne), dont les chauffeurs et VTC.³⁷⁰

L'enjeu des revenus est encore plus crucial dans le cas des micro-travailleurs :

les personnes effectuant des micro-tâches sur Amazon Mechanical Turk aux États-Unis gagneraient en moyenne 5,55 dollars de l'heure.³⁷¹

Le statut d'indépendant implique traditionnellement que le travailleur supporte son risque économique³⁷². Si cela n'est pas remis en cause chez les indépendants classiques, tels que les artisans ou les dirigeants d'entreprise, cette situation est plus difficile à justifier pour les travailleurs des plateformes dans les secteurs où les revenus sont trop faibles pour leur permettre de supporter les charges. Celles-ci peuvent en effet peser lourdement³⁷³, ainsi que les auditions menées par le Conseil l'ont fait ressortir :

Ce n'est pas possible de se faire un salaire, avec les charges. (travailleur)

Parfois, sur 10 heures, tu perds 4 heures à tourner en rond, à perdre du gazole, en attendant les clients. (travailleur)

Ils [les travailleurs] ont énormément de coûts à porter, et en tant que sous-traitants complets, ils sont responsables en totalité de la qualité de leur prestation. (expert)

Quand on a rencontré les travailleurs, la première critique qu'ils formulent c'est le montant de la commission. Ils ont l'impression de laisser beaucoup dans la plateforme. (expert)

Ces difficultés se doublent d'obstacles à surmonter pour accéder à certains services essentiels à la vie quotidienne. Citons pêle-mêle : l'assurance, notamment celle des voitures pour les chauffeurs de VTC, l'accès à un crédit bancaire ou encore l'accès au logement. Ces difficultés sont récurrentes et communes à l'ensemble des travailleurs indépendants à faibles revenus ou aux travailleurs atypiques.³⁷⁴ Les travailleurs des plateformes sont particulièrement concernés :

Il s'agit par exemple d'un accès plus difficile au logement ou au crédit pour les travailleurs collaboratifs caractérisés par l'intermittence de leurs activités et des fluctuations de revenus importantes, comme les freelances, les jobbers, les crowdworkers.³⁷⁵

369 TERRASSE, Pascal. *Rapport au Premier ministre sur l'économie collaborative*. 2016, p.39.

370 D'après des données INSEE 2016. OBSERVATOIRE DES INÉGALITÉS. « *Travail indépendant, le grand écart des revenus* ». 13 mai 2019.

371 BERG, Janine. *Income security in the on-demand economy. Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*. Conditions of work and employment series n°74. *Rapport de l'OIT*, Genève, 2016.

372 Voir *supra*, controverse « *Quels sont les enjeux du travail sur les plateformes ?* ».

373 Voir *supra*, controverse « *Quels sont les enjeux du travail sur les plateformes ?* », partie « *Économie* ».

374 AMAR, Nicolas et VIOSSAT, Louis-Charles, *op. cit.*, p.109.

375 *Ibid.*

f. Congés payés

Les travailleurs indépendants, en France, ne bénéficient pas de congés payés. En ce qui concerne plus spécifiquement les travailleurs des plateformes, plusieurs pays européens sont venus consacrer des tiers statuts dont certains comportent le droit à des congés payés³⁷⁶.

En France, sans proposer la création d'un tiers statut, plusieurs sénateurs recommandent de « créer un système de caisses de congés payés pour les travailleurs utilisant de manière régulière une plateforme numérique. »³⁷⁷ Ce dispositif serait financé par le biais d'une cotisation versée par les plateformes à cette caisse pour les travailleurs ayant des relations régulières avec une même plateforme³⁷⁸.

g. Accès au logement

De nombreux travailleurs indépendants, comme les salariés précaires ou les contrats atypiques, connaissent d'importantes difficultés pour se loger. Un travailleur auditionné soulignait ainsi que le statut d'indépendant, et plus particulièrement celui de micro-entrepreneur, compliquait la recherche de logement, notamment dans les grandes métropoles où le marché immobilier est particulièrement sous tension.

Le problème, c'est le statut, il faut comprendre que nous on a choisi ce métier pour la liberté, pour l'indépendance. Donc il faut commencer par le statut.

Mais en contrepartie, il faut mettre des choses en place, par exemple pour trouver un logement : quand on va chercher un logement, pour les auto-entrepreneurs, c'est très difficile. (travailleur)

Comme le relève l'un des experts auditionnés par le Conseil, **l'accès au logement n'est pas qu'une question de dignité humaine. Il s'agit aussi d'un élément important dans une politique d'emploi visant à sécuriser les parcours professionnels.** En effet, la mobilité géographique des travailleurs, en vue de trouver un emploi, dépend en grande partie de leur capacité à trouver un logement.

L'un des mythes qu'il faut casser, c'est que la raison pour laquelle les gens ne changent pas d'emploi, c'est uniquement une question de formation. Mais c'est complètement faux ! Quel est le 'switch' professionnel typique ? C'est : tu perds ton emploi en usine périurbaine et tu dois aller faire des gardes d'enfants en ville. La friction, ici, c'est le déplacement géographique et le problème de l'accès au logement.

Le rapport Terrasse relevait déjà ce problème en 2016, soulignant qu'il n'existe pas de système de garantie des risques locatifs, comme le dispositif Visale pour les salariés précaires, permettant de faciliter l'accès au logement des travailleurs indépendants. Ce dispositif n'est en effet accessible qu'aux travailleurs indépendants de moins de 30 ans. D'autres garanties similaires au dispositif Visale ont été créées, à l'image de Cautioneo ou Location Zen. Cependant, ces dernières sont payantes et sélectives, excluant, de fait, les travailleurs les plus précaires. Le rapport Terrasse recommandait ainsi de mettre en place des sécurités complémentaires, sur le modèle par exemple du Fonds d'action sociale du travail temporaire qui existe pour les intérimaires.³⁷⁹

376 Voir *supra*, approche 1 « Ni salariés, ni indépendants : le tiers statut ».

377 FOURNIER, Catherine, FORISSIER, Michel et PUISSAT, Frédérique, *op. cit.*, mai 2020, p. 51.

378 *Ibid.*, p. 8.

379 TERRASSE, Pascal, *op. cit.*, 2016, p.51.

h. Accès au crédit

Les crédits bancaires, à titre professionnel comme à titre personnel, sont également peu accessibles pour certains travailleurs indépendants. Le HCFiPS cite, parmi les causes de ces difficultés « *la modestie, l'irrégularité ou l'absence de garantie dans le temps des revenus professionnels tirés de ces activités* »³⁸⁰ et y voit un futur chantier d'évolution du statut d'indépendant.

Les travailleurs des plateformes sont particulièrement exposés aux difficultés liées à l'obtention d'un crédit³⁸¹ par rapport à l'ensemble des indépendants. Là réside toutefois une contradiction importante entre un discours qui valorise les micro-entrepreneurs comme des entrepreneurs d'eux-mêmes³⁸² et un accès compliqué au financement, ainsi que le pointe David Ménascé : « *le passage d'une logique de simple prestataire à celle de véritable entrepreneur requiert encore davantage de besoins en termes d'accès au crédit.* »³⁸³ **Le fait de prendre des risques économiques fait partie de la logique entrepreneuriale et requiert à cette fin un accompagnement bancaire, comptable et juridique. Or, ces besoins ne sont pas satisfaits pour les travailleurs des plateformes.**

Parmi les solutions envisagées, David Ménascé propose de s'inspirer des logiques de micro-crédit, qui « *pourraient permettre de développer et de faciliter l'accès à des services financiers adaptés [aux] activités [des travailleurs des prestataires de services inscrits sur les plateformes]* ».³⁸⁴ Cette offre de services financiers pourrait être développée via des partenariats entre établissements de micro-crédit et les plateformes. Le rapport Terrasse propose que les plateformes s'associent à des établissements bancaires afin d'offrir à leurs travailleurs des facilités d'emprunt, via des prêts à taux zéro.³⁸⁵ Le rapport de l'Igas approfondit cette piste en suggérant que les plateformes se portent garantes de leurs travailleurs auprès des établissements bancaires, en mobilisant la connaissance qu'elles acquièrent grâce à la collecte et au traitement des données.³⁸⁶

On peut toutefois regretter que ces pistes de solution n'explorent pas davantage les possibilités offertes par des mécanismes décorrélés de la plateforme. En effet, de nombreux travailleurs exercent leur activité via les services de plusieurs plateformes, et ce, simultanément (on parle de *multi-homing*) : le fait que l'une d'entre elles se porte garante d'un prêt, aussi petit soit-il, peut conduire à un déséquilibre dans la relation que le travailleur entretient avec toutes les plateformes avec lesquelles il travaille. En outre, de nombreux travailleurs des plateformes peuvent être les sujets d'une relation de dépendance économique avec la plateforme, relation de dépendance qui risquerait fortement de s'accroître dans un tel cas de figure.

380 HAUT CONSEIL POUR LE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE, *op. cit.*, 2016.

381 TERRASSE, Pascal, *op. cit.*, 2016.

382 ABDELNOUR, Sarah et LAMBERT, Anne, *op. cit.*, 2014.

383 MÉNASCÉ, David, *op. cit.*, 2015. p.48.

384 *Ibid.*

385 TERRASSE, Pascal, *op. cit.*, 2016. p.51.

386 AMAR, Nicolas et VIOSSAT, Louis-Charles. *op. cit.*, 2016. p.109.

À quoi ressembleraient d'authentiques travailleurs indépendants de plateformes ?

1) Donner du pouvoir d'agir aux travailleurs

Afin d'accroître l'indépendance des travailleurs des plateformes, il importe de leur donner les moyens de devenir de vrais entrepreneurs, à même d'effectuer les choix qu'ils souhaitent en termes de carrière et d'exercice de leur activité.

a. Par la formation

La transformation numérique des emplois accentue le besoin d'accompagner les travailleurs dans les évolutions auxquelles leurs activités sont soumises. En particulier, les travailleurs des plateformes exercent des activités précaires et sans possibilités d'évolution. **Leurs besoins en formation sont donc particulièrement importants pour que le travail de plateforme ne se transforme pas en nouvelle « trappe à précarité ».**

Plusieurs lois successives ont permis d'établir un cadre à la formation continue des travailleurs, dont les travailleurs des plateformes. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel adoptée en 2018 a ainsi réformé le dispositif du « Compte personnel de formation » (CPF) afin de lisser les droits entre les travailleurs indépendants et salariés et d'en accroître la lisibilité³⁸⁷. Par la suite, la loi d'Orientation des mobilités a renforcé ces dispositions en créant une obligation pour les plateformes de mobilité d'abonder le CPF du travailleur, sous réserve d'un certain seuil de chiffre d'affaires réalisé sur la plateforme³⁸⁸. **Il semble en tout cas nécessaire de consacrer des montants d'abondement suffisants afin de permettre aux travailleurs de financer des formations dont le coût ne cesse de s'accroître, en particulier au regard de leurs faibles revenus.** Il est aussi important de veiller à l'uniformité du traitement des travailleurs entre les plateformes étant donné la fréquence du *multi-homing*.

De leur côté, certaines plateformes de travail numérique ont aussi mis en place des dispositifs de formation de leurs travailleurs, permettant de favoriser l'employabilité, voire la reconversion, de ces derniers et de constituer un tremplin vers une autre activité dans une « logique de parcours »³⁸⁹. Par exemple, Uber a mis en place le Campus VTC qui propose des aides à la reconversion à certains chauffeurs en cours de transition professionnelle³⁹⁰. D'un montant de 10 000 euros, cette aide a pour objectif de soutenir chaque année 10 chauffeurs qui portent un projet de création d'entreprise ou d'intégration d'une entreprise ou d'une association³⁹¹. De la même façon, la plateforme de livraison de marchandises Stuart a été rachetée par le groupe La Poste qui réfléchit à des passerelles entre la plateforme et les emplois du groupe afin de pérenniser les trajectoires professionnelles des coursiers³⁹². Enfin, la plateforme de VTC Le Cab a ouvert la « Le Cab Academy » en partenariat avec l'Institut de formation aux carrières de la vente (IFCV)³⁹³.

Enfin, **les partenaires sociaux s'emparent progressivement de cet enjeu.** Un représentant syndical auditionné a fait ressortir la formation professionnelle comme l'un des quatre axes d'accompagnement de l'organisation auprès des travailleurs :

387 Article 1er de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

388 Article 44 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités portant modification de l'article L. 7342-3 du Code du travail. Les seuils de chiffre d'affaires et les montants d'abondement des plateformes seront néanmoins précisés ultérieurement par décret.

389 MÉNASCÉ, David, *op. cit.*, 2015, p. 51.

390 INSTITUT MONTAIGNE, *op. cit.*, avril 2019, p. 181.

391 PIENNE, Raphaëlle. « De la professionnalisation à la reconversion : comment répondre aux besoins des travailleurs de plateformes ? ». Centre Inffo. 20 mai 2019.

392 *Ibid.*

393 MÉNASCÉ, David, *op. cit.*, 2015, p. 51.

Le premier sujet, c'est le tarif minimum pour qu'ils puissent vivre de leur activité. Le deuxième sujet, c'est la protection sociale : qu'est-ce qui m'arrive en cas de pépin, quelle couverture santé et prévoyance ? Le troisième sujet, c'est la question de l'exercice du travail et des conditions du travail. Enfin, quatrième, on a de plus en plus de questionnements sur les parcours professionnels : la formation continue, l'accompagnement à la réorientation, etc.

b. Par la transparence

Rééquilibrer le rapport de force entre les plateformes et les travailleurs impose aussi de donner une information plus complète et plus fiable à ces derniers quant à l'exercice de leur activité : comment les décisions qui les affectent sont-elles prises ? Quels sont les coûts moyens associés à l'exercice des prestations ? Quels sont les changements à venir sur les applications et avec quelles conséquences ?

L'enjeu de la transparence, ou plutôt du manque de fiabilité, des plateformes est un point récurrent souligné par les travailleurs auditionnés dans le cadre de ce rapport :

C'est vraiment le problème : on ne sait jamais si les informations communiquées sont vraies ou fausses, si on va avoir le droit à quelque chose ou non, etc. Normalement, il y a des conventions collectives, il y a du droit, c'est écrit et ça fait taire le doute. Ici, tout est flou. C'est pareil, ils nous ont dit qu'ils allaient nous envoyer des masques et du gel hydroalcoolique, mais on n'y croit pas vraiment, on doute, on se demande si ça va vraiment arriver. On remet toujours en question ce que cette entreprise nous dit et c'est anxiogène en tant que travailleur. Même les clients sont de plus en plus critiques face aux publicités mensongères. Le pire, c'est qu'ils s'en sortent toujours. C'est pour ça que j'aimerais bien qu'ils tombent : cette injustice, ça m'horripile.

Les travailleurs tentent donc de remédier à ce manque d'informations en misant sur la transmission entre pairs, par le biais notamment de groupes de discussion communs où ils échangent sur leurs conditions de travail, leurs revendications ou encore leurs interactions avec les clients et les plateformes. Ces groupes sont aussi l'occasion de se constituer parfois une clientèle privée, permettant de s'émanciper davantage des plateformes :

Je suis dans des groupes WhatsApp parallèles entre chauffeurs. On se dispatche les courses hors application. On fixe les prix en fonction de chartes décidées entre nous : par exemple, 50 euros net chauffeur et je me rémunère sur une commission, mais le prix payé net chauffeur est généralement plus élevé que ce que va payer une application.

Renforcer l'indépendance des travailleurs des plateformes signifie donc de leur donner du pouvoir dans la gestion de leur activité en leur permettant de disposer des informations nécessaires à celle-ci. Par exemple : le calcul du coût moyen d'une prestation et leur répartition selon les différents postes de dépenses, le calcul de sa rémunération brute et nette, la gestion de sa clientèle, la fixation de ses tarifs... La question du calcul de ses frais est particulièrement importante dans certaines professions, comme celle de VTC où les coûts associés au véhicule peuvent être importants et sont souvent sous-estimés par les travailleurs :

Il y a beaucoup de chauffeurs qui regardent ce que vont payer les courses, mais pas ce qu'il reste à la fin.

c. Par le collectif

La responsabilité de la mobilisation collective sur les plateformes incombe aujourd'hui en grande partie aux travailleurs eux-mêmes³⁹⁴. Cependant, **la mobilisation directe des travailleurs n'est pas toujours possible puisqu'elle leur impose de ne pas travailler, et donc est à l'origine d'un manque à gagner chez des travailleurs parfois dans une situation d'extrême précarité :**

On dit au chauffeur « essaie de te mobiliser etc. », mais le chauffeur, il est criblé de dettes, il ne peut pas ne pas travailler, il est en train de mourir à petit feu et il préfère bosser, plutôt que mourir tout de suite.

Renforcer le pouvoir d'agir des travailleurs des plateformes pourrait ainsi passer par la structuration de ces travailleurs indépendants en fédérations professionnelles, à l'image des professions libérales ou encore des artisans taxis. Ces fédérations jouent un rôle central dans la prise des décisions majeures entourant ces différentes professions. Par exemple, la Fédération nationale des artisans du taxi (FNAT)³⁹⁵ participe à la négociation des tarifs des courses, aux discussions entourant la préparation des nouvelles réglementations du secteur ou encore à la résolution des conflits impliquant les travailleurs. La Fédération s'organise par antennes régionales et départementales qui sont gérées par des chauffeurs de taxi en exercice, leur permettant de mieux comprendre les problématiques auxquelles leurs confrères adhérents sont confrontés.

De la même façon, **les fédérations de travailleurs des plateformes pourraient être constituées dans chacun de leurs secteurs d'activité, au niveau régional et/ou départemental. Ces entités pourraient ainsi jouer un rôle de transmission d'informations** auprès des travailleurs au sujet des plateformes, de l'environnement législatif, de réformes à venir, de leurs droits et obligations... **Afin de permettre la meilleure information possible des travailleurs, cette information devrait pouvoir être transmise directement sur les applications**³⁹⁶.

Les fédérations professionnelles pourraient aussi jouer un rôle d'arbitrage de certains conflits, par exemple en cas de plainte d'un client. Cela permettrait de sortir de la situation actuelle où ces différends sont gérés arbitrairement par les plateformes. Ces corps intermédiaires auraient ainsi une mission d'accompagnement des travailleurs et de résolution des situations individuelles (par exemple en cas de difficulté à changer de statut de la micro-entreprise vers l'EURL ou la SASU).

Enfin, **ces organisations pourraient aussi détenir une mission de réglementation des prix.** Cette prérogative répondrait à une demande répétée de la part des travailleurs d'instaurer un prix fixe pour leurs prestations. Cela a été demandé par plusieurs chauffeurs VTC auditionnés lors de l'atelier organisé par le Conseil en partenariat avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) :

Il faudrait un prix fixe. La tarification taxi est revalorisée chaque année en fonction de l'inflation. Sauf que nous, on est dans un métier où on a commencé en 2014 à 8 euros de l'heure. Aujourd'hui on est à 1,25 euros du kilomètre côté Uber. Côté Heetch, ça paie mieux et en plus on peut récupérer la TVA.

Cependant, cet atelier a aussi fait ressortir un désaccord entre travailleurs quant à l'acteur qui devrait être en charge de la fixation de ce tarif national, certains attribuant cette tâche à l'État, tandis que d'autres préféreraient confier ce rôle à des représentants de travailleurs :

Ce n'est pas à l'État de fixer le prix. C'est à nous de le faire et de dire à l'État: « c'est ce prix-là ».

394 Voir *infra*, controverse « Quel dialogue social sur les plateformes ? »

395 [FÉDÉRATION NATIONALE DES ARTISANS TAXIS](#).

396 Voir recommandation 4.

On se rapprocherait dans ce cas du fonctionnement qui a, par exemple, cours au sein de la profession des taxis où les prix maximaux sont issus de la négociation entre les organisations professionnelles et le ministre de l'Économie et des Finances qui fixe chaque année le pourcentage d'augmentation du prix maximal d'une course. Par la suite, les préfets déclinent cette augmentation au niveau départemental³⁹⁷.

Un tel cadre permettrait de fixer un prix de la prestation, déterminé à la fois au niveau national et départemental, en concertation avec les fédérations professionnelles, dans les limites du droit de la concurrence.

2) Agir sur l'outil numérique par la conception éthique des plateformes

En tant qu'interface où se déroule l'essentiel des interactions entre le travailleur, la plateforme et les clients, l'application mobile tend à constituer un nouveau lieu virtuel de travail³⁹⁸. Dans le cas des travailleurs des plateformes, **le droit du travail est donc aussi incarné dans l'outil numérique. Or, ce dernier est malléable et il convient d'accorder une importance particulière à la conception de cet espace qui impacte quotidiennement les travailleurs dans l'exercice de leur activité.** En effet, plusieurs experts auditionnés dans le cadre de ce rapport ont fait ressortir le lien intime entre la manière dont les plateformes conçoivent leurs applications mobiles et leur modèle économique, parfois au détriment de considérations éthiques :

Toutes les entreprises de la tech font des choix conséquentialistes de l'éthique : la priorité c'est les levées de fonds. L'accessibilité, l'attention, etc., ça passe après. (expert)

Aujourd'hui, beaucoup de plateformes sont basées sur des designs persuasifs pour créer du profit. (expert)

Ainsi, **un ensemble de changements en termes de design sont envisageables afin de transformer le modèle économique de la plateforme, de la position d'opérateur vers celle d'intermédiation pure, et de converger vers une logique de « design systémique »** : « dès la conception, je me projette sur l'impact social, environnemental, etc., de mon produit » indique un designer auditionné par le Conseil.

a. Agir sur l'outil numérique pour permettre aux travailleurs d'exercer comme de vrais indépendants

La conception des applications mobiles peut être repensée pour permettre aux travailleurs d'exercer leur activité dans une plus grande indépendance, au sens des critères établis par la Cour de cassation susmentionnés : la fixation des prix, la détermination des conditions d'exercice de son activité et la constitution d'une clientèle privée.

En premier lieu, **la possibilité pourrait être donnée au travailleur de proposer lui-même un prix au client avec qui il est apparié.** Deuxièmement, en ce qui concerne les conditions d'exercice de la prestation, **l'application pourrait être modifiée afin de permettre aux travailleurs de choisir lui-même son trajet sans pénalité, dans le cas des plateformes de mobilité.** Pour aller plus loin, la géolocalisation des travailleurs pendant les courses pourrait éventuellement être supprimée³⁹⁹. Enfin, les applications mobiles telles qu'elles sont aujourd'hui

397 RABREAU, Marine. « Prix des taxis en France : les dessous d'un compteur indéchiffrable ». *Le Figaro*. 4 février 2016.

398 Voir recommandation 12.

399 La géolocalisation a pu par exemple être mobilisée par la Cour de cassation dans son raisonnement de requalification en salariat de travailleurs de la plateforme Take Eat Easy (Cour d'Appel de Paris, pôle 6 – ch. 2, 20 avril 2017, n° 17/00511). Pour plus de détails, voir *infra*, approche 3 « Le salariat sur les plateformes numériques de travail ».

conçues compliquent, voire empêchent, la communication entre les travailleurs et les clients en dehors de la plateforme. Un expert auditionné a pointé que : « On n'a aucun autre moyen de joindre le chauffeur. On n'a pas de numéro de téléphone. » Or, la communication avec les clients peut jouer un rôle important dans la constitution par le travailleur d'une clientèle privée. Ainsi, **les applications pourraient intégrer des informations de contact du travailleur et/ou du client, ou une interface de messagerie sécurisée.**

b. Agir sur l'outil numérique pour renforcer les pouvoirs de négociation des travailleurs indépendants

Lever l'anonymat des travailleurs

Le pouvoir de négociation des travailleurs des plateformes pâtit de la difficulté de ces derniers à identifier leurs pairs et à communiquer ensemble afin de porter des revendications communes. Les interfaces des plateformes telles qu'elles sont aujourd'hui conçues compliquent grandement l'interaction entre travailleurs. Il n'existe, par exemple, pas d'espace de discussion commune, ni de carte permettant de localiser facilement les travailleurs à proximité de soi. Malgré cela, les travailleurs ont mis en place des groupes et forums d'échange, indépendants des plateformes. Ces espaces leur permettent de s'entraider dans l'exercice de leur activité, de mutualiser leurs conseils et demandes et ainsi de porter une voix plus unifiée auprès des plateformes⁴⁰⁰. Cela peut aussi être l'opportunité d'accroître leur rémunération, par exemple en se constituant une clientèle privée dans le cas des plateformes de VTC ou en s'informant à l'avance des tâches les plus rémunératrices dans le cas du micro-travail⁴⁰¹. **Dans l'objectif d'accroître le pouvoir de négociation des travailleurs vis-à-vis des plateformes, leurs outils numériques de travail pourraient donc inclure un espace de discussion entre travailleurs ainsi que la possibilité pour ces derniers d'identifier facilement les travailleurs proches d'eux** dans le cas d'activités réalisées sur place.

Accroître l'interopérabilité des plateformes de travail

L'économie de plateformes a tendance à accentuer les phénomènes de concentration sur les marchés⁴⁰², au détriment du pouvoir de négociation des travailleurs. Si nous prenons l'exemple du marché des plateformes de VTC, les ateliers conduits par le Conseil en partenariat avec l'ANACT auprès de travailleurs ont fait ressortir que si les chauffeurs VTC utilisent le plus souvent plus d'une application, la majorité utilise dans tous les cas la plateforme Uber qui est considérée comme incontournable pour accéder à suffisamment d'activité et en dégager un revenu décent.

L'interopérabilité entre plateformes d'un même marché pourrait permettre de renforcer l'indépendance des travailleurs en atténuant la position des acteurs dominants. Abordant les travaux en cours des instituts de recherche statistiques nationaux et internationaux, l'un des experts auditionnés a ainsi évoqué la recherche de caractéristiques spécifiques aux travailleurs des plateformes :

[L'objectif est d'essayer de caractériser de façon plus substantielle ce qui est spécifique aux travailleurs des plateformes en identifiant les éléments de management algorithmique ou le fait que la transaction passe par les plateformes, qu'elles exercent un contrôle sur le contenu du travail, sur les prix, qu'elles rendent difficile la possibilité de réaliser la transaction en dehors de la plateforme.

400 JOHNSTON, Hannah et LAND-KAZLAUKAS, Chris. *Organizing on-demand. Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*. Conditions of work and employment series n°94. Rapport de l'OIT, Genève, 2018.

Voir également : *infra*, controverse « Quel dialogue social sur les plateformes ? ».

401 YIN, Ming, GRAY, Mary. L., SURI, Siddarth, & VAUGHAN, Jennifer W. The communication network within the crowd. In *Proceedings of the 25th International Conference on World Wide Web*, avril 2016, pp. 1293-1303.

402 Voir *supra*, controverse « Quels sont les enjeux du travail sur les plateformes ? », partie « Économie ».

Parce que le modèle économique des plateformes repose sur le prélèvement d'une commission sur les transactions qu'elles permettent⁴⁰³, celles-ci ont intérêt à décourager le passage sur une autre application ou la constitution d'une clientèle privée permettant aux travailleurs de s'émanciper de la plateforme. **En favorisant le multi-homing, l'interopérabilité atténuerait les effets de réseaux et renforcerait la liberté de choix des travailleurs et des consommateurs tout en leur conférant une plus grande maîtrise sur leurs données**⁴⁰⁴.

S'il n'existe pas de définition unifiée et transversale de l'interopérabilité, la directive relative à la protection juridique des programmes d'ordinateurs⁴⁰⁵ précise qu'il s'agit de « la capacité d'échanger des informations et d'utiliser mutuellement les informations échangées ». **Concrètement, sur les plateformes de travail, l'interopérabilité pourrait se traduire par l'ouverture de certaines interfaces de programmation applicatives (API) ou par l'élaboration et l'implémentation d'un protocole normalisé commun.** Par exemple, la coopérative CoopCycle met à disposition des plateformes coopératives un logiciel libre et transparent pour leurs applications de livraison.

Une plus grande interopérabilité entre les plateformes de travail pourrait, de même, passer par la possibilité de transférer sa notation et les avis laissés par les clients d'une plateforme à une autre ou par la mise en place d'un outil inter-plateformes d'agrégation de la demande de travail. Ce dernier pourrait, en outre, être complété par la possibilité pour le travailleur de formuler une contre-proposition de prestation hors plateforme.

Négocier les conditions générales d'utilisation (CGU)

Les conditions générales d'utilisation (CGU) jouent un rôle majeur sur les plateformes de travail puisque ce sont elles qui fixent les rôles, obligations et responsabilités des plateformes, des clients et des travailleurs ; les droits des travailleurs ; les prix ou encore les conditions de déconnexion éventuelles des travailleurs. Par exemple, les CGU de la plateforme Amazon Mechanical Turk (AMT) autorisent les clients à fixer le prix de leur choix, sans plancher, pour les micro-tâches qu'ils proposent. Ils peuvent aussi refuser une tâche transmise par un travailleur sans avoir à fournir de justification aux travailleurs⁴⁰⁶. De même, la plateforme de services à domicile Task Rabbit décline dans ses CGU toute responsabilité dans la réalisation des missions des « taskers », mais se réserve le droit de supprimer toute annonce jugée inappropriée ou dangereuse⁴⁰⁷.

Malgré leur importance, les CGU sont souvent rédigées d'une façon difficilement compréhensible pour des utilisateurs qui n'auraient pas de compétences juridiques, qu'ils soient travailleurs ou clients. **Ces conditions évoluent de plus fréquemment, sans notification préalable des travailleurs.** Par exemple, la plateforme Deliveroo est passée d'une tarification horaire à une tarification à la course en août 2017 et a mis fin au système de *shifts*⁴⁰⁸ au mois de mars 2020. Autant de changements dont les conséquences pour les coursiers sont importantes, particulièrement en termes de rémunération. **La conception de la plateforme pourrait être améliorée en rédigeant ces CGU de manière simplifiée, accessible et compréhensible et en notifiant à l'avance les travailleurs des changements à venir**⁴⁰⁹.

403 Voir *supra*, *idem*.

404 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. Concurrence et régulation des plateformes. Étude de cas sur l'interopérabilité des réseaux sociaux. juillet 2020.

405 §10 de la Directive 2009/24/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2009 concernant la protection juridique des programmes d'ordinateur.

406 FIESELER, Christian, BUCHER, Eliane et HOFFMANN, Christian Pieter. Unfairness by design? The perceived fairness of digital labor on crowdworking platforms. *Journal of Business Ethics*, 2019, vol. 156, no 4, p. 987-1005.

407 PRASSL, Jeremias et RISAK, Martin. Uber, taskrabbit, and co.: Platforms as employers-rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 2015, vol. 37, p. 619.

408 Les *shifts* désignaient le système de réservation de plages horaires pour les livreurs en activité sur la plateforme Deliveroo.

409 Voir recommandation 8.

Enfin, **il faudrait donner aux travailleurs la possibilité de négocier le contenu de ces CGU** dans une logique d'amélioration de leurs conditions de travail, d'augmentation de leurs revenus et de renforcement de leur indépendance.

c. Agir sur l'outil numérique pour ré-humaniser le travail

Concevoir une plateforme éthique signifie aussi mettre les travailleurs au centre.

Dans cette optique, plusieurs étudiants de l'école Sup de Pub ont réfléchi à des façons de revaloriser la figure du travailleur dans le cas de la livraison de repas à domicile. Certains étudiants proposent ainsi de repenser les écrans des applications mobiles afin d'inclure le travailleur dans l'expérience utilisateur⁴¹⁰, comme le montre cette proposition d'écran :

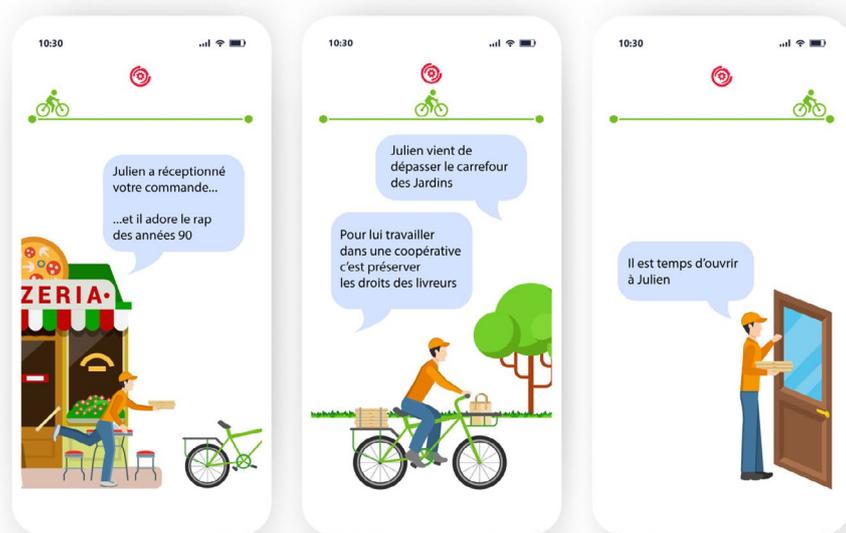


Figure 3 - Capture d'écran d'une plateforme éthique réalisée par des étudiants⁴¹¹

Plusieurs éléments de conception sont mis en valeur par groupe d'étudiants : le travailleur est nommé (l'utilisateur connaît son prénom) et des informations sur ses loisirs sont communiquées ; son choix d'une plateforme coopérative et ses motivations sont aussi précisés au consommateur afin d'encourager ces démarches plus vertueuses. De la même façon, nous pourrions imaginer une personnalisation du pictogramme de suivi GPS du travailleur par le client avec, par exemple, son prénom, son mode de transport et les conditions météorologiques actuelles. Un client qui attend la livraison de son dîner pourrait ainsi, en même temps qu'il suit le trajet du livreur, en comprendre les difficultés si les conditions de trafic (embouteillages...) ou météorologiques (orages, neige, grêle) sont rendues visibles par l'application.

Les outils conçus par les plateformes coopératives peuvent, à cet égard, constituer un exemple intéressant duquel s'inspirer puisque les outils qu'ils conçoivent appartiennent, de fait, aux travailleurs.

Enfin, **il importe de garantir la loyauté et la transparence des algorithmes sur les plateformes de travail.** Les algorithmes jouent un rôle majeur sur les plateformes puisque ce sont ces dispositifs qui appariement les travailleurs avec les clients et qui, dans certains cas, fixent le prix de la prestation. Or, le fonctionnement de ces

410 RÉGNAULD, Irénée, CARÉ, Safia et THIBAUT, Thomas, « Comment promouvoir la livraison de repas responsable ? ». *Mais où va le web ?*, 19 février 2020.

411 RÉGNAULD, Irénée, CARÉ, Safia et THIBAUT, Thomas, *op. cit.*, 19 février 2020. Merci aux étudiants du Master Stratégie de Sup de Pub de leur autorisation à partager ce visuel : ANTOINE Léa ; AUBIN Clément ; BRANCHARD Corentin ; CARROUSET Gabrielle ; FORESTIER Erik ; PERCHIRIN Zoé ; PHELPS Pierre-Eliott ; PLAISANT Camille ; VILLEMIN Marie.

algorithmes est, en règle générale, opaque pour les travailleurs, qui cherchent sans cesse à en déjouer les mécanismes :

Les plateformes disent qu'elles donnent la course au plus proche. On peut faire l'expérience que c'est pas vrai, c'est le taux d'acceptation qui détermine. (travailleur)

Ainsi, dès 2016⁴¹², le Conseil recommandait de **reconnaître aux travailleurs un droit à l'explicabilité des décisions prises sur le fondement des algorithmes et à veiller au respect des principes de non-discrimination dans les décisions algorithmiques**⁴¹³. **Ces évolutions passeront aussi par une plus grande ouverture des données des plateformes**, comme l'a souligné l'une des personnes auditionnées par le Conseil :

Il y a d'ailleurs un débat en ce moment à Los Angeles avec Uber qui refuse de partager ses données. Cela me paraît très important de regarder ces données, de voir s'il y a pas de discriminations liées à l'âge, au sexe, etc. (administration)

412 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE, *Ambition Numérique*, 2016.

413 Voir recommandation 12.

Approche 3 • Le salariat sur les plateformes numériques de travail

Le salariat sur les plateformes de travail en France : état de la controverse	100
1) Le socle de la qualification en salarié : la question du lien de subordination	100
a. Caractérisation du lien de subordination	100
b. Un exemple d'application des critères jurisprudentiels au travail sur les plateformes	101
2) Le débat sur le salariat sur les plateformes de travail	101
a. Le salariat comme réponse à la « sur-subordination » des travailleurs des plateformes	101
b. Le salariat comme obstacle à la flexibilité des travailleurs et à la viabilité des plateformes de travail	102
3) D'autres modèles d'organisation reposant sur le salariat	105
a. Les coopératives d'activité et d'emploi	105
b. Le portage salarial	106
c. La cohabitation des statuts	107
Faire entrer les travailleurs des plateformes dans le salariat : la situation en France et à l'étranger	109
1) L'approche législative	109
a. La Loi AB5 aux États-Unis	109
b. La loi portugaise sur les VTC	110
2) Le rôle de la jurisprudence	111
a. Avant 2018 : les interrogations des juges face à ce nouveau phénomène	111
b. Depuis 2018 : une consolidation de la jurisprudence en faveur de la requalification	113
3) L'arrêt Uber B.V. de la Cour de cassation du 4 mars 2020	115
À quoi ressemblerait une requalification des travailleurs des plateformes en salariés ?	117
1) Quelles seraient les conséquences d'une requalification sur les plateformes numériques de travail ?	117
2) Les questions résolues par le salariat : le bénéfice de l'application du Code du travail	118
3) Certaines questions restent ouvertes	119
<i>Encadré 6 - La crise sanitaire liée au Covid-19 si les travailleurs des plateformes étaient salariés</i>	120
Et maintenant ?	122

Le salariat sur les plateformes de travail en France : état de la controverse

1) Le socle de la qualification en salarié : la question du lien de subordination

a. Caractérisation du lien de subordination

Le droit du travail distingue deux catégories de travailleurs :

- les indépendants qui sont autonomes dans l'exécution de leurs activités et à qui le droit du travail ne s'applique pas ;
- les salariés qui sont dépendants économiquement et subordonnés à leur employeur et qui doivent, par conséquent, être protégés par le droit du travail⁴¹⁴.

Le 6 juillet 1931, par l'arrêt *Bardou*, la Cour de cassation a finalement consacré la dimension de subordination juridique comme critère distinctif de la qualité de salarié⁴¹⁵. En 1996, la Cour de cassation est venue préciser cette notion par un arrêt *Société Générale*⁴¹⁶, dans lequel elle fixe **trois critères cumulatifs caractérisant désormais le lien de subordination, à savoir :**

- l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives,
- d'en contrôler l'exécution
- et de sanctionner les manquements de son subordonné⁴¹⁷.

Un autre principe majeur encadrant le contrat de travail réside dans son « indisponibilité » comme la Cour de cassation l'a affirmé dans l'arrêt *Labanne* du 19 décembre 2000 :

*L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs.*⁴¹⁸

En d'autres termes, **le juge ne s'estime pas lié par la qualification juridique donnée par les parties au contrat les unissant et « la seule volonté des parties est impuissante à soustraire un salarié du statut social qui découle des conditions d'accomplissement de son travail »**⁴¹⁹. Le juge apprécie dans les faits les réalités de la relation de travail, à l'aune des critères énoncés dans l'arrêt *Société Générale* de 1996. Ce pouvoir a été reconnu par le Conseil Constitutionnel dans sa décision du 20 décembre 2019.⁴²⁰

414 SUPIOT, Alain. *La gouvernance par les nombres*. Fayard, 2015, p. 335.

415 GOMES, Barbara. *Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais. Rapport remis à l'Organisation Internationale du Travail*. 2017, p. 26 ; SUPIOT, Alain. *Le droit du travail*. Paris : Presses Universitaires de France, Coll. « Que Sais-Je ». 2019, pp. 69-70.

416 Cour de cassation, Chambre sociale, *Société Générale*, 13 novembre 1996, 94-13187.

417 *Ibid.*

418 Cour de cassation, Chambre sociale, *Labanne*, 19 décembre 2000, 98-40.572.

419 DAUGAREILH, Isabelle « France » in DAUGAREILH, Isabelle, DEGRYSE, Christophe et POCHET, Philippe (dir.). *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*. ETUI working paper. 2019, p.83.

420 CONSEIL CONSTITUTIONNEL. Décision n°2019-794 DC du 20 décembre 2019.

b. Un exemple d'application des critères jurisprudentiels au travail sur les plateformes

Ces deux principes jurisprudentiels ont été à nouveau mobilisés en 2018 par la Cour de cassation dans sa décision *Take Eat Easy* entraînant la requalification des travailleurs de cette plateforme en employés⁴²¹. En l'espèce, la question posée à la Cour était la suivante : « *L'autonomie du travailleur implique-t-elle pour autant absence de subordination, ou à tout le moins, absence de besoin de protections ?* »⁴²². La Haute instance a retenu que l'utilisation par la plateforme de la géolocalisation afin de suivre les travailleurs constituait bien un indice de subordination. Par ailleurs, la relation de travail entre les livreurs et Take Eat Easy devait bien être qualifiée de contrat de travail étant donné qu'il existait :

- **un pouvoir de commandement** : le travailleur dépend de la plateforme pour obtenir sa clientèle ;
- **un pouvoir de contrôle** : le travailleur doit se conformer à un cahier des charges spécifique et est contrôlé via les notations des clients sur la plateforme ;
- **un pouvoir de sanction** : le travailleur peut être déconnecté suite à une décision unilatérale de la plateforme ; si cette déconnexion est permanente, elle s'apparente à un licenciement⁴²³.

Enfin, la Cour y a réaffirmé le concept de l'indisponibilité de la qualification de contrat de travail.

Pour certains, le droit du travail français, et la jurisprudence qui en découle, conserverait toute sa pertinence à l'heure du travail sur les plateformes, bien que nécessitant parfois d'être réinterprétés à l'aune des nouveaux modèles économiques et des nouvelles technologies sur lesquels les plateformes sont basées⁴²⁴. En revanche, d'autres mettent en avant l'inadaptation de ce statut avec le modèle économique des plateformes et la flexibilité que demande ces activités.

2) Le débat sur le salariat sur les plateformes de travail

a. Le salariat comme réponse à la « sur-subordination » des travailleurs des plateformes

Les défenseurs du statut de salarié mettent en avant le fait que **la nouveauté des plateformes de travail ne réside pas dans les activités économiques qu'elles organisent, mais dans leur positionnement à l'égard du droit, notamment du droit social, en tirant parti d'une zone grise entre indépendance et salariat**⁴²⁵. Les travailleurs des plateformes n'auraient ainsi d'indépendants que le nom.

Cette critique part du constat que les plateformes de travail sont très impliquées dans la réalisation des prestations par les travailleurs, que ce soit :

- Par la définition précise des conditions d'utilisation de la plateforme et de réalisation de la prestation. Par exemple, la Cour de cassation a relevé que la plateforme Uber corrigeait la tarification des courses lorsque le chauffeur dévie de l'itinéraire conseillé par l'application⁴²⁶ ;

421 Cour de cassation, chambre sociale, *Take Eat Easy*, 28 novembre 2018, 17-20.079.

422 GOMES, Barbara. Le « crowdworking » : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique. *Revue de droit du travail*, 2018, n° 7, 464-471.

423 DOCKÈS, Emmanuel. Le salariat des plateformes à propos de l'arrêt *Take Eat Easy*. *Le Droit ouvrier*, 848, 2019, pp. 4-6.

424 *Ibid.*, p. 3.

425 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « *La protection des travailleurs des plateformes* ». *Synthèse des consultations des États généraux des nouvelles régulations du numérique*, mai 2020.

426 Cour de cassation, Chambre sociale, 4 mars 2020, 19-13.316.

- Par l'utilisation des algorithmes, permettant de suivre très précisément les travailleurs et de les inciter à s'investir davantage sur la plateforme ;
- Par la notation par les clients⁴²⁷.

Dans son rapport de 2016, le Conseil national du numérique évoquait ainsi une situation de « *sur-subordination* » dans laquelle « *une personne peut être contrôlée par ses clients et la plateforme elle-même* »⁴²⁸.

Or, **la présomption de non-salariat des travailleurs des plateformes les conduirait à cumuler une double absence : l'absence de protection et l'absence d'autonomie pourtant inhérente au statut d'indépendant.**⁴²⁹ La reconnaissance du contrat de travail pour les travailleurs des plateformes permettrait de clarifier la situation en admettant que l'exercice de l'activité de ces derniers ne corresponde pas aux critères de l'indépendance et d'octroyer les protections sociales et de travail attachées au statut de salarié.

Enfin, en réponse aux craintes exprimées quant à la fin de la viabilité économique des plateformes en cas de requalification, l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) souligne qu'**il pourrait être dans l'intérêt des plateformes de salarier leurs prestataires de services**

*afin de s'attirer durablement les meilleures compétences, de pouvoir investir dans la durée dans leur formation et d'encadrer précisément leur travail dans un marché de plus en plus concurrentiel où la qualité des prestations est essentielle.*⁴³⁰

b. Le salariat comme obstacle à la flexibilité des travailleurs et à la viabilité des plateformes de travail

À l'inverse, **certaines voix s'élèvent contre la requalification des travailleurs des plateformes en pointant les caractéristiques d'indépendance de ces derniers.** Elles font notamment valoir que : les travailleurs des plateformes sont libres de choisir leurs horaires et les clients qu'ils souhaitent servir ou non. Ils ont en outre la charge de leur outil de travail et peuvent librement exercer leur activité sur plusieurs plateformes concurrentes⁴³¹.

De plus, lors des contributions aux États généraux sur les nouvelles régulations du numérique (EGNum), les plateformes ont souligné que les travailleurs eux-mêmes ne souhaitent pas être salariés et préfèrent rester indépendants, en raison de la flexibilité que cela leur confère⁴³². **La requalification en contrat de travail et la rigidité horaire qui y serait associée conduiraient les travailleurs à quitter les plateformes, ce qui nuirait, par voie de conséquence, à l'activité.** Cet argument est renforcé par plusieurs sondages conduits par les plateformes auprès de leurs travailleurs. Ainsi, une étude conduite en 2018 par Harris Interactive pour la plateforme Deliveroo a fait ressortir que deux livreurs sur trois (64 %) cesseraient de travailler avec la société s'ils devaient devenir salariés⁴³³. De même, la plateforme Uber Eats a réalisé une consultation auprès de ses coursiers qui indique que 80 % d'entre eux soulignent la liberté et l'autonomie comme principaux avantages de leur activité, ainsi que la possibilité de travailler où et quand ils le souhaitent.⁴³⁴

427 HOWCROFT, Debra et BERGVALL-KÅREBORN, Birgitta. A typology of crowdwork platforms. *Work, Employment and Society*, 2019, vol. 33, n° 1, pp. 21-38 ; ROSENBLAT, Alex. *Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work*. Univ of California Press, 2018.

428 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. *Travail, Emploi et Numérique : Les nouvelles trajectoires*, 2016.

429 ABDELNOUR, Sarah et BERNARD, Sophie. Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations. Présentation du Corpus. *La nouvelle revue du travail*, 2018, no 13, p. 2.

430 AMAR, Nicolas et VIOSSAT, Louis-Charles. *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, Rapport de l'Igas no. 2015 - 121, mai 2016, p. 58.

431 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « La protection des travailleurs des plateformes », *op. cit.*, mai 2020 ; MONTEL, Olivia. *L'économie des plateformes: enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques*. Document d'étude de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) numéro 213, 2017.

432 Voir *supra*, approche 2 « Les indépendants sur les plateformes numériques de travail ».

433 CELLI, Alessandro. « La charte des travailleurs de plateforme « place la France en leader de l'innovation sociale en Europe » ». *Le Monde*, 14 avril 2019.

434 UBER EATS. *Consultation des coursiers*. Mai 2019.

En outre, **la requalification en salariés de l'ensemble des travailleurs des plateformes pose la question du maintien des travailleurs à temps partiel sur ces activités**. Une étude d'Ursula Huws et al. menée sur 13 pays européens fait en effet ressortir que moins de 10 % des travailleurs des plateformes exerceraient cette activité à titre principal⁴³⁵. Ces résultats sont proches de ceux de l'étude européenne COLLEEM, d'après lesquels seuls 6 % des travailleurs des plateformes exerceraient une activité significative en termes de temps de travail et de revenus⁴³⁶. Dans cette configuration, le statut d'indépendant, et notamment celui de la micro-entreprise, semble particulièrement pertinent en permettant de cumuler aisément plusieurs activités. Il faudrait ainsi distinguer, d'un côté, le besoin de protection pour ceux dont il s'agit de l'activité principale⁴³⁷ et, de l'autre, un besoin de flexibilité demandé par ceux qui cumulent cette activité avec d'autres occupations⁴³⁸. Néanmoins, cet argument mérite d'être relativisé au vu des évolutions récentes dans la sociologie des travailleurs des plateformes. Il semble en effet que la part de travailleurs à temps partiel tende à progressivement diminuer pour laisser place à des travailleurs à temps plein, pour qui les plateformes constituent la source principale de revenus⁴³⁹.

De même, **certain questionnent la viabilité du modèle économique des plateformes en cas de requalification**⁴⁴⁰. Pourtant, dans la très grande majorité des cas, les plateformes de travail ne sont pas rentables⁴⁴¹. Or, requalifier les travailleurs en salariés impliquerait une hausse des cotisations qui aggraverait les pertes actuellement réalisées. En effet, la requalification implique, pour les plateformes, non seulement de verser des cotisations sociales sur les revenus à venir de leurs travailleurs, mais aussi de s'acquitter de manière rétroactive de l'ensemble des cotisations et contributions sociales du régime général de Sécurité sociale⁴⁴². Ainsi, dans son étude annuelle de 2017, le Conseil d'État précise que : « *c'est donc potentiellement l'ensemble du modèle économique des plateformes déterminant les caractéristiques de la prestation qui est en porte-à-faux avec la législation actuelle* »⁴⁴³. Toutefois, cet argument peut être nuancé, car les cotisations patronales prélevées sur une rémunération au SMIC horaire sont, en réalité, très faibles⁴⁴⁴ :

Vu les niveaux de rémunération auxquels on a à faire, le coût est quasiment nul, sur le volet sécurité social (CRDS) du moins. D'autant plus qu'on a su trouver des adaptations. Par exemple, pour les artistes auteurs, le précompte est de 5%. C'est un peu étonnant de couvrir l'argument des plateformes que les charges sont trop élevées dans notre pays. Et puis, ça rapporte quoi les plateformes à l'économie ? On dit que ça les sort du chômage, mais ça les soumet aux minima sociaux, donc le coût pour la collectivité ne change pas vraiment.

En réalité, dans le niveau d'un salaire comme le SMIC, les cotisations sont très faibles. Au niveau du SMIC, les travailleurs salariés ont accès à des niveaux de protection élevés pour un coût finalement bas.

435 HUWS, Ursula, SPENCER, Neil, COATES, Matthew, et al. *The Platformisation Of Work In Europe: Results from research in 13 European countries*, juillet 2019.

436 « Moins de 6 % des enquêtés y consacraient un temps significatif (au moins un quart d'une semaine standard de travail de 40 heures) ou gagneraient un revenu significatif (au moins 25 % de leur revenu total) via ce type de travail. En tant que principale forme d'emploi ou de source de revenu, le travail de plateforme reste extrêmement bas dans la plupart des pays européens, en concernant en moyenne environ 2 % de la population adulte. » PESOLE, Annarosa, URZI BRANCATI, Maria Cesira, FERNANDEZ-MACIAS, Enrique, BIAGI, Fedérico et GONZALEZ VAZQUEZ, Ignacio. *Platform workers in Europe. Evidence from the COLLEEM survey*. JRC Science for policy report, 2018. Nous traduisons.

437 Ainsi, l'étude COLLEEM indique que les travailleurs des plateformes les plus actifs (plus de 20h par semaine) se définissent, pour 38 % d'entre eux, comme principalement des employés et déclarent explicitement ne pas avoir d'activité secondaire. PESOLE, Annarosa, et. al., *op.cit.*, 2018.

438 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « La protection des travailleurs des plateformes », *op. cit.*, mai 2020.

439 AGUILERA, Anne, DABLANC, Laetitia et RALLET, Alain. L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée. *Réseaux*, 2018, no 6, p. 39.

440 AGUILERA, Anne, DABLANC, Laetitia et RALLET, Alain. *op. cit.*, 2018, p. 35.

441 À titre d'exemple, la plateforme Deliveroo a réalisé 260 millions d'euros de pertes en 2018 (GERARD, Julien. « *Deliveroo grandit mais creuse ses pertes* ». *Challenges*. 2 octobre 2019). De son côté, Uber anticipait une perte opérationnelle comprise entre 2,8 et 2,9 milliards d'euros pour l'année 2019 (FOUQUET, Claude. « *Uber creuse ses pertes au troisième trimestre* ». *Les Echos*. 5 novembre 2019).

442 CONSEIL D'ÉTAT. *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'ubérisation*. 13 juillet 2017, p. 87.

443 *Ibid.*

444 L'outil de calcul mis à disposition sur le site de l'URSSAF montre ainsi que sur un SMIC mensuel, l'entreprise paye 1 611 euros, desquels 64,03 euros de cotisations patronales et 342 euros de cotisations salariales sont prélevés : <https://www.urssaf.fr/portail/home/utile-et-pratique/estimateur-de-cotisations.html?ut=estimateurs>.

ÉTAT DE LA CONTROVERSE	
Arguments anti-salariat	Arguments pro-salariat
<p>Les travailleurs ne souhaiteraient pas la requalification et souhaitent rester indépendants.</p> <p>Avec une requalification en salariat, ils perdraient leur liberté et, en particulier, la flexibilité de se connecter à la plateforme quand ils le souhaitent.</p> <p>La multi-activité et le fait que l'activité sur une plateforme soit souvent complémentaire à une activité principale (emploi, études...) seraient plus compliqués dans le cadre du salariat.</p> <p>Le salariat mettrait en péril l'activité économique des plateformes.⁴⁴⁵</p> <p>Le modèle salarial classique serait dépassé.</p> <p>La requalification aurait un effet négatif sur l'emploi et plongerait de nombreux travailleurs dans le chômage.</p>	<p>Le principe d'indisponibilité du contrat de travail ferait que la volonté exprimée par les parties n'importe pas.</p> <p>La subordination ne serait pas rendue caduque par les nouvelles technologies ; elle prendrait certes de nouvelles formes, mais resterait le critère opérant et pertinent.</p> <p>L'existence d'un lien de subordination entre les travailleurs et les plateformes serait démontrée : les plateformes exerceraient bien</p> <ul style="list-style-type: none"> – un pouvoir de direction, – de contrôle, – et de sanction. <p>La liberté de choisir ses horaires ne constituerait pas, à elle-seule, une preuve d'indépendance et d'autonomie des travailleurs.⁴⁴⁶</p> <p>Le recours au statut de micro-entrepreneur par les plateformes de travail serait en réalité un contournement des obligations légales qui pèseraient sur les plateformes si elles étaient employeurs⁴⁴⁷.</p> <p>La requalification permettrait de résoudre les carences en termes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de conditions de travail (rémunération, temps de travail, accidents...), – de protection sociale (assurance chômage, assurance maladie...). <p>Une requalification en salariat donnerait plus de sécurité juridique aux plateformes en clarifiant le statut de leurs travailleurs.</p>

445 La contribution d'une plateforme aux États généraux des nouvelles régulations du numérique fait valoir que : « Si les livreurs étaient requalifiés en employés et si nous devions les payer à l'heure et fournir des avantages liés au travail selon une définition traditionnelle de « durée normale du travail », la demande de travail avec nous diminuerait probablement car l'activité ne serait plus flexible par nature et dès lors moins populaire. En conséquence, nous fonctionnerions avec moins de livreurs sur la route qui, contrairement à maintenant, opéreraient sur des horaires fixes. Cela serait un désavantage pour les livreurs, qui ne pourraient pas travailler comme ils le souhaitent. Cela serait mauvais pour les clients, qui verraient leur choix restreint et une augmentation des délais de livraison en raison de la diminution du nombre de livreurs sur la route. Cela serait enfin mauvais pour les restaurants, qui verraient une croissance plus faible des revenus des livraisons via notre plateforme. » CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « La protection des travailleurs des plateformes », op. cit., mai 2020.

446 Une contribution aux États généraux des nouvelles régulations du numérique explique ainsi : « Stop. Si ces plateformes ont recours à l'auto-entrepreneuriat, ce n'est pas pour permettre aux travailleurs et travailleuses d'organiser leur emploi du temps à leur guise, c'est pour avoir une flexibilité maximale, et surtout pour éviter de payer des cotisations sociales, ce qui permet de « casser le marché » (et tout notre système social, par ricochet) en pratiquant des prix virtuellement bas. L'un des premiers pas pour un véritable changement, c'est de déconstruire ce discours qui définit l'auto-entrepreneuriat comme condition sine qua non de l'existence de ces plateformes. » CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « La protection des travailleurs des plateformes », op. cit., mai 2020.

447 JEAMMAUD, Antoine. « Uber, Deliveroo : requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude à la loi ? ». *Actualités du Droit*. 1^{er} septembre 2017.

3) D'autres modèles d'organisation reposant sur le salariat

Plusieurs rapports ont évoqué des pistes alternatives tant à la requalification des plateformes en employeurs qu'à un maintien du *statu quo* afin de répondre aux dérives de l'économie des plateformes de travail. Dans un rapport dédié au secteur des voitures de transport avec chauffeurs, l'Igas préconisait de :

*faire connaître, promouvoir ou élargir les modalités d'organisation juridiques alternatives, notamment le statut d'entrepreneur salarié ou le portage salarial, parmi les statuts susceptibles d'améliorer la pérennité économique et les conditions de travail des conducteurs.*⁴⁴⁸

Le Conseil a ainsi identifié trois alternatives à la requalification des travailleurs en salariés des plateformes permettant néanmoins de leur appliquer le droit du travail et de la Sécurité sociale : les coopératives d'activité et d'emploi (a), le portage salarial (b), la cohabitation des statuts d'indépendants et de salariés (c). **Si ces solutions peuvent apparaître comme ponctuellement pertinentes, il ressort néanmoins qu'une application de ces dispositifs à l'ensemble des travailleurs des plateformes serait difficilement compatible avec l'hétérogénéité à la fois des trajectoires de ces travailleurs et des activités des plateformes.**

a. Les coopératives d'activité et d'emploi

En réponse à la question de la compatibilité entre la requalification des travailleurs en salariés et le modèle économique des plateformes, **le modèle coopératif a pu être mis en avant comme une alternative à la structure capitaliste des plateformes de travail**⁴⁴⁹.

Ainsi, **certains parlementaires ont proposé un recours inspiré du modèle coopératif, celui des coopératives d'activité et d'emploi (CAE), qui consistent en un regroupement d'entrepreneurs. Le recours aux CAE pour les travailleurs des plateformes ne remet pas en cause le modèle de celles-ci**, mais cherche à améliorer l'accès aux droits des travailleurs, tout en permettant aux plateformes de continuer à opérer. C'est le sens d'une **proposition de loi (PPL) déposée par plusieurs sénateurs socialistes et visant à obliger les travailleurs des plateformes non-salariés à passer par le biais d'une CAE**⁴⁵⁰.

Les CAE ont été définies par la loi sur l'économie sociale et solidaire du 31 juillet 2014⁴⁵¹ et constituent des regroupements économiques solidaires que les entrepreneurs peuvent rejoindre afin d'être soutenus dans le lancement de leurs activités⁴⁵². Les CAE permettent aussi de mutualiser la gestion administrative, fiscale et comptable. **Le travailleur bénéficie ainsi du statut d'entrepreneur salarié en contrat à durée indéterminée (contrat d'entrepreneur salarié et associé (CESA)), du Code du travail dans une large partie⁴⁵³ et d'une protection sociale équivalente aux salariés**⁴⁵⁴. De fait, l'entrepreneur salarié possède un statut hybride, d'après le rapport des auteurs de la PPL :

vis-à-vis de ses clients, l'entrepreneur salarié est considéré comme un chef d'entreprise de la même manière que les micro-entrepreneurs. Il lui revient donc de rechercher lui-même ses clients ;

448 AMAR, Nicolas, MAYMIL, Vincent, VIOSSAT, Louis-Charles, LECONTE, Manuel, SAUVANT, Alain. [La régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis](#). Rapport de l'Igas no. 2018 - 050R et du CGEDD no. 012070-01, décembre 2018, p. 52.

449 Voir :

SCHOLZ, Trebor. Platform cooperativism. Challenging the corporate sharing economy. New York, NY: Rosa Luxemburg Foundation, 2016, p. 7 ; GRELET-CERTENAI, Nadine. [Proposition de loi visant à rétablir les droits sociaux des travailleurs numériques](#). Rapport fait au nom de la commission des Affaires sociales du Sénat n° 226, 8 janvier 2020, p. 7 ;

GIUSTI, Jérôme. THÉVENOUD, Thomas. [Pour travailler à l'âge du numérique, défendons la coopérative !](#). Rapport à la fondation Jean Jaurès, 15 janvier 2020.

450 [Proposition de loi visant à rétablir les droits sociaux des travailleurs numériques](#), texte n°155 (2019-2020) de Mmes Monique Lubin, Nadine Grelais-Certenais, MM. Olivier Jacquin, Patrick Kanner, Jacques Bigot et plusieurs de leurs collègues, déposé au Sénat le 28 novembre 2019.

451 Article 47 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

452 LE PORTAIL DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES, DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS. « [Une coopérative d'activités et d'emplois, c'est quoi ?](#) ». 31 octobre 2012.

453 Article L. 7331-1 du Code du travail.

454 Article L. 311-3 du Code de la Sécurité sociale.

*vis-à-vis de la CAE, il est un salarié classique disposant d'un contrat de travail qui peut évoluer – notamment d'un temps partiel à un temps complet – en fonction du chiffre d'affaires généré.*⁴⁵⁵

Le rapport fait au nom de la commission des Affaires sociales sur la PPL précédemment citée présente cette solution comme « *permettant de concilier le modèle économique des plateformes, le souhait d'autonomie des travailleurs et une protection sociale adéquate* »⁴⁵⁶. La PPL laisse aussi ouverte la possibilité pour les plateformes de salarier directement leurs travailleurs, les CAE n'étant qu'une alternative à cet emploi direct.

Cependant, le Sénat a rejeté cette PPL au motif que :

*les problématiques soulevées par le développement de l'économie des plateformes ne semblent pas pouvoir trouver une réponse unique, en raison de la diversité des acteurs et de leurs situations aussi bien que des enjeux en matière d'emploi.*⁴⁵⁷

Notamment, **ce texte s'appliquerait à l'ensemble des plateformes, y compris celles ne fixant pas le prix de la prestation, ni ses conditions d'exercice**. De plus, il a été mis en avant dans les débats parlementaires que **le fonctionnement des CAE requiert un investissement volontaire et durable de la part des travailleurs** qui semble difficilement compatible avec les trajectoires actuelles de certains travailleurs des plateformes, qui ne collaborent souvent que quelques mois avec les plateformes. Néanmoins, ces trajectoires courtes et discontinues ne se retrouvent pas chez les *freelances* et travailleurs qualifiés pour qui ce montage pourrait être plus adapté. **De même, se pose la question de l'adéquation entre ce dispositif et l'activité simultanée sur plusieurs plateformes comme c'est le cas pour la majorité des travailleurs numériques**. À cela s'ajoutent les charges associées au statut d'entrepreneur-salarié, qui sont bien plus élevées que celles de la micro-entreprise, puisque le travailleur est assujéti au régime de cotisations des salariés et se doit de contribuer au financement de la structure de la CAE. Les travailleurs ne sont donc, en majorité, pas incités à recourir à ce dispositif. **De fait, ce dispositif a le plus souvent été écarté puisqu'il s'abstient de remettre en question le modèle économique actuel des plateformes de travail, réduit la rémunération des travailleurs et dénature les objectifs initiaux du modèle coopératif**.

b. Le portage salarial

Lors de la première phase des EGNuM, les administrations participantes ont proposé de prévoir la possibilité pour les travailleurs de plateformes d'être « portés » par des sociétés de portage salarial en élargissant les cas de recours à ce dispositif⁴⁵⁸.

Le portage salarial est né de la loi du 25 juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail⁴⁵⁹ et figure depuis à l'article L. 1254-1 et suivant du Code du travail. Les conditions d'exercice du dispositif ont ensuite été révisées par l'ordonnance du 2 avril 2015⁴⁶⁰. **Le portage salarial y est défini comme « un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes »**⁴⁶¹. Comme dans le cas des CAE, il repose sur deux intermédiaires :

- L'entreprise de portage salarial avec qui le salarié porté conclut un contrat de travail et qui le rémunère. Ceci permet ainsi au travailleur d'être couvert par le droit du travail et de bénéficier du régime général de la Sécurité sociale ;

455 GRELET-CERTENAI, Nadine, *op. cit.*, 8 janvier 2020, p.14.

456 GRELET-CERTENAI, Nadine, *op. cit.*, 8 janvier 2020, p. 21.

457 *Ibid.*, p. 21.

458 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « La protection des travailleurs des plateformes », *op. cit.*, mai 2020.

459 Article 8 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

460 Ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial.

461 Article 8 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

- L'entreprise cliente (ici la plateforme) qui bénéficie de la prestation et qui conclut un contrat commercial avec la société de portage salarial.

Depuis le printemps 2017, les sociétés de portage salarial disposent, en outre, de leur propre convention collective de branche⁴⁶². Malgré cela, le dialogue social reste encore à construire dans la majorité des sociétés françaises de portage salarial, comme l'a souligné un expert auditionné : « *Aujourd'hui, ce dialogue social n'est pas effectif, mais ça va se mettre en place* ».

La loi précise les différents éléments concernant le travailleur et l'exécution de sa prestation. Tout d'abord, il existe une présomption d'indépendance du salarié porté qui ne peut pas faire l'objet d'une requalification auprès de l'entreprise cliente⁴⁶³. À cet égard, le portage salarial présente l'avantage de la clarté par rapport aux CAE qui ne bénéficient pas de cette présomption et où la requalification de la relation entre la plateforme et le travailleur en contrat de travail est toujours possible.

Par ailleurs, le salarié porté doit justifier « *d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permettent de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix.* »⁴⁶⁴ Sa rémunération est encadrée par l'accord de branche étendu et ne peut être inférieure à 75 % de la valeur mensuelle du plafond de la Sécurité sociale⁴⁶⁵ et la durée de la prestation ne peut excéder trente-six mois⁴⁶⁶.

Ainsi, les consultations des EGNum ont fait ressortir que **ce dispositif induirait des coûts que les plateformes ne seraient pas en mesure de supporter au vu de la fragilité de leur modèle économique**⁴⁶⁷. **Pour d'autres, le recours au portage renforcerait le risque de précarisation en ajoutant un nouvel intermédiaire qui ferait à nouveau baisser le salaire de l'employé**⁴⁶⁸. La loi prévoit aussi que l'entreprise cliente ne peut avoir recours à un salarié porté « *que pour l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de son activité normale et permanente ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas* »⁴⁶⁹, **ce qui exclut de fait les travailleurs des plateformes qui ont le plus de besoins en matière de droit social : ceux dont c'est l'activité principale**. Enfin, les activités de services à la personne ne peuvent pas faire l'objet d'un contrat de travail en portage salarial⁴⁷⁰, ce qui exclut également certaines plateformes comme Helpling.

De fait, **le portage salarial peut constituer une réponse intéressante à la situation de certains travailleurs des plateformes, en particulier les travailleurs des plateformes de *freelancing***, qui interviennent ponctuellement pour différentes entreprises clientes, dans le cadre de prestations qualifiées et avec un niveau de rémunération élevé. **En revanche, cette piste semble difficilement applicable aux travailleurs plus précaires qui dépendent d'une seule plateforme**, comme les chauffeurs VTC ou les livreurs à vélo.

c. La cohabitation des statuts

L'hétérogénéité des travailleurs des plateformes, et en particulier de leurs modes d'engagement avec les plateformes (multi-activité, multi-plateformes, activité complémentaire ou principale, etc.) laisse penser que plusieurs statuts peuvent tout à fait cohabiter sur une même plateforme : salariés, micro-entrepreneurs, salariés portés, entrepreneurs-salariés...

462 Arrêté du 28 avril 2017 portant extension de la convention collective de branche des salariés en portage salarial.

463 Article L. 1254-6 du Code du travail.

464 Article L. 1254-2 du Code du travail.

465 *Ibid.*

466 Article L. 1254-4 du Code du travail.

467 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « La protection des travailleurs des plateformes », *op. cit.*, mai 2020.

468 *Ibid.*

469 Article L. 1254-3 du Code du travail.

470 Article L. 1254-5 du Code du travail.

En réalité, cette situation existe déjà sur de nombreuses plateformes. Dès 2016, l'Igas souligne, par exemple, que 14 000 chauffeurs de la plateforme Uber possèdent le statut de salarié, que ce soit par le biais d'une entreprise de transport ou en tant que créateur d'une société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU) dont le président associé est assimilé à un salarié en termes de protection sociale⁴⁷¹. De la même façon, le rapport Terrasse met en avant que 55 % des 4 500 coursiers de la plateforme Stuart ont le statut de salarié⁴⁷².

Cette question s'est aussi posée au Danemark, où une plateforme de nettoyage a conclu en 2018 une convention collective avec le syndicat majoritaire du pays, qui prévoit notamment qu'au sein même de la plateforme, les deux statuts de salarié ou d'indépendant puissent coexister⁴⁷³. Le régulateur danois a proposé qu'une fois au-dessus d'un seuil horaire réalisé par mois, d'un seuil d'ancienneté, etc., le travailleur soit requalifié en salarié. **Ce modèle permet ainsi aux étudiants ou aux professionnels cumulant leur activité sur les plateformes avec une autre activité principale de demeurer indépendants et de protéger davantage ceux qui en dépendent totalement.**

D'autres pistes pourraient être explorées. On pourrait par exemple imaginer que les travailleurs de plateformes soient considérés par principe comme des salariés, mais prévoir la possibilité, moyennant deux ou trois critères simples, qu'ils puissent passer au statut d'indépendant s'ils en font la demande via un formulaire en ligne. Cette demande serait conditionnée à des seuils de revenus (apport en capital), de qualifications et d'ancienneté. Un tel mécanisme permettrait de laisser la possibilité aux travailleurs ayant les moyens d'être véritablement indépendants de le rester de manière simple.

471 AMAR, Nicolas et VIOSSAT, Louis-Charles, *op. cit.*, mai 2016, p. 58.

472 TERRASSE, Pascal. Rapport au premier ministre sur l'économie collaborative. Hôtel de Matignon, Gouvernement de la République Française, Février 2016, p. 42. Ce n'est plus le cas en 2020.

473 Voir *infra*, controverse « Quel dialogue social sur les plateformes ? ».

Faire entrer les travailleurs des plateformes dans le salariat : la situation en France et à l'étranger

1) L'approche législative

Aucun pays n'a requalifié systématiquement, par la loi, les travailleurs des plateformes. Toutefois, deux initiatives législatives existent : celle de l'État américain de Californie (a) et celle, spécifique aux VTC, du Portugal (b).

a. La Loi AB5 aux États-Unis

En septembre 2019, la Californie a adopté une loi dite « AB5 » afin de répondre à la problématique des faux travailleurs indépendants sur les plateformes. Ce texte fait suite à la décision *Dynamex v. Superior Court of LA* de la Cour Suprême de Californie dans laquelle les chauffeurs de livraison Dynamex Operations West revendiquaient le statut d'*employee* et non de *worker* en raison de l'obligation qui leur était faite de porter l'uniforme, d'aborder le logo de l'entreprise en cas d'utilisation de leur véhicule personnel et de la prise en charge par eux-mêmes des coûts associés à la livraison⁴⁷⁴. Faisant droit à cette demande, la Cour Suprême de Californie a élaboré le test « ABC » qui permet de déterminer le degré d'indépendance des travailleurs et donc leur qualité de *worker* ou d'*employee*. Ainsi, est considéré comme indépendant, le travailleur :

1. dont l'entreprise ou le donneur d'ordre n'a pas de contrôle sur la tâche qu'il réalise ;
2. dont le travail ne fait pas partie du cœur de métier de l'entreprise ou du donneur d'ordre ;
3. qui exerce une activité indépendante, c'est-à-dire qu'il effectue aussi des tâches similaires pour d'autres donneurs d'ordre⁴⁷⁵.

Promulguée le 18 septembre 2019 et entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020, la loi AB5 reprend ce test en trois temps et introduit une présomption de salariat dans la relation entre l'entreprise et le travailleur⁴⁷⁶. Ce statut permet à celui-ci de bénéficier de la législation en vigueur sur le salaire minimum, le temps de travail, l'arrêt maladie ou encore le droit au chômage⁴⁷⁷. De plus, la charge de la preuve est renversée : c'est désormais à l'employeur de démontrer que le travailleur est indépendant selon les critères fixés par le test ABC. En outre, la loi prévoit la possibilité pour les entreprises de demander des dérogations. Ces dernières sont accordées lorsque le travailleur est en capacité de négocier ses conditions de travail et sa rémunération et gagne au moins deux fois le salaire minimum de l'État californien⁴⁷⁸.

Si son champ d'application dépasse les seuls travailleurs des plateformes, l'opposition des plateformes de VTC Lyft et Uber à la mise en œuvre de ce texte a focalisé l'attention sur ses effets potentiels sur l'activité des plateformes. Tout d'abord, Uber et Lyft ont toutes deux déposé une demande d'exemption, qui ont été rejetées faute de respect des éléments précédemment mentionnés. Par la suite, Uber, Lyft et DoorDash (plateforme de livraison de plats cuisinés) ont décidé de constituer un fonds commun de 90 millions de dollars dédiés à financer « l'une des campagnes référendaire les plus chères de l'histoire étasunienne » qui leur a permis d'obtenir suffisamment de signatures pour organiser un référendum

474 KESSELMAN, Donna et CASAGRANDE, Cássio Luís. États-Unis, À l'origine des plateformes de VTC, à la pointe de la protection des chauffeurs. *Chronique internationale de l'IREC*, n° 168. Décembre 2019, p. 134.

475 KESSELMAN, Donna et CASAGRANDE, Cássio Luís, *op. cit.*, décembre 2019, p. 134.

476 *Ibid.*, p. 134.

477 CANON, Gabrielle. « California's controversial labor bill has passed the Senate. Experts forecast more worker rights, higher prices for services ». *USA TODAY*. 10 décembre 2019.

478 KESSELMAN Donna et CASAGRANDE, Cássio Luís, *op. cit.*, décembre 2019, p. 135.

en novembre 2020 sur la question de l'exemption des plateformes de la loi AB5⁴⁷⁹. Les plateformes proposent aussi la création d'un tiers statut, celui de « *network drivers* » que nous pourrions traduire par « *chauffeurs en réseau* ». Tout en demeurant indépendants, ce statut ferait bénéficier les travailleurs de certaines protections en matière de rémunération, de défraiement des kilomètres parcourus et d'assurance AT-MP⁴⁸⁰. Cette proposition prévoit aussi la mise en place d'un comité de dialogue social, baptisé « *Driver Advocate Program* » auprès duquel les chauffeurs peuvent adresser leurs plaintes à l'égard des plateformes.

Si les plateformes conservent le statut d'indépendant sans mettre leur modèle en conformité avec les trois critères énoncés par le texte, elles s'exposent à une sanction du *Labor Commissioner's Office*, de l'*Employment Development Department* ou encore du *Franchise Tax Board*⁴⁸¹. De même, la loi donne le pouvoir au procureur général et aux procureurs municipaux de poursuivre en justice les entreprises en cas d'infraction. Le 5 mai 2020, **le procureur général de l'État de Californie a annoncé l'ouverture de poursuites contre Uber et Lyft en raison de leur refus de requalifier leurs travailleurs comme le prévoit la loi**, leur permettant de proposer des prix maintenus à un niveau « *artificiellement bas* » grâce à l'absence de cotisations salariales et au non-respect des dispositions relatives à la rémunération minimum⁴⁸². Cette plainte, rejointe par les villes de San Francisco, San Diego et Los Angeles, s'inscrit dans le contexte de la crise sanitaire due à l'épidémie de Covid-19 qui a mis en lumière les risques auxquels les travailleurs sont exposés.

b. La loi portugaise sur les VTC

Le 10 août 2018, le Portugal a promulgué une loi dite « Uber » régulant les activités de transport individuel rémunérées sur les plateformes électroniques⁴⁸³. Ce texte est entré en vigueur au 1^{er} novembre 2019 et prévoit deux éléments majeurs quant à la qualification juridique des travailleurs. Tout d'abord, **cette loi établit une présomption de salariat pour les chauffeurs VTC exerçant leur activité sur des plateformes**⁴⁸⁴. **Le texte souligne que cette présomption vaut y compris dans les cas où les parties auraient qualifié différemment le contrat les liant**⁴⁸⁵. Par ailleurs, le texte ajoute un nouvel acteur à l'écosystème du transport de personnes : les opérateurs de VTC (« *Operador de TVDE* ») qui agissent en intermédiaire entre les plateformes et les chauffeurs. De fait, les chauffeurs ne peuvent plus contractualiser directement avec les plateformes, mais doivent désormais obligatoirement passer par ces opérateurs qui fonctionnent comme des porteurs salariaux⁴⁸⁶. Ainsi, ce statut permet aux chauffeurs de bénéficier du droit du travail et du droit de la protection sociale portugais⁴⁸⁷. Néanmoins, certains pointent le manque de définition de ces opérateurs comme la principale limite de ce texte, faisant courir le risque que cet intermédiaire soit le chauffeur de VTC lui-même, déguisé en entreprise et ayant ainsi à supporter les charges afférentes au portage⁴⁸⁸.

Outre la présomption de salariat et le portage des chauffeurs VTC travaillant sur des plateformes, la loi impose à ces derniers de suivre une formation de

479 *Ibid.*, p. 135 ; HERNANDEZ, Laure. « [Measure that could exempt Uber, Lyft, DoorDash from AB5 qualifies for November ballot](#) ». *San Francisco Chronicle*. 23 mai 2020.

480 *Ibid.*, p. 136.

481 SAID, Caroline. « [AB5 gig work bill: All your questions answered](#) ». *San Francisco Chronicle*. 16 septembre 2019.

482 LESNES, Corine. « [L'État de Californie poursuit Uber et Lyft](#) ». *Le Monde*. 6 mai 2020. Le 10 juin 2010, la *Public utilities commission* de l'état de Californie, instance régulatrice des transports, a reconnu que les chauffeurs Lyft et Uber étaient des salariés au sens de la loi AB5. Voir : SAID, Caroline. « [California regulators say Uber, Lyft drivers are employees](#) ». *San Francisco Chronicle*, 10 juin 2020.

PUBLIC UTILITIES COMMISSION OF THE STATE OF CALIFORNIA, [Order Instituting Rulemaking on Regulations Relating to Passenger Carriers, Ridesharing, and New Online-Enabled Transportation Services](#), n°12-12-011, 9 juin 2020.

483 Lei n° 45/2018 de 10 de agosto: Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica.

484 CARELLI, Rodrigo et KESSELMAN, Donna. La régulation du travail des chauffeurs de VTC : disruption et résistance par la voie du droit. *Chronique internationale de l'IRES*, n° 168. Décembre 2019, p. 45.

485 KILHOFFER, Zachary, DE GROEN, Willem Pieter, LENAERTS, Karolien, SMITS, Ine, HAUBEN, Harald, WAEYAERT, Willem, GIACUMACATOS, Elisa, LHERNOULD, Jean-Philippe, ROBIN-OLIVIER, Sophie. [Study to gather evidence on the working conditions of platform workers](#). *European Commission Final Report*. VT/ 2018/ 032. Décembre 2019, p. 105.

486 *Ibid.*

487 *Ibid.*

488 CARELLI, Rodrigo et KESSELMAN, Donna, *op. cit.*, décembre 2019, p. 45.

50 heures avant de pouvoir exercer leur activité. Leur temps de travail est aussi désormais limité à 10 heures par jour et la maraude électronique est prohibée⁴⁸⁹. En ce qui concerne les plateformes, leurs marges sont soumises à une taxe de 5 %. Enfin, il incombe aux municipalités d'octroyer ou non les licences d'exercice aux différentes plateformes électroniques⁴⁹⁰.

2) Le rôle de la jurisprudence

La question du statut des travailleurs des plateformes a, pour l'heure, été principalement traitée par les juges à l'occasion de contentieux quant à la qualification de la relation de travail entre un ou plusieurs travailleurs et les plateformes. Ces litiges ont toutefois concerné en majorité un même type de plateformes : celles intermédiant en ligne la prestation dans le monde physique d'un service standardisé, comme la livraison de marchandises ou le transport de personnes⁴⁹¹. Si les juges des différents pays ont pu s'interroger sur la manière de qualifier ce phénomène alors peu connu et émergent (a), on observe depuis 2018 une consolidation des décisions en faveur de la requalification (b)⁴⁹².

a. Avant 2018 : les interrogations des juges face à ce nouveau phénomène

Le caractère hybride des plateformes de travail pose une question difficile au droit du travail en France et à l'étranger. D'un côté, elles se présentent comme de simples intermédiaires technologiques qui ne sauraient être considérés comme les employeurs de leurs travailleurs. De l'autre, elles interviennent de manière importante dans les conditions d'exercice et d'évaluation des prestations. Leur dimension interventionniste peut être perçue comme à l'origine d'un nombre grandissant de demandes de requalification du contrat de prestation en contrat de travail par les travailleurs des plateformes. Confronté à ce positionnement ambivalent, le juge social a, dans un premier temps, montré des hésitations dans ses décisions, oscillant entre mise en avant de la liberté des travailleurs et démonstration de l'intégration de ces derniers à l'activité économique de la plateforme⁴⁹³.

En France, le juge a, dans un premier temps, considéré le statut actuel des travailleurs des plateformes, présumés indépendants, comme point de départ, cherchant à vérifier si les travailleurs étaient ou non libres d'organiser leur activité comme tout indépendant⁴⁹⁴. Ce raisonnement a fondé une série de décisions rejetant la demande de requalification en contrat de travail. Ainsi, le juge a relevé trois principaux indices de liberté⁴⁹⁵ sur les plateformes :

- **la liberté d'organisation : le travailleur est libre de choisir sa zone de travail, son trajet et ses horaires de travail**, comme cela a été souligné par exemple par la Cour d'appel de Paris le 20 avril 2017 puis le 12 octobre 2017 à propos de coursiers Take Eat Easy⁴⁹⁶ et le 9 novembre 2017 dans le cas d'un livreur

489 DIRECTION GÉNÉRALE DU TRÉSOR. *Nouvelles d'Espagne et du Portugal*. Transports, Industrie & Tourisme. *Publications des Services économiques*. Trimestriel n° 13. Novembre 2018, p. 4.

490 « Portugal : fin de la grève des taxis contre les VTC ». *Le Figaro*. 27 septembre 2019.

491 FABRE, Alexandre. Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français. *Droit social*. 2018, p. 547.

492 Les jurisprudences présentées ci-après n'ont pas vocation à former une liste exhaustive. Nous repreneons les décisions nous paraissant les plus représentatives, car leurs arguments ont été utilisés fréquemment par la suite. Pour une liste plus complète, voir notamment : BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi. « Employment status of platform workers (national courts decisions overview – Argentina, Australia, Belgium, Brazil, Canada, Chile, France, Germany, Italy, Nederland, Panama, Spain, Switzerland, United Kingdom, United States & Uruguay) ». *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Consulté en mai 2020.

493 *Ibid.*

494 FABRE, Alexandre, *op. cit.*, 2018.

495 *Ibid.*

496 « La liberté totale de travailler ou non dont a bénéficié M. X, qui lui permettait, sans avoir à en justifier, de choisir chaque semaine ses jours de travail et leur nombre sans être soumis à une quelconque durée du travail ni à un quelconque forfait horaire ou journalier mais aussi par voie de conséquence de fixer seul ses périodes d'inactivité ou de congés et leur durée, est exclusive d'une relation salariale » Cour d'appel de Paris, pôle 6, ch. 2, 20 avr. 2017, n° 17/00511 ; Cour d'appel de Paris, pôle 6, ch. 2, 12 oct. 2017, n° 17/03088.

Deliveroo⁴⁹⁷. De même, le Conseil des prud'hommes de Paris a rejeté la demande de requalification d'un chauffeur Uber au motif que « *le chauffeur n'était soumis à aucune obligation, ni à aucun contrôle, en termes de connexion et d'activité.* »⁴⁹⁸ ;

- **le droit de refus : le travailleur est libre de refuser une prestation qui lui a été attribuée**, comme l'a souligné le Conseil des prud'hommes dans le cas *Uber*, indiquant que « *les chauffeurs ont toute liberté pour accepter ou refuser une course* »⁴⁹⁹. La justification est plus étoffée dans le cas de la plateforme Voxtur (devenue LeCab) où le Conseil des prud'hommes a mis en balance la liberté d'organisation des chauffeurs et la contrepartie de cette liberté, à savoir la réalisation de courses lorsqu'ils sont connectés : « *Dès lors que M. X décidait de se connecter au réseau, et seulement à des moments qu'il choisissait, il s'engageait à répondre aux courses qui lui étaient signalées via le système radio loué* »⁵⁰⁰. En seconde instance, la Cour d'appel de Paris a confirmé cette interprétation en soulignant qu'« *aucun élément des documents produits ne fait apparaître [...] que la société Voxtur serait intervenue [...] en obligeant [le chauffeur] [...] à effectuer des courses alors qu'il ne souhaitait pas les prendre en charge.* »⁵⁰¹ ;
- **l'absence de sanction : le travailleur n'est pas soumis à une sanction de la plateforme en cas de recours aux deux précédents droits**. La recherche de cet indice est justifiée au regard de la jurisprudence *Société Générale* et du faisceau d'indices qu'elle établit quant à la caractérisation du lien de subordination⁵⁰². À cet égard, les juridictions françaises ont souligné l'absence de preuve quant à ce pouvoir de sanction. La Cour d'appel de Paris a ainsi répondu à un livreur Deliveroo qui faisait valoir l'obligation de porter les vêtements aux couleurs de plateformes qu'il n'existait pas de « *contrôle et de sanction s'agissant du port de la tenue vestimentaire* »⁵⁰³. Par ailleurs, dans le cas où des sanctions existent, les juges ont pu considérer que celles-ci ne suffisaient pas

*à caractériser le lien de subordination allégué, alors que les pénalités considérées, qui ne sont prévues que pour des manquements objectivables du coursier constitutifs de manquements à ses obligations contractuelles, ne remettent nullement en cause la liberté de celui-ci de choisir ses horaires de travail en s'inscrivant ou non sur un "shift" proposé par la plate-forme ou de choisir de ne pas travailler pendant une période dont la durée reste à sa seule discrétion.*⁵⁰⁴

Ces éléments se retrouvent également dans les décisions des tribunaux étrangers, à l'image de celles du Tribunal social de Madrid relative à la plateforme Glovo qui s'appuient sur l'autonomie du travailleur sur son activité en termes d'itinéraires, d'horaires de travail, de cadences de livraison ou de matériel utilisé pour la livraison (le coursier est propriétaire de son vélo ou de son véhicule motorisé)⁵⁰⁵. En Italie, le Tribunal de Milan a considéré que l'un des travailleurs de la plateforme Foodinho était indépendant puisqu'il n'avait pas à suivre des horaires de travail imposés, ni à se rendre disponible à un moment précis de la journée, qu'il était propriétaire de son véhicule et que son revenu dépendait de son activité⁵⁰⁶. Ces éléments empêchaient de le considérer comme intégré dans l'organisation de l'activité économique de la plateforme

497 Cour d'appel de Paris, pôle 6, ch. 2, 9 nov. 2017, n° 16/12875.

498 Conseil des prud'hommes de Paris, sect. com., ch. 4, 29 janv. 2018, n° 16/11460.

499 *Ibid.*

500 Conseil des prud'hommes de Paris, com., ch. 2, 14 avr. 2014, n° 13/11372 ; Conseil des prud'hommes de Paris, com., ch. 2, 14 avr. 2014, n° 13/11376.

501 Cour d'appel de Paris, pôle 6, ch. 2, 7 janv. 2016, n° 15/06489.

502 Cour de cassation, Chambre sociale, *Société Générale*, 13 novembre 1996, 94-13187.

503 Cour d'appel de Paris, pôle 6, ch. 2, 9 nov. 2017, n° 16/12875.

504 Cour d'appel de Paris, pôle 6, ch. 2, 12 oct. 2017, n° 17/03088 ; Cour d'appel de Paris, pôle 6, ch. 2, 14 déc. 2017, n° 17/0460 ; Cour d'appel de Paris, pôle 6, ch. 2, 20 avr. 2017, n° 17/00511.

505 Voir par exemple : Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid, 3 septembre 2018, n° 284/2018.

506 Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, 10 settembre 2019, n° 1858/2018.

Cependant, certaines décisions ont échappé à cette tendance : dès 2016, le Conseil des prud'hommes de Paris a décidé de requalifier un chauffeur de la plateforme Voxtur (LeCab) en raison de la clause d'exclusivité qui figurait dans le contrat et de la nécessité de passer par la plateforme afin de trouver des clients⁵⁰⁷. Outre-Manche, l'*Employment tribunal* de Londres a considéré que deux des chauffeurs de la plateforme Uber étaient, non pas des indépendants, mais des *workers*⁵⁰⁸, leur permettant de bénéficier du droit applicable en matière de limitation du temps de travail et de salaire minimum⁵⁰⁹.

Enfin, une question préjudicielle posée à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) en droit de la concurrence a permis à cette dernière de se prononcer, en 2017, sur la dimension hybride des plateformes. Il ressort de l'arrêt *Uber c. Elite Taxi* que la plateforme Uber est une « société globale » dont l'activité d'intermédiation numérique dont elle se prévalait est intégrée à l'organisation d'un service de transport. Cette décision se fonde sur le constat que les travailleurs participent à un service de transport organisé par et pour Uber, sous son contrôle. Elle ouvre ainsi la voie à l'application des régulations sectorielles aux plateformes, amenant à considérer leur activité d'intermédiation numérique comme accessoire.⁵¹⁰ La décision de la Cour de ne pas considérer Uber uniquement comme un pur service d'intermédiation, comme elle le prétendait, permet de lui appliquer les obligations et les responsabilités qui lui incombent en tant qu'entité fournissant un service organisé. Même si la Cour n'a pas eu à se prononcer sur cette question, cet arrêt sert de fondement à la requalification du lien unissant les travailleurs à la plateforme. Ainsi, cette décision fondamentale de la CJUE explique le tournant pris par les juges des États membres à partir de 2018 en faveur de la requalification.

b. Depuis 2018 : une consolidation de la jurisprudence en faveur de la requalification

En France, l'arrêt de la Cour de cassation *Take Eat Easy* marque un tournant dans la jurisprudence⁵¹¹. Par cet arrêt, le juge du fond casse la décision de la Cour d'appel de Paris qui avait rejeté la requalification des travailleurs de la plateforme en salariat en raison de la capacité des travailleurs à choisir leurs horaires⁵¹². S'appuyant notamment sur la géolocalisation des travailleurs par la plateforme, la Cour de cassation va à l'encontre de ce raisonnement et constate, selon les critères de l'arrêt *Société Générale*, l'existence d'un lien de subordination entre la plateforme et ses travailleurs.

Par la suite, le 10 janvier 2019, la Cour d'appel de Paris s'est prononcée en faveur de la requalification du contrat liant la société Uber à l'un de ses travailleurs en contrat de travail au motif

*qu'un faisceau suffisant d'indices se trouve réuni pour permettre à M. X. de caractériser le lien de subordination dans lequel il se trouvait lors de ses connexions à la plateforme Uber et d'ainsi renverser la présomption simple de non-salariat que font peser sur lui les dispositions de l'article L.8221-6 I du code du travail.*⁵¹³

La Cour a ainsi mis en évidence que le travailleur n'était pas libre de choisir les clients qui lui étaient assignés par la plateforme, que le prix de la prestation était également déterminé par elle, de même que l'itinéraire à suivre⁵¹⁴ et que le travailleur n'était pas libre d'accepter ou de refuser un trajet, ni de se déconnecter

507 DE STEFANO, Valerio et ALOISI, Antonio. *European Legal Framework for 'Digital Labour Platforms'*. European Commission, Luxembourg, 2018, pp. 42-43 ; Conseil des prud'hommes de Paris, com., ch. 5, 20 déc. 2016, n° 14/16389.

508 Voir *supra*, approche 1 « Ni salariés, ni indépendants : le tiers statut ».

509 DE STEFANO, Valerio et ALOISI, Antonio, *op. cit.*, 2018, p. 42 ; Employment Tribunal, Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others v Uber, Case Numbers: 2202551/2015 & Others, 28 October 2016.

510 DE STEFANO, Valerio et ALOISI, Antonio, *op. cit.*, 2018, p. 41 ; CJUE, *Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain SL*, C-434/15, 20 décembre 2017.

511 Cour de cassation, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079.

512 Cour d'appel de Paris, pôle 6 – ch. 2, 20 avril 2017, n° 17/00511.

513 Cour d'appel de Paris, pôle 6 – ch. 2, 10 janvier 2019, n°18/08357.

514 L'arrêt souligne ainsi qu'en cas de déviation de cet itinéraire proposé, Uber se réservait le droit d'ajuster le prix de la course.

quand il le souhaitait de l'application⁵¹⁵. Enfin, la plateforme transmettait des instructions au chauffeur quant à sa conduite ou ses interactions avec ses passagers.

Plus récemment, le 4 février 2020, le conseil des Prud'hommes de Paris a condamné la plateforme Deliveroo pour travail dissimulé de l'un de ses livreurs, demandant ainsi la requalification du contrat de prestation en contrat de travail ainsi que le versement de plus de 30 000 euros d'indemnités au travailleur⁵¹⁶.

Quelques jours plus tard, la plateforme de Clic and Walk⁵¹⁷ a elle aussi été condamnée à 50 000 euros d'amende pour travail dissimulé par la Cour d'appel de Douai⁵¹⁸. De même, dans le cadre d'une enquête pour « travail dissimulé » menée par l'Office de lutte contre le travail illégal (OLCTI), la justice a saisi trois millions d'euros à titre conservatoire sur le compte de la plateforme Deliveroo, un montant qui correspond à une partie des cotisations sociales que la plateforme est suspectée de ne pas avoir versées entre 2015 et 2016 pour ses 2 000 coursiers parisiens qualifiés à tort de travailleurs indépendants⁵¹⁹.

À l'étranger aussi, les décisions de requalification des travailleurs des plateformes en salariés se sont multipliées. À titre d'exemple, le 12 juillet 2018, l'*Unemployment Insurance Appeal Board* de l'État de New York a établi que la plateforme Uber était responsable du versement d'allocations de chômage pour trois de ses chauffeurs⁵²⁰. Le Conseil a en effet justifié cette décision par le contrôle exercé par la plateforme sur les travailleurs, au moment du recrutement⁵²¹, mais aussi par la suite lors de l'exercice de leur activité via le fonctionnement de l'application, l'assignation des courses, la fixation du prix et de la rémunération, la désactivation des comptes ou encore la collecte de données quant à la conduite et à l'activité des chauffeurs donnant lieu par la suite à des recommandations personnalisées. De fait,

*bien qu'Uber affirme qu'il ne constitue qu'une plateforme technologique qui relie les conducteurs aux usagers, son activité est similaire à bien des égards à celle d'autres sociétés de services automobiles plus traditionnelles.*⁵²²

Le Conseil conclut que les requérants doivent être considérés comme des salariés dans le cas du versement des allocations chômage, mais aussi l'ensemble des autres chauffeurs « se trouvant dans une situation similaire »⁵²³, élargissant ainsi la portée de cette décision.

Plus récemment, en Espagne, le Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) a rendu une série de décisions allant dans le même sens à propos des plateformes Glovo et Deliveroo. Dans des décisions des 27 novembre 2019⁵²⁴, 18 décembre 2019 et 3 février 2020, le tribunal a invalidé les décisions du tribunal social de Madrid qualifiant les coursiers de travailleurs autonomes et les a requalifiés en salariés⁵²⁵. De la même manière, le 17 janvier 2020 à l'occasion d'un « macro-procès », le TSJM a requalifié 532 coursiers de la plateforme Deliveroo en salariés, donnant ainsi raison à l'Inspection espagnole du Travail qui avait tranché en ce sens en premier lieu⁵²⁶.

515 En cas de refus répétés ou de déconnexion prolongée, des sanctions pouvaient être prises à l'encontre du chauffeur sous la forme d'affectation de courses, de rémunération ou de déconnexion de l'application.

516 « Deliveroo condamné en France aux prud'hommes pour travail dissimulé ». *Le Monde*. 6 février 2020.

517 La plateforme Clic and Walk permet à des consommateurs de collecter et transmettre en temps réel (le plus souvent par le biais de photos complétées par quelques réponses à des questions) des données sur des produits ou des services (prix, visibilité, dysfonctionnement...) en contrepartie d'une rémunération.

518 QUIGNON, Catherine. « La condamnation de Clic and Walk « pour travail dissimulé » ouvre la porte à la requalification comme salarié de 700 000 personnes ». *Le Monde*. 24 février 2020.

519 GAUTRONNEAU, V., DÉCUGIS, J.-M., et L., B. « Travail dissimulé : La justice a saisi 3 millions d'euros sur les comptes de Deliveroo ». *Le Parisien*. 5 mars 2020.

520 State of New York Unemployment Insurance Appeal Board, n° 596722, July 12. 2018.

521 Uber sélectionne ses chauffeurs et leur fait passer un test de trajet.

522 State of New York Unemployment Insurance Appeal Board, n° 596722, July 12. 2018. Notre traduction.

523 *Ibid*. Notre traduction.

524 TSJM, Sección nº 01 de lo Social, nº 588/2019, 27 de noviembre de 2019 ; TSJM, Sección nº 02 de lo Social, nº 1223/2019, 18 de diciembre de 2019 ; TSJM, Sección nº 06 de lo Social, nº 68/2020, 3 de febrero de 2020.

525 GÓMEZ V., Manuel. « Macrojuicio contra Deliveroo: el Tribunal Superior de Madrid falla que los 'riders' son falsos autónomos ». *El País*. 23 janvier 2020.

526 TSJM, Sección nº 01 de lo Social, nº 40/2020, 17 de enero de 2020.

Ces décisions montrent qu'à l'étranger comme en France, les requalifications des travailleurs des plateformes en salariés ont connu une forte accélération. En France, cette tendance a été à nouveau confirmée par la Cour de cassation, le 4 mars 2020 à l'occasion de l'arrêt *Uber*.

3) L'arrêt *Uber B.V.* de la Cour de cassation du 4 mars 2020

Après l'arrêt *Take Eat Easy* de 2018⁵²⁷, l'arrêt *Uber* est le second rendu par la Cour de cassation au sujet des travailleurs des plateformes⁵²⁸. Comme lors de sa première décision, la Cour a jugé en faveur de la requalification de la relation contractuelle entre la société Uber et l'un de ses chauffeurs.

De manière classique, la Cour a repris les critères de sa jurisprudence constante énoncés par l'arrêt *Société Générale*. L'intégration à un service organisé peut constituer un indice de subordination dans le cas où l'employeur « *détermine unilatéralement les conditions d'exécution* ». Ainsi, la Cour constate :

- que le chauffeur est intégré à un service de transport organisé, qui n'existerait pas en l'absence de la plateforme et sans laquelle le travailleur serait dans l'incapacité à se constituer une clientèle propre. En outre, le chauffeur ne peut pas fixer ses tarifs, ni déterminer les conditions d'exercice de sa prestation ;
- que la plateforme impose au chauffeur un itinéraire et qui, s'il n'est pas respecté, s'accompagne de corrections tarifaires ;
- que le chauffeur ne connaît pas toujours la destination finale de la course, l'empêchant donc de faire un choix libre et éclairé dans les courses qu'il accepte ;
- qu'à partir de trois refus de courses successifs, en cas d'annulations de courses excessives ou de signalements de « comportements problématiques », la plateforme peut déconnecter temporairement le chauffeur de l'application⁵²⁹.

Cet arrêt donne également une définition du travail indépendant dont les caractéristiques sont la capacité à constituer une clientèle propre, à fixer librement ses tarifs et à déterminer les conditions d'exercice de sa prestation de service.

L'arrêt *Uber* de 2020 s'inscrit dans la continuité du droit de l'Union et de l'arrêt *Elite Taxi* de la CJUE⁵³⁰. Si elle n'a pas encore statué sur la question de l'application du droit du travail aux travailleurs des plateformes, les attendus de son arrêt de 2017 ne laissent que peu de doutes quant aux suites qu'elle donnera aux cas qui lui seront soumis, en particulier au regard de la définition de la notion de « travailleur » que la jurisprudence de la Cour a progressivement forgé⁵³¹. En effet, les directives du 4 novembre 2003⁵³² et du 12 juin 1989⁵³³ établissent que la définition de « travailleur » est autonome, c'est-à-dire qu'elle est définie par le droit européen et non par le droit national⁵³⁴. Ainsi, la CJUE en a élaboré une définition très proche de celle en vigueur en France, reposant sur le lien de subordination. Sur la base de cette jurisprudence, la Cour de cassation a donc retenu le critère du lien de subordination et non de la dépendance économique (qui avait partiellement motivé la décision de la Cour d'appel de Paris⁵³⁵),

527 Cour de cassation, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079.

528 Cour de cassation, Chambre sociale, 4 mars 2020, 19-13.316.

529 Contrat de travail (lien de subordination) : chauffeur VTC de la plateforme Uber - Arrêt rendu par la Cour de cassation, soc. *Recueil Dalloz* 2020, p. 490.

530 CJUE, 20 décembre 2019, aff. C-434/15, *Elite Taxi*. Voir *supra*.

531 La définition est issue de l'arrêt *Lawrie Blum* (CJCE 3 juill. 1986, *Lawrie Blum*) et précise qu'au sens du droit de l'Union, un travailleur est « une personne [qui] accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération ».

532 Directive n° 2003/88 sur le temps de travail.

533 Directive n° 89/391 sur la sécurité et la santé au travail.

534 Contrat de travail (lien de subordination) : chauffeur VTC de la plateforme Uber - Arrêt rendu par la Cour de cassation, soc. *Recueil Dalloz* 2020, p. 490.

535 Cour d'appel de Paris, pôle 6 – ch. 2, 10 janvier 2019, n°18/08357.

classiquement rejetée depuis l'arrêt *Bardou* de 1931. Ce choix est aussi justifié au regard de la décision du 20 décembre 2019 du Conseil constitutionnel, qui déclare partiellement non conforme à la Constitution l'article 44 de la LOM au motif que celui-ci remet en question le pouvoir de requalification du juge « *pour caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique et, par voie de conséquence, l'existence d'un contrat de travail* »⁵³⁶.

À la différence de l'arrêt *Take Eat Easy*, où les livreurs étaient soumis à des obligations de connexion à certains moments de la semaine, cette configuration n'est pas présente dans le cas d'Uber qui ne sanctionne pas les déconnexions prolongées. Donc, « *les chauffeurs ne relèvent d'un lien de subordination que lorsqu'ils sont connectés.* »⁵³⁷ **La Cour s'appuie ici sur la jurisprudence de la CJUE selon laquelle la qualification de « prestataire indépendant » en droit national n'exclut pas une qualification de « travailleur » au sens du droit européen, dans le cas où l'indépendance de ce dernier ne serait que fictive**⁵³⁸. En l'espèce, « *la circonstance que le chauffeur détermine librement les heures de son activité ne permet pas d'annihiler les constatations de fait selon lesquelles, durant ses heures d'activité pour la plateforme, il se trouve sous un lien de subordination* »⁵³⁹.

Cet arrêt Uber ne signifie pas que, du jour au lendemain, tous les chauffeurs Uber et tous les travailleurs de plateforme en général vont devenir des salariés.

La requalification n'est pas automatique et ne concerne aujourd'hui que le plaignant. **Néanmoins, elle facilite grandement la requalification, pas seulement dans le cadre de procédures menées par des individus isolés** : les administrations chargées de la lutte contre le salariat déguisé (URSSAF) ou le travail illégal (OLCTI) pourront également s'empresse de demander des requalifications massives. Des procédures sont d'ailleurs déjà en cours.

536 CONSEIL CONSTITUTIONNEL. *Décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019 - Communiqué de presse*. 20 décembre 2019.

537 CHAMPEAUX, Françoise. « Uber rattrapé par la subordination ». *Lamyline*. 2020.

538 CJUE, 13 janv. 2004, aff. C-256/01, *Allonby*, point 71.

539 CHAMPEAUX, Françoise, *op. cit.*, 2020.

À quoi ressemblerait une requalification des travailleurs des plateformes en salariés ?

Les décisions jurisprudentielles récentes ainsi que l'adoption par la Californie de la loi AB5, inscrivent la requalification des travailleurs des plateformes en salariés dans l'horizon des possibles. Pourtant, le modèle salarial en général, et *a fortiori* sur les plateformes, est loin de susciter l'enthousiasme. Considéré par certains comme « dépassé », le salariat n'est, pour d'autres, « *qu'un moment de la longue histoire du travail* »⁵⁴⁰. En tous les cas, sa fin est fréquemment annoncée, et ce, encore davantage depuis le développement de l'économie de plateformes, vue comme antithétique à l'emploi salarié à plein temps⁵⁴¹. Ces débats n'ont jusqu'à présent pas permis d'examiner avec sérieux la question de la requalification ; le salariat a souvent été balayé un peu vite des possibilités ouvertes, au motif par exemple qu'il s'agirait d'une « *solution de facilité* »⁵⁴². **Pourtant, les décisions des juges, la littérature académique et les nombreux rapports d'experts imposent de considérer aussi cette option.**

1) Quelles seraient les conséquences d'une requalification sur les plateformes numériques de travail ?

En temps normal, c'est-à-dire hors crise exceptionnelle telle que la crise sanitaire et économique liée au Covid-19, le rejet du salariat sur les plateformes semble rassembler les plateformes et leurs travailleurs, mais aussi une partie de la recherche académique ou des syndicats et des collectifs qui déclarent représenter les travailleurs.⁵⁴³ Ce rejet se fonde sur plusieurs arguments : le salariat serait incompatible avec la demande d'autonomie des travailleurs ; il signifierait l'arrêt de mort de l'économie de plateforme ; il détruirait ainsi les emplois créés par le développement de celle-ci (voir *supra*). Toutefois, ces arguments ne tiennent pas toujours compte de l'ensemble des possibilités offertes par le salariat ou, pour la menace sur la viabilité économique, du faible montant des cotisations patronales lorsque les rémunérations sont faibles⁵⁴⁴.

Plus difficile est la question des conséquences d'une requalification systématique sur les emplois créés par l'économie de plateforme. L'émergence des plateformes numériques de travail aurait en effet permis de donner une activité à des personnes auparavant éloignées de l'emploi⁵⁴⁵. L'augmentation du nombre de créations de micro-entreprises a, malgré tout, des effets positifs sur la baisse du chômage⁵⁴⁶. Toutefois, cette affirmation doit être nuancée étant donné que les estimations du nombre de personnes exerçant une activité sur une plateforme d'emploi varient grandement⁵⁴⁷. L'impact des plateformes sur l'emploi serait dans les faits très limité⁵⁴⁸, voire « *modeste* »⁵⁴⁹. Enfin, il faut rappeler que le recours au faux travail indépendant est sanctionné par la loi, comme cela a été jugé dans les affaires *Uber* et *Take Eat Easy*, ce qui fait de la requalification une question de conformité à la loi, tout comme le recours au travail illégal, qui pourrait

540 SUPIOT, Alain. *Critique du droit du travail*. Paris : Presses Universitaires de France, 2019.

Sur la question « Le salariat est-il dépassé ? », voir CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE, *op. cit.*, 2016, p. 28 et suiv.

541 Voir par exemple : MÉDA Dominique, LOKIEC Pascal et HEYER Éric. « *Ubérisation. Est-ce la fin du salariat ?* ». *Libération*. 10 juin 2019.

542 INSTITUT MONTAIGNE. *Travailleurs des plateformes. Liberté oui, protection aussi*. Avril 2019.

543 Nous nous appuyons sur l'ensemble des auditions réalisées dans le cadre du groupe de travail ainsi que sur les consultations réalisées lors des États généraux des nouvelles régulations du numérique pour émettre ce constat. Voir liste des auditions en annexe ainsi que CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « La protection des travailleurs des plateformes », *op. cit.*, mai 2020.

544 DOCKÈS, Emmanuel. Le salariat des plateformes à propos de l'arrêt *Take Eat Easy*. *Le Droit ouvrier*. 2019, p. 8.

545 Voir par exemple : EYCHENNE, Alexia. « *En banlieue, Uber monte dans les tours* ». *Les Jours*. 2 mars 2017 ; MÉNASCÉ, David. *La France du Bon Coin. Le micro-entrepreneuriat à l'heure de l'économie collaborative*. Institut de l'entreprise, 2015. Une étude américaine réalisée en 2015 avance cependant le chiffre de 8 % de chauffeurs-partenaires d'Uber au chômage avant de s'inscrire sur la plateforme, dont 36 % ne cherchaient pas activement un emploi. HALL, Jonathan et KRUEGER, Alan. An Analysis of Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States, 22 janvier 2015.

546 DE CALIGNON, Guillaume. « *Les créations d'entreprises battent un nouveau record cette année en France* ». *Les Échos*. 24 décembre 2019.

547 D'après l'Igas, les travailleurs des plateformes seraient entre 66 000 et 200 000 en France en 2015. AMAR, Nicolas, VIOSSAT et Louis-Charles, *op. cit.*, 2016.

548 MONTEL, Olivia, *op. cit.*, 2017.

549 INSTITUT MONTAIGNE, *op. cit.*, 2019. Le rapport cite parmi les facteurs explicatifs le caractère peu ou non transparent des estimations communiquées par les plateformes sur leur volume d'activité (p.29 et suiv.).

connaître une augmentation dans certaines activités⁵⁵⁰. **Si les conséquences d'une requalification en termes de hausse des chiffres du chômage sont inconnues, il s'agit en revanche, dans l'état actuel du droit, d'une obligation légale dans les cas de fausse indépendance et de travail dissimulé ou illégal.**

D'autre part, il faut souligner que certaines plateformes salarient d'ores et déjà leurs travailleurs. Un travailleur de plateforme salarié nous a ainsi déclaré que : « *Le salariat est largement rentable dans la livraison à vélo.* » De même, **le choix du salariat peut aussi renforcer le modèle économique des plateformes** en sécurisant leur structuration juridique et leur offre commerciale. La plateforme Side met, par exemple, en relation des clients professionnels avec des travailleurs pour la réalisation de courtes missions de logistique. Créée en 2015, la plateforme recourait initialement à des travailleurs indépendants sous le statut de micro-entrepreneurs. En 2019, la plateforme a fait le choix de devenir une « entreprise de travail temporaire » : les *siders* sont donc désormais des intérimaires⁵⁵¹. Les fondateurs ont justifié ce choix par, d'une part, le risque de requalification qui pesait sur leurs entreprises clientes et, d'autre part, le manque de protection des travailleurs indépendants. Ce nouveau modèle, opérationnel depuis septembre 2019, a ainsi permis aux *siders* dont l'activité a été interrompue lors de la crise sanitaire liée au Covid-19 d'avoir droit au chômage partiel⁵⁵².

Plus largement, **le recours au statut de salarié pour les travailleurs des plateformes se rencontre fréquemment dans le cas des plateformes de services à domicile qui se fondent sur le statut de particulier-employeur.** Celui-ci bénéficie, de surcroît, d'avantages fiscaux et sociaux renforçant son intérêt pour les clients⁵⁵³. Ainsi, l'Igas recommande de « *faciliter le recours au contrat salarié de particulier-employeur* » et de l'étendre à d'autres secteurs⁵⁵⁴.

2) Les questions résolues par le salariat : le bénéfice de l'application du Code du travail

L'article 60 de la Loi El Khomri dispose que « *Lorsque la plateforme [de mise en relation par voie électronique] détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l'égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale* »⁵⁵⁵. Ainsi, **en préalable à la requalification des travailleurs, certains experts indiquent qu'il importerait, dans un premier temps, de définir légalement les plateformes numériques de travail en modifiant l'article pré-cité** pour y ajouter le critère cumulatif suivant : « détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu, fixe son prix et est *indispensable à la constitution d'une clientèle* », conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation du 4 mars 2020. De même, **le terme de « responsabilité sociale » pourrait être désormais remplacé par « responsabilité d'employeur ».**

Ces modifications permettraient d'intégrer les plateformes de travail dans le droit social français. Nombre de droits, de garanties et de protections dépendent en effet du statut juridique du travailleur. En premier lieu, la requalification en salariés permet d'appliquer aux travailleurs des plateformes tout ou partie du Code du travail, permettant d'offrir des garanties en matière de :

- rémunération,
- temps de travail et congés payés,
- santé et sécurité au travail,
- protection de la vie privée,

550 Voir par exemple : ALDERMAN, Liz. « *Food delivery couriers exploit desperate migrants in France* ». *The New York Times*. 16 juin 2019 ; KRISTANADJAJA, Gurvan et PIQUEMAL, Marie. « *Plateformes de livraison : pour les mineurs, une course à l'argent facile* ». *Libération*. 3 mai 2019 ; BENJAMIN, Anna. « *Les sans-papiers. Nouveaux sous-traitants des coursiers* ». *L'Express*. 24 octobre 2018.

551 SCHMITT, Gaspard. « *Side, le pivot de l'année pour réinventer l'intérim de zéro* ». *Medium*. 18 décembre 2019.

552 RUSSELL, Géraldine. « *La crise peut-elle changer les contours de la protection des indépendants ?* ». *Maddynews*. 8 mai 2020.

553 *Ibid.*, p. 58.

554 *Ibid.*, p. 59.

555 Art. L. 7342-1 du Code du travail.

- protection contre les discriminations,
- protection contre les licenciements.

Il garantit également le bénéfice des droits collectifs, tels que le droit à être représenté ou le droit de se syndiquer, et définit le cadre du dialogue social ainsi que de la négociation d'accords collectifs, de branche ou d'entreprise.

La protection sociale est également largement tributaire du statut. Ainsi, le travailleur salarié d'une plateforme est affilié au régime général de la Sécurité sociale, qui fournit des protections contre les risques maladie (assurance-maladie), accident du travail et maladies professionnelles (AT-MP), vieillesse (retraite), perte de l'activité (chômage), ou encore famille (congés parentaux). Ce système est financé par les cotisations patronales et salariales. Ensuite, les conventions collectives, accords de branche et d'entreprise peuvent trouver à s'appliquer en fonction de la nature de l'activité de la plateforme. Les travailleurs bénéficient alors des spécificités définies dans ces conventions, spécificités qui peuvent concerner les limitations de temps de travail ou encore les indemnités journalières AT-MP. Cela pourrait inciter les plateformes à adopter des comportements vertueux en matière de sécurité des travailleurs pour les secteurs très accidentogènes, comme la livraison à vélo.

Au niveau européen, la requalification des travailleurs des plateformes en salariés permettrait de les inclure dans le champ d'application des directives relatives au travail à temps partiel, à la régulation du temps de travail, à la santé et à la sécurité des travailleurs en contrat à durée déterminée, ou encore à la transparence des conditions de travail.⁵⁵⁶

Enfin, l'entrée dans le salariat aurait pour effet de reporter le risque économique, aujourd'hui supporté par les travailleurs, sur la plateforme. La multi-activité, le temps partiel ou encore la flexibilité horaire ne sont en tant que tels pas incompatibles avec les différentes formes d'emploi salarié qui existent à l'heure actuelle.

3) Certaines questions restent ouvertes

Le salariat sur les plateformes présente deux atouts majeurs : d'abord, il constitue la réponse légale aux situations de faux travail indépendant, travail dissimulé et travail illégal qui peuvent exister sur certaines plateformes ; ensuite, il permet de clarifier la situation juridique des plateformes tout en protégeant les travailleurs. **Néanmoins, la requalification systématique des travailleurs des plateformes en salariés laisserait plusieurs questions en suspens.**

Certaines de ces questions tiennent à la caractéristique d'intermédiation numérique de l'activité des plateformes. Ainsi, l'appariement algorithmique des travailleurs avec une tâche, la tarification dynamique des tâches, la mise en concurrence pour l'acceptation d'une tâche, la comptabilisation du temps de travail intégrée à l'application... sont spécifiques aux plateformes et à leur organisation en hybride marché-entreprise⁵⁵⁷. **La conformité des plateformes avec les obligations qui pèseraient sur elles en tant qu'employeurs pourrait les conduire à devoir abandonner, au moins en partie, le modèle d'hybride marché-entreprise, permis par le développement des technologies numériques.**

Toutefois, cette crainte doit être nuancée : intermédiation algorithmique et salariat ne sont pas nécessairement incompatibles, au contraire. De nombreuses entreprises « classiques » utilisent des systèmes de décision basés sur des algorithmes pour déterminer la tarification sans que cela n'affecte le

556 Pour une revue du droit européen applicable, voir : KILHOFFER, Zachary *et al.*, *op. cit.* décembre 2019.

557 Voir par exemple : MATHIEU, Pierre. Sundararajan A., *The Sharing Economy. The End of Employment and The Rise of Crowd-Based Capitalism*, Cambridge MA., The MIT Press, 2016. *RIMHE: Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise*, 2019, no 2, p. 92-102 ; AMAR, Nicolas et VIOSSAT, Louis-Charles, *op. cit.*, mai 2016 ; CASILLI, Antonio. *En attendant les robots-Enquête sur le travail du clic*. Le Seuil, 2019 ; TUBARO, Paola. *Décrypter la société des plateformes : Organisations, marchés et réseaux dans l'économie numérique*. Dossier préparé en vue de l'obtention de l'habilitation à diriger des recherches en Sociologie. Institut d'études politiques de Paris. 2019.

Voir *supra*, controverse « Quels sont les enjeux du travail des plateformes ? ».

statut juridique de leurs travailleurs. De plus, le fait que certaines plateformes, comme Side, ou coopératives utilisant des outils numériques similaires, comme CoopCycle, aient recours à des algorithmes de *matching* ou de tarification dynamique tend à montrer qu'il n'y a pas d'incompatibilité entre plateformes numériques et salariat.

Par ailleurs, l'économiste Paola Tubaro fait ressortir la fonction de contrôle exercée par la plateforme qui centralise l'information de manière « à pouvoir contrôler les systèmes de marché pour lesquels elle sert d'intermédiaire ». ⁵⁵⁸ Le pouvoir de contrôle de la plateforme sur les travailleurs n'est donc pas nécessairement incompatible avec des travailleurs organisés d'une manière analogue à celle d'un marché. En revanche, il témoigne d'une relation que l'on peut caractériser en droit de lien de subordination. **Ainsi, sur le plan théorique, le salariat pourrait en réalité découler de l'hybridation marché-entreprise.**

En revanche, certaines problématiques rencontrées par les travailleurs des plateformes ne sont pas spécifiques à ces dernières et sont au contraire symptomatiques de tendances plus larges observées sur le marché du travail.

Le développement du travail atypique, des contrats courts ou précaires, ainsi que du management par la donnée et de la surveillance des employés, en sont deux exemples. Une requalification en salariat permet de répondre à un certain nombre des problématiques rencontrées par les travailleurs, en termes de rémunération, protection sociale, conditions de travail, etc. Toutefois, des formes de précarisation existent et se développent au sein même du salariat : intérim, contrats courts, faibles rémunérations, temps partiels subis... Les manières dont les plateformes pourraient réorganiser leur activité économique dans le cadre légal du salariat ne seront peut-être pas exemptes de ces difficultés, ce qui nécessite une réflexion plus large sur le marché du travail ⁵⁵⁹.

Encadré 6 - La crise sanitaire liée au Covid-19 si les travailleurs des plateformes étaient salariés

Dans un article du 1er avril 2020, deux avocats se sont livrés à l'exercice d'imaginer le travail sur les plateformes pendant la crise sanitaire liée au Covid-19 ⁵⁶⁰ : les protections des travailleurs et les obligations des plateformes.

Présumons donc, dans le cadre de cet article, hypothèse réaliste, que les « indépendants », les auto-entrepreneurs puissent être qualifiés de salariés de ces plateformes.

Avec le coronavirus, des droits souvent en sommeil sont réapparus : le droit de retrait, l'activité partielle mais aussi de nouveaux droits, comme l'arrêt de travail simplifié pour la garde des enfants âgés de moins de 16 ans ou l'arrêt de travail pour les personnes à risque élevé, ou l'obligation de sécurité à charge pour l'employeur avec notamment la mise en place de gestes barrières et autres mesures de protection spécifiques.

Il semble raisonnable à ce stade d'exclure le télétravail, l'hypothèse même du transport de personne ou de livraison de repas à domicile excluant par principe cette hypothèse. ⁵⁶¹

Activité partielle

Ils estiment que les travailleurs des plateformes, s'ils étaient salariés, pourraient avoir droit à 84 % de leur rémunération mensuelle dans le cadre de l'activité partielle, et ce de manière automatique, du moment que l'entreprise fait ce

558 TUBARO, Paola, *op. cit.*, 2019.

559 Voir recommandation 15.

560 SAINT MICHEL, Grégory et DJAZ, Nadia. « Coronavirus : salariés en Uber forme ». *Dalloz actualités*. 1er avril 2020.

561 *Ibid.*

choix. Les salariés au SMIC conservent l'intégralité de leur salaire. En l'état actuel des choses, les travailleurs des plateformes peuvent bénéficier d'une aide de 1 500 euros auprès du Fonds de solidarité mis en place par le gouvernement. Pour les auteurs, « *la protection accordée par ces dispositions aux salariés est sans nul doute plus favorable que le régime des indépendants-auto-entrepreneurs avec pour seule compensation le versement d'un montant de 1 500€.* »⁵⁶²

Arrêt de travail

À l'heure actuelle, les travailleurs des plateformes indépendants peuvent bénéficier d'un arrêt de travail simplifié pour assurer la garde d'enfants de moins de 16 ans ou d'une personne dite à risque élevé. Ce cas de figure a été étendu aux indépendants par la loi d'état d'urgence sanitaire de mars 2020. Autrement, les travailleurs des plateformes ne bénéficient pas d'indemnités journalières, sauf à avoir conclu un contrat de prévoyance ou dispositifs spécifiques mis en œuvre par une plateforme⁵⁶³.

Les salariés bénéficient, eux, des indemnités journalières prévues par le régime général de la Sécurité sociale, soit 50 % du salaire dans la limite d'1,8 fois le SMIC, ainsi que « *le complément de salaire prévu par les dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail ou par les dispositions plus protectrices de la convention collective qui pourrait leur être appliquée (celle des transports ou de la restauration rapide, etc.)* »⁵⁶⁴ Là encore, la situation serait nettement plus favorable aux travailleurs des plateformes s'ils étaient salariés.

Sur l'obligation de sécurité des plateformes

Il existe un risque de contamination lié au maintien par les plateformes de leur activité économique. Celles-ci s'estiment néanmoins libérées de toutes obligations légales en matière de sécurité, en raison du statut de micro-entrepreneur des travailleurs. La situation serait bien différente s'ils étaient salariés : « *Les plateformes seraient tenues, comme tout employeur, à une obligation de sécurité à l'égard des salariés qu'elles emploient (C. trav., art. L. 4121-1).* »⁵⁶⁵

Sur le droit de retrait

Chaque employé peut faire valoir son droit de retrait d'une situation présentant un danger grave ou imminent pour sa vie ou sa santé et continuer à percevoir son salaire. Les micro-entrepreneurs ne bénéficient pas de ce droit. S'ils souhaitent interrompre leur activité, ils ne perçoivent plus de revenus. Les auteurs relèvent que :

En l'espèce, il n'est pas fantaisiste d'imaginer que, dans le cadre d'une « guerre » et alors que le virus est présenté comme très agressif, recelant un risque vital et pouvant demeurer sur certaines surfaces plusieurs heures, que des salariés exigent, dans un cadre confiné, de porter des masques ou des gants ou de bénéficier de gel hydroalcoolique et qu'à défaut, cela puisse caractériser un danger grave ou imminent ou qu'il soit acquis qu'ils puissent seulement raisonnablement le penser.

*Chaque chauffeur ou livreur pourrait alors – jusqu'à ce que les mesures protectrices aient été prises – exercer leur droit de retrait et a minima bénéficier d'une enquête de la médecine du travail sur les risques infectieux en cas de confinement dans un habitacle ou de contacts fréquents avec une clientèle.*⁵⁶⁶

562 Ibid.

563 Voir *supra*, approche 2 « Les indépendants sur les plateformes numériques de travail ».

564 Ibid

565 Ibid

566 Ibid

Et maintenant ?

Les membres du Conseil national du numérique constatent que la demande de clarification du statut juridique des travailleurs des plateformes, exprimée depuis de nombreuses années déjà, conserve aujourd'hui encore toute sa pertinence.

Indépendants, salariés ou travailleurs au statut hybride ? Les membres du Conseil ont souhaité émettre des propositions pour accompagner chacune de ces hypothèses. Plusieurs conclusions en découlent :

1/ Des mesures urgentes sont requises pour la protection des travailleurs de certaines plateformes. Lorsque des travailleurs se mobilisent pour être mieux payés, mieux protégés, lorsqu'ils refusent d'être déshumanisés, c'est aujourd'hui qu'ils demandent des réponses de la part de la puissance publique. Lorsque, malgré la grave crise sanitaire que nous traversons collectivement, certains doivent poursuivre leur activité, sans protections ni pour eux, ni pour leurs proches, c'est aujourd'hui qu'il faut agir pour leur garantir les droits dont bénéficient la majeure partie de leurs concitoyens. **C'est pourquoi les membres du Conseil sont convaincus qu'il faut, de manière pressante, accorder à ces travailleurs un certain nombre de protections, et ce, quel que soit leur statut.** Ils recommandent donc d'agir pour (le détail des recommandations se trouve en deuxième partie de rapport) :

- Assurer aux travailleurs des plateformes des conditions de travail égales à celles des salariés : en termes de rémunération, temps de travail, santé et sécurité, droits collectifs (recommandation 2).
- Protéger les droits et libertés numériques de tous les travailleurs : définition du lieu virtuel de travail, protection de la vie privée, effectivité du droit à la portabilité des données, transparence et loyauté des algorithmes (recommandation 11).

2/ En second lieu, il n'apparaît pas souhaitable d'élaborer un statut législatif spécifique aux travailleurs des plateformes. La voie du tiers statut suivie par d'autres pays, tels que l'Italie, n'a pas permis d'atteindre les objectifs poursuivis de simplification et de clarification, mais a au contraire complexifié le droit et compromis la sécurité juridique tant des travailleurs que des plateformes. Les membres du Conseil national du numérique sont convaincus que le modèle organisationnel et économique des plateformes est susceptible de se généraliser à l'avenir. **Cette plateformesation du travail est un bouleversement important ; toutefois elle ne remet pas en cause la dichotomie entre statut d'indépendants et de salariés. En revanche, elle demande à faire évoluer les garanties et protections attachées au statut d'indépendant.**

Alors, salariés ou indépendants ? Les membres du Conseil estiment que cet angle de lecture est à la fois erroné et réducteur : de la même manière qu'il n'existe pas un profil type de travailleur des plateformes, il n'existe pas une seule et même manière de créer une plateforme. **En conséquence, les plateformes respectueuses de nos lois et de notre modèle social doivent être encouragées : elles sont de fait un visage nouveau du monde du travail et une indéniable source d'emplois à l'ère du numérique. Comme dans tout État de droit, il reviendra au juge de sanctionner les plateformes qui refuseraient de se conformer aux règles du droit du travail,** mais on ne saurait stigmatiser ou condamner les plateformes de par leur seule existence. Ils recommandent toutefois de :

- Renforcer la lutte contre les fausses classifications et le travail dissimulé (recommandation 7).

3/ Enfin, le sujet de la régulation des plateformes est apparu comme central pour les membres du Conseil national du numérique. Formidables sources d'emploi, développant des services innovants pour leurs clients, les plateformes n'en demeurent pas moins opaques quant aux conditions dans lesquelles elles emploient leurs collaborateurs. **Il apparaît en conséquence indispensable de renforcer l'information relative à ces plateformes, afin d'éclairer leurs clients**

et de largement sensibiliser l'opinion quant à leur impact social. À cette fin, **le Conseil national du numérique recommande l'adoption, dans les plus brefs délais, d'un « DIGISCORE »** sur l'ensemble des sites web, applications mobiles et autres interfaces usagers des plateformes numériques. Calqué sur le modèle du nutriscore du secteur agro-alimentaire, le DIGISCORE, de lecture aisée et clairement identifiable, aura pour vocation d'éduquer les citoyens consommateurs de plateformes, en leur donnant une indication claire du respect de plusieurs critères sociaux.

Ce DIGISCORE permettra de balayer efficacement la croyance naïve en une « main invisible » capable d'auto-réguler le secteur. Si l'on souhaite concilier l'essor de l'économie des plateformes avec le respect de notre modèle social, s'il est essentiel que les administrations, les autorités de régulation et le pouvoir judiciaire acquièrent une compréhension fine de ces nouveaux acteurs, alors le déploiement rapide du DIGISCORE constitue une priorité indispensable à l'éveil de consciences encore trop peu informées. Ainsi, ils préconisent de :

- Mettre en place un « DIGISCORE » obligatoire évaluant les plateformes de travail (recommandation 1).

III • QUEL DIALOGUE SOCIAL ENTRE LES TRAVAILLEURS ET LES PLATEFORMES ?

Le dialogue social comme piste de régulation	127
1) Encadrer les plateformes par le dialogue social	127
2) Le cadre juridique du dialogue social	128
3) Faire des droits collectifs des droits universels	129
La mobilisation collective sur les plateformes	130
1) Les acteurs et les formes de la mobilisation collective sur les plateformes	130
a. L'émergence de collectifs de terrain structurés en ligne	130
<i>Les coopératives</i>	132
<i>Les nouveaux syndicats</i>	133
<i>Encadré 7 - le CLAP, du collectif au syndicat ?</i>	135
b. Les organisations syndicales traditionnelles : entre opportunisme et hésitations face à ce mode d'organisation du travail	136
c. Les plateformes face aux mobilisations collectives	140
2) La nature des revendications	145
a. Une rémunération jugée trop insuffisante et imprévisible	145
b. De meilleures conditions de travail sur les plateformes	146
<i>Santé et sécurité</i>	146
<i>Management algorithmique</i>	147
c. La demande de dialogue social	147
3) Des exemples de négociation entre travailleurs et plateformes : de timides avancées	148
a. En Belgique, l'exemple de SMart	148
b. Au Danemark : Les accords 3F/Hilfr et HK/Voocali.com	149
c. À New York : la création de l'Independent Drivers Guild et la réorganisation de la New York Taxi Worker Alliance	151
d. En France : l'exemple du conflit entre Uber, les chauffeurs de VTC et les taxis	152
Les défis à relever	155
<i>Encadré 8 - Les défis à relever pour mettre en place le dialogue social sur les plateformes</i>	155
Et maintenant ?	156

Le dialogue social comme piste de régulation

L'organisation des relations entre travailleurs et plateformes par le dialogue social a progressivement émergé comme une piste consensuelle d'encadrement du travail sur les plateformes. En effet, face aux difficultés soulevées pour retenir une approche législative unique⁵⁶⁷, la négociation d'accords entre travailleurs et plateformes a pu être perçue comme une façon d'aboutir à une amélioration des conditions de travail, tout en satisfaisant à l'objectif de préserver le modèle économique et technologique des plateformes.

1) Encadrer les plateformes par le dialogue social

L'émergence progressive d'un consensus autour de la mise en œuvre du dialogue social sur les plateformes a été facilitée par la structuration de collectifs de travailleurs sur le terrain, dont les revendications comprennent, entre autres, le fait d'obliger les plateformes à dialoguer avec eux. Les mouvements de protestations, grèves, boycotts et autres formes de mobilisation collective, qui ont rencontré un fort écho dans les médias ces dernières années, incitent en effet à voir dans le dialogue social « *un mode pacifique de résolution des conflits de travail* ». ⁵⁶⁸ La loi dite El Khomri est ainsi venue reconnaître, à la suite des mobilisations des chauffeurs de VTC contre la plateforme Uber qui ont marqué les années 2015-2016, des droits collectifs aux travailleurs des plateformes. ⁵⁶⁹ Elle leur accorde « *le droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs* » ⁵⁷⁰, jetant les bases d'un dialogue social de plateforme. Elle reconnaît en outre la possibilité pour ces travailleurs de refuser de manière concertée de travailler, ce qui s'apparente au droit de grève. Reste toutefois à imaginer, organiser et mettre en œuvre le dialogue social sur les plateformes.

Les États généraux des nouvelles régulations du numérique (ci-après « EGNuM ») organisés par le Conseil national du numérique entre juillet 2018 et mai 2019 ont permis de constater que cette approche de régulation emportait assez largement l'adhésion. Citoyens, experts, travailleurs, plateformes et administrations étaient invités à se prononcer, en ligne et à l'occasion d'un atelier, sur la proposition du Gouvernement « *d'un droit à négocier des accords collectifs (sur les commissions, les conditions de travail...) entre les plateformes et les travailleurs de plateformes ayant un statut de travailleurs indépendants.* » ⁵⁷¹

Ce consensus s'est en partie matérialisé dans la loi d'Orientation des mobilités du 24 décembre 2019. Son article 48 prévoit l'adoption, par voie d'ordonnance, des modalités de représentation des travailleurs indépendants des plateformes de mise en relation par voie électronique, lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de travail fournie et fixe son prix. ⁵⁷² Une mission d'information a été nommée dans ce but auprès du Premier ministre, qui devra rendre ses conclusions à l'automne 2020. ⁵⁷³ L'adoption de cet article fait suite aux débats parlementaires, qui « *avaient en effet fait émerger la nécessité d'organiser une meilleure représentation de ces travailleurs pour leur garantir l'existence d'un dialogue équilibré avec les plateformes numériques et leur permettre ainsi de*

567 Voir *supra*, notamment controverse « Quel(s) statut(s) juridique(s) pour les travailleurs des plateformes ? », approche 1 « Ni salariés, ni indépendants : le tiers statut ».

568 SERVAIS, Jean-Michel. *Travailleurs des plateformes numériques de services : quelles garanties sociales ?*. *Revue Interventions Économiques*, n°60, décembre 2018.

569 Article 60 de la Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels, n°2016-1088, du 8 août 2016.

570 Article L.7342-6 du Code du travail, créé par l'article 60 de la Loi El Khomri précitée.

571 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « *La protection des travailleurs des plateformes* ». *Synthèse des états généraux des nouvelles régulations du numérique*, mai 2020.

572 « *Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi afin de déterminer : [...]*

2° *Les modalités de représentation des travailleurs indépendants définies à l'article L. 7341-1 du code du travail recourant pour leur activité aux plateformes mentionnées à l'article L. 7342-1 du même code et les conditions d'exercice de cette représentation. [...]* » Article 48 de la Loi n°2019-1428 d'Orientation des mobilités.

573 PREMIER MINISTRE. « *Pour une meilleure représentation des travailleurs des plateformes* », Communiqué de presse, 14 janvier 2020. Modifiée et complétée par courrier du 5 juin 2020.

contribuer à la détermination de leurs conditions de travail. »⁵⁷⁴ Il s'est toutefois matérialisé en partie seulement. D'une part, les ordonnances font l'objet d'un travail qui est toujours en cours. D'autre part, le champ d'application de la loi d'Orientation des mobilités ne concerne que les plateformes de transport de personnes et de livraison de marchandises, écartant ainsi de la mise en œuvre du dialogue social des travailleurs des plateformes dans d'autres secteurs (restauration, travail à domicile, *freelancing*...).

2) Le cadre juridique du dialogue social

Travailler pour une plateforme aujourd'hui revient pour beaucoup à se soumettre à un pouvoir unilatéral et arbitraire. Unilatéral, d'une part, parce que l'atomisation et la flexibilisation des travailleurs découragent les mobilisations collectives, plaçant ainsi les travailleurs dans une relation asymétrique avec la plateforme qui les prive de possibilités de négociation. Arbitraire, d'autre part, parce que le recours à des systèmes de décision basés sur des algorithmes pour effectuer des choix qui affectent directement la réalisation de l'activité (la notation et l'attribution des tâches, par exemple) renforce le sentiment d'une décision prise sur la base d'éléments qui échappent à l'entendement.⁵⁷⁵ Ainsi, l'asymétrie de pouvoir qui caractérise d'ordinaire les relations de travail se trouve ici amplifiée par le caractère opaque et mouvant des outils numériques mobilisés par les plateformes.

Les droits collectifs visent précisément à réduire cette asymétrie, caractéristique des relations de travail et à rétablir une égalité entre employeurs et travailleurs.

Ce « *droit ou liberté individuelle s'exerçant collectivement* », dont relèvent aussi bien la liberté syndicale que le droit de grève ou la négociation collective⁵⁷⁶, est « *au service d'une même ambition : rétablir sur le plan collectif l'égalité entre employeurs et salariés qui fait défaut sur le plan individuel.* »⁵⁷⁷ Le droit à la négociation collective est affirmé dans le Préambule de la Constitution de 1946⁵⁷⁸ et est garanti, en droit de l'Union européenne, par la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002. Il fait partie des droits reconnus par la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998.⁵⁷⁹

La liberté individuelle de négocier collectivement ses conditions de travail est en réalité l'apanage des seuls travailleurs salariés. Les travailleurs indépendants sont par principe exclus de l'application de ce droit⁵⁸⁰ : indépendants, ils sont réputés être en capacité de déterminer eux-mêmes l'exercice de leur activité et leurs conditions de travail et de négocier avec leurs donneurs d'ordre dans le respect du droit commercial. Ces travailleurs n'ont donc pas le droit de se réunir pour négocier collectivement, car cela peut représenter une entorse au droit de la concurrence (entente sur les prix, cartels...). Un arrêt *Kunsten* de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) a conclu qu'une convention collective qui fixe des tarifs minimaux pour des prestataires de service indépendants n'est pas conforme au droit européen de la concurrence, sauf si ces prestataires sont en

574 *Ibid.*

575 Sur les algorithmes comme « boîtes noires », voir PASQUALE, Franck, *Black box society. Les algorithmes secrets qui contrôlent l'économie et l'information*. Fyp Editions, Coll. Présence. 2015. Sur les algorithmes et le travail, voir (entre autres) : AJUNWA, Ifeoma, CRAWFORD, Kate, SCHULTZ, Jason. *Limitless worker surveillance. California Law Review*, 2017 ; DE STEFANO, Valerio. [Negotiating the algorithm. Automation, artificial intelligence and labour protection](#) ». *Working paper de l'Organisation Internationale du Travail*, n°246, 2018.

576 La négociation collective a lieu, en France, à différents niveaux :

Au niveau national : négociation interprofessionnelle ;

Au niveau des secteurs d'activité : négociation de branche ;

Au niveau des entreprises.

577 SUPIOT, Alain. *Le droit du travail*. Paris : Presses Universitaires de France, Coll. « Que Sais-Je ». 2019, p.82.

578 « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective de ses conditions de travail, ainsi qu'à la gestion des entreprises* ». Article 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

579 ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 86ème Session](#). Genève. 18 juin 1998.

580 Le droit social admet quelques exceptions à ce principe. Citons : les agents indépendants d'assurance, qui sont couverts par la convention collective du secteur, ou encore les VRP. Les professions assimilées au salariat (voir controverse « Quel(s) statut(s) juridique(s) pour les travailleurs des plateformes ? », approche 1 « Ni salariés, ni indépendants : le tiers statut ») bénéficient également des droits collectifs garantis aux salariés (Livre VII du Code du travail).

réalité des « *faux indépendants* », c'est-à-dire des travailleurs au sens du droit de l'Union.⁵⁸¹ On peut toutefois pointer deux limites, en France, à cette réalité : d'une part, l'adhésion à des syndicats et la négociation collective existent déjà de longue date dans des secteurs où les travailleurs sont habituellement indépendants (journalistes, acteurs, musiciens...)⁵⁸² D'autre part, des formes de négociations collectives sont instituées dans le champ des relations commerciales, comme cela peut être le cas entre fournisseurs et centrales d'achat du secteur de la grande distribution.⁵⁸³

3) Faire des droits collectifs des droits universels

Les droits collectifs, libertés individuelles exercées collectivement, devraient être universels. Plusieurs transformations à l'œuvre sur le marché du travail plaident en faveur de l'instauration d'un droit à la négociation collective pour tous. Une première évolution concerne autant l'augmentation du nombre d'indépendants à leur compte (par opposition avec les indépendants employant des salariés)⁵⁸⁴ qu'un changement des secteurs ayant habituellement recours à cette forme de travail. Ainsi, entre 2011 et 2016, on observe une baisse importante du nombre de travailleurs indépendants dans les domaines de l'agriculture, la sylviculture et la pêche, tandis que d'autres secteurs de l'économie de service, tels que la branche des activités professionnelles, scientifiques et techniques ou encore celle de l'information et de la communication voient leur nombre d'indépendants augmenter.⁵⁸⁵ Toutefois, l'enquête de la Confédération européenne des syndicats (CES) note qu'une augmentation du recours au faux travail indépendant par les entreprises pourrait être à l'origine de cette augmentation dans certains secteurs.⁵⁸⁶ La seconde évolution est liée au développement progressif des plateformes comme nouveau canal de distribution du travail, principalement sous le statut d'indépendant. Certains, à l'image du jeune syndicat Indépendants.co⁵⁸⁷, identifient l'arrivée de ces nouveaux acteurs comme un basculement qui rend nécessaire le regroupement des indépendants (principalement issus du secteur des services) afin de faire contrepoids.

581 CJUE. *FNV Kunsten Informatie en Media c. Pays-Bas*, C-413/13, 4 décembre 2014. La définition est issue de l'arrêt *Lawrie Blum* (CJCE 3 juill. 1986, *Lawrie Blum*) et précise qu'au sens du droit de l'Union, un travailleur est « une personne [qui] accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération ».

582 FULTON, Lionel. *Les syndicats s'engagent pour la protection des travailleurs indépendants*. 2018. Bruxelles : ETUC.

583 « Lorsque le réseau de distribution n'est pas fixé par un contrat-cadre, toutes les données de l'échange commercial entre un producteur et un distributeur doivent être déterminées par des négociations périodiques. Ces dernières ont pour but de définir les conditions de l'échange, à plus ou moins long terme : en particulier les contrats de vente, de coopération commerciale, et de référencement. Dans la grande distribution, les centrales d'achat centralisent généralement les négociations avec les fournisseurs. » ALLAIN, Marie-Laure et CHAMBOLLE, Claire. « Les relations entre producteurs et distributeurs », in ALLAIN, Marie-Laure et CHAMBOLLE Claire (ed.), *Économie de la distribution*. La Découverte, 2003, pp. 77-98.

584 Entre 2011 et 2016, le nombre de travailleurs indépendants a légèrement baissé en Europe (-0,1 %). Toutefois, une analyse plus fine montre que cette baisse est due à la diminution du nombre d'indépendants employeurs (-3 % sur la même période), alors que le nombre d'indépendants à leur compte a augmenté de 1,1 %. Le travail indépendant à propre compte a en outre augmenté de 13,9 % en France. Chiffres issus de l'enquête réalisée par la Confédération européenne des syndicats (CES) : FULTON, Lionel, *op. cit.*, 2018.

585 *Ibid.*, p.21.

586 *Ibid.*, p.87.

587 *Tribune* du syndicat Indépendants.co, mars 2020.

La mobilisation collective sur les plateformes

1) Les acteurs et les formes de la mobilisation collective sur les plateformes

a. L'émergence de collectifs de terrain structurés en ligne

Parmi les difficultés posées par l'organisation du travail par les plateformes, figurent les obstacles à la formation d'une communauté de travail. Ainsi, l'anonymat sur les plateformes (les travailleurs ne se connaissent pas entre eux) ou l'absence de lieu physique (tout se passe via l'application) empêchent la naissance de collectifs, pourtant essentiels à l'émergence de mobilisations. Le rapport de l'Igas relève ainsi que « *l'exercice de la liberté d'association est compliqué par plusieurs facteurs : la dispersion géographique, l'isolement et l'anonymat quasi-systématique des travailleurs des plateformes collaboratifs et l'absence de tout lieu physique de travail* ». ⁵⁸⁸ À ces difficultés, causées par la dimension numérique de l'organisation du travail, les outils numériques ont pu apporter des réponses : la littérature s'accorde ainsi à constater le rôle important des forums en ligne (groupes fermés sur les réseaux sociaux...) dans les processus de mobilisation des travailleurs ⁵⁸⁹. Le rôle des outils numériques est d'autant plus déterminant dans le cas des plateformes de prestation de services. Sur ces dernières, la dispersion géographique des travailleurs, la variété des clients et des prestations constituent des barrières supplémentaires à l'action collective ⁵⁹⁰. À ce propos, un membre d'un collectif de travailleurs déclarait en audition :

La grande difficulté c'est d'écouter le terrain, on est dans un secteur qui est très atomisé, très individualisé. Le seul moyen en fait, de les écouter, c'est les réseaux sociaux, même si je ne suis pas très fan.

Les forums en ligne constituent un des modes d'auto-organisation prioritaires mis en œuvre par les travailleurs de plateformes. Ils remplissent des fonctions diverses : échanges de conseils, entraide, retours d'expérience ou partage des difficultés rencontrées avec une plateforme ou un client. Ils constituent également des espaces de formation d'un savoir empirique sur les plateformes et leur fonctionnement, par exemple afin de comprendre les mécanismes algorithmiques régissant la fixation des prix. **Dans le cas des plateformes de micro-travail,** les recherches de Yin et al. (2016) montrent que près de 90 % des échanges entre travailleurs se passent sur des forums ⁵⁹¹. Dans le cas des plateformes de « *online freelancing* », Alex Wood et ses collègues constatent que « *58% [de freelancers] communiquent numériquement avec d'autres travailleurs [...] au moins une fois par semaine par le biais de médias sociaux, de SMS, de courriels ou de forums* » ⁵⁹².

Les livreurs à vélo ont aussi mis en place des outils de communication et de partage d'informations sur les réseaux sociaux. Ainsi, plusieurs groupes Facebook et WhatsApp ont vu le jour. Nous avons eu accès à deux d'entre eux : les pages dédiées aux coursiers Uber Eats ⁵⁹³ et Deliveroo ⁵⁹⁴ en région parisienne. Des livreurs d'autres villes y participent également. Ces pages ont été créées par les fondateurs

588 AMAR, Nicolas et VIOSSAT, Louis-Charles, *op. cit.*, mai 2016. p. 85.

589 ROSENBLAT, Alex et STARK, Luke. Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 2016, vol. 10, p. 27.

590 WOOD, Alex J., LEHDONVIRTA, Vili, et GRAHAM, Mark. Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries. *New Technology, Work and Employment*, 2018, vol. 33, no 2, p. 95-112.

591 YIN, Ming, GRAY, Mary. L., SURI, Siddarth et VAUGHAN, Jennifer W. The communication network within the crowd. In *Proceedings of the 25th International Conference on World Wide Web*, avril 2016, pp. 1293-1303. Ce résultat est confirmé par le rapport *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* coordonné par Janine Berg (2018). Les auteurs montrent, que : « 28 à 60 pour cent des répondants ont indiqué avoir utilisé des forums en ligne pour obtenir des conseils ou pour suivre des discussions sur des problèmes rencontrés par les micro-travailleurs dans l'exécution de diverses tâches » (p.81).

592 WOOD, Alex J., LEHDONVIRTA, Vili, et GRAHAM, Mark, *op. cit.*, 2018.

593 UberEATS Paris (livreurs).

594 Bikers Deliveroo Paris.

du Collectif des Livreurs Autonomes de Paris (CLAP) afin de renforcer l'entraide. On y retrouve deux formes principales de communications. Premièrement, ces groupes sont les lieux d'une communication horizontale entre les livreurs où ils :

- font part de leurs difficultés dans l'exercice de leur activité : les commandes aberrantes des clients, les déconnexions des plateformes, l'insuffisance de commandes ou les prix trop bas ;
- se donnent des conseils : par exemple, lors de la pandémie du Covid-19, les coursiers abondaient de recommandations mutuelles afin de se prémunir de la maladie ;
- revendent leurs équipements aux couleurs des plateformes ainsi que des vélos ou des scooters.

Ces pages sont aussi des lieux de communication verticale des collectifs vers les livreurs où ils :

- publient des guides ou questions-réponses afin de répondre aux questions les plus fréquentes de coursiers : comment devenir auto-entrepreneur, comment s'inscrire sur les plateformes, comment déclarer ses revenus, comment optimiser ses livraisons pour accroître ses revenus, comment signaler un problème, etc. ;
- annoncent les évolutions à venir sur les plateformes : par exemple, la fin du système des *shifts* ;
- relaient leurs annonces de grèves : par exemple, les 28 et 29 février et le 1^{er} mars 2020, le CLAP organisait une « *Opération Roovolte* » pour bloquer les locaux de Deliveroo à Saint-Ouen et Courbevoie « *contre la baisse des tarifs et de [leurs] droits, la mise en place d'un free shift qui [les] précarise encore plus !!* »⁵⁹⁵.

Ainsi, ces pages confirment que les coursiers s'organisent collectivement afin de défendre leurs intérêts collectifs.

D'après le modèle du politologue Michel Offerlé⁵⁹⁶, adapté par le sociologue Dominique Boullier à l'amplification permise par l'ère numérique⁵⁹⁷, ces espaces permettent l'émergence de répertoires d'actions collectives propres aux mouvements sociaux. Si l'on applique ces modalités aux forums de travailleurs des plateformes, **il ressort qu'ils peuvent mobiliser des stratégies d'action collective fondées sur les éléments suivant :**

- *Le nombre*. Les forums en ligne peuvent permettre, en théorie, de toucher un grand nombre de travailleurs. Encore faut-il transformer la propagation d'un message en ligne en action collective (mobilisations dans la rue ou boycotts d'une plateforme à certaines heures, par exemple) ou en espaces d'élaboration programmatique (de revendications, par exemple).
- *L'expertise*. Les forums en ligne et autres outils numériques collaboratifs deviennent les espaces où il est possible de mobiliser les contributions et les observations des travailleurs pour analyser des changements, signaler les abus et participer à l'élaboration d'un savoir critique sur les plateformes et leurs outils (algorithmes, applications...).
- *Le scandale*. C'est l'une des modalités d'action collective essentielles des mouvements sociaux. La dénonciation d'un scandale est une étape clé qui permet de gagner l'opinion publique et ainsi de gagner en nombre, élément crucial du rapport de force. Là encore, les réseaux sociaux jouent un rôle puisqu'il arrive que des travailleurs ou des collectifs interpellent des journalistes afin de dénoncer le scandale dont ils estiment avoir été l'objet.⁵⁹⁸

595 Propos recueillis sur le groupe Facebook « Bikers Deliveroo Paris ».

596 OFFERLÉ, Michel. Retour critique sur les répertoires de l'action collective (XVIIIe-XXIe siècles). *Politix*, 2008, no 1, p. 181-202.

597 BOULLIER, Dominique. Plates-formes de réseaux sociaux et répertoires d'action collective. *Colloque « Mouvements sociaux en ligne face aux mutations socio politiques et au processus de transition démocratique »*. Avril 2012. Tunis, Tunisie. pp.37-50

598 BOULLIER, Dominique, *op. cit.*, 2012. Voir également : BOULLIER, Dominique. *Sociologie du numérique*. Paris : Armand Colin, Coll. U, 2ème édition. 2019, pp. 275-277.

Toutefois, les espaces de discussion en ligne ont peu de chances, seuls, de faire émerger de réelles mobilisations collectives susceptibles de faire contrepoids au pouvoir des plateformes. C'est pourquoi différents groupes de travailleurs se sont structurés en collectifs, sous des formes diverses. Le juriste Antonio Aloisi observe ainsi que « *plusieurs initiatives spontanées ont été développées, avec des résultats significatifs à l'échelle nationale* »⁵⁹⁹ mais ce, particulièrement sur les plateformes de travail à la demande dans les secteurs de la livraison de marchandises ou du transport. Ces collectifs peuvent prendre les formes suivantes : réseaux informels, coopératives et néo-syndicats spécifiques⁶⁰⁰. Ces deux derniers modes d'organisation méritent d'être précisés.

Les coopératives

Les coopératives sont une forme de mobilisation particulière, puisqu'elles ont pour objectif de rendre les travailleurs propriétaires de leur outil de production. Des travailleurs décident de se constituer en plateforme coopérative et développent les outils dont ils ont besoin : application mobile, développement d'une clientèle..., à l'image de Mensakas, coopérative de livreurs à vélo barcelonaise⁶⁰¹. Le « *coopérativisme de plateforme* » théorisé par Trebor Scholz⁶⁰² repose sur la reprise de « *la tradition autogestionnaire [...] qu'il entend adapter au contexte de l'économie numérique et des plateformes collaboratives* »⁶⁰³. La création d'une plateforme coopérative s'inscrit donc dans deux types de réflexion critique. La première porte sur les « *communs numériques* » comme moyen de résistance aux Google, Apple, Facebook, Amazon ou Microsoft (GAFAM). Ce type de coopérative vise à développer des plateformes libres et ouvertes aux contributions d'une multitude d'utilisateurs. La seconde s'inscrit dans la critique plus large du capitalisme et vise à donner aux utilisateurs (clients et travailleurs) la propriété collective de l'outil de production. Les plateformes coopératives cherchent à réaliser la synthèse de ces deux démarches.

Le coopérativisme de plateforme est donc conçu comme une véritable alternative aux plateformes capitalistiques. Il repose en théorie sur les principes suivant :

1. Une propriété partagée de la plateforme entre ses utilisateurs ;
2. Une rémunération décente accordée aux travailleurs de la plateforme (en cas de prestations de services marchands) ;
3. Une transparence dans la collecte et l'usage des données personnelles ainsi qu'une libre portabilité de ces dernières ;
4. Un dialogue/une médiation entre la plateforme et ses utilisateurs ;
5. Une codétermination des conditions de travail entre utilisateurs et gestionnaires de la plateforme ;
6. La promotion d'un cadre juridique protecteur, notamment en matière de concurrence entre plateforme et travailleurs, et en matière de droit du travail ;
7. Des droits et des protections portables pour les utilisateurs entre différentes plateformes ;
8. Une protection contre les décisions arbitraires des plateformes ;

599 ALOISI, Antonio. *Negotiating the digital transformation of work. Non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy*. EUI Working Paper MWP 19/03, 2019.

600 Cette typologie est inspirée de celle développée par Hannah Johnston et Chris Land Kazlaukas. Ces auteurs distinguent toutefois : les syndicats, dont font partie les syndicats émergents, les forums en ligne, les coopératives, et les centres de travailleurs, auxquels on peut ajouter les initiatives des plateformes elles-mêmes. Nous faisons ici le choix d'écartier les centres de travailleurs, plus spécifiques au contexte américain, et de distinguer néo-syndicats et syndicats traditionnels.

JOHNSTON, Hannah et LAND-KAZLAUKAS, Chris. *Organizing on-demand. Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*. Conditions of work and employment series n°94. Rapport de l'OIT, Genève, 2018.

601 Des livreurs à vélo de la plateforme coopérative barcelonaise Mensakas racontent leur expérience dans le documentaire d'Henri GOETZ et Alain POULAIN, *Invisibles. Les travailleurs du clic*, sorti le 12 février 2020 sur France TV/ Slash.

602 SCHOLZ, Trebor. *Le Coopérativisme de plateforme*. FYP Editions, 2017.

603 COMPAIN, Guillaume, EYNAUD, Philippe, MAUREL, Lionel, VERCHER-CHAPTAL, Corinne. Les plateformes collaboratives : Éléments de caractérisation et stratégies de développement. *Entreprendre en communs working paper n°32*, 2019.

9. Une limitation de la surveillance de l'activité des utilisateurs et un droit à la déconnexion.⁶⁰⁴

Plusieurs initiatives de coopératives existent en France, sous des formes diverses (associations Loi de 1901, SCIC, SCOP...) : c'est le cas pour la coopérative de livreurs à vélo CoopCycle, pour les plateformes de covoiturage Mobicoop et Rydigo, ou encore pour la coopérative vente de produits alimentaires Open Food France.⁶⁰⁵ Ces formes d'auto-organisation des travailleurs garantissent souvent la participation de ces derniers à la gestion de l'entreprise grâce à une gouvernance démocratique (espaces de délibération, assemblées générales), instaurant ainsi le dialogue entre travailleurs comme mode d'organisation. En outre, les travailleurs des coopératives bénéficient en général d'une protection sociale bien meilleure.

Les membres du Conseil national du numérique recommandaient déjà en 2016 de « soutenir le coopérativisme de plateforme, afin d'assurer une juste rétribution et représentation des travailleurs de l'économie collaborative. »⁶⁰⁶ Ils relevaient qu'en permettant à chaque utilisateur d'être aussi détenteur de la plateforme, la coopérative lui permettait d'effectuer des choix sur des sujets tels que la tarification, les droits sociaux ou encore le référencement. Et d'en conclure que

*Loin de constituer une nouvelle obligation pour les plateformes existantes, le soutien au coopérativisme de plateforme s'inscrit dans la volonté de diversifier les modèles économiques de l'économie collaborative et de favoriser l'innovation et l'apparition de nouveaux acteurs. Ce type d'organisation constitue donc une voie de développement alternative pour l'économie collaborative, qui permet de concilier les objectifs de protection des travailleurs et d'innovation sociale et de service.*⁶⁰⁷

Les contributions recueillies lors des États généraux des nouvelles régulations du numérique ont également montré que le modèle coopératif est porteur d'espoir, en particulier sur les questions d'accès à la protection sociale. Toutefois, un contributeur note que « les coopératives [...] ne sont pas satisfaisantes », **en particulier parce qu'elles ne permettent pas aux travailleurs de gagner des revenus suffisants pour être attractives.**⁶⁰⁸ Ces plateformes coopératives se heurtent à des problèmes de financement et de passage à l'échelle⁶⁰⁹, qui pourraient être résolus par un soutien de la puissance publique⁶¹⁰.

Les nouveaux syndicats

D'autres collectifs de travailleurs se structurent progressivement sous forme de syndicats, nouveaux ou affiliés à des syndicats traditionnels. Ces nouveaux acteurs sont d'autant plus susceptibles d'émerger dans la *gig economy* que celle-ci est caractérisée par une surreprésentation des travailleurs indépendants, peu ou mal représentés par les organisations syndicales traditionnelles. Ces collectifs, que Hannah Johnston et Chris Land-Kazlauskas qualifient de « *syndicats spécialisés* » ou « *minoritaires* »⁶¹¹, peuvent avoir recours à trois types de stratégies :

- la remise en question du statut d'indépendant devant les tribunaux ;
- la fourniture de services (conseils, lobbying...) aux travailleurs des plateformes ;
- le plaidoyer en faveur de réformes locales ou nationales.⁶¹²

Ils sont caractérisés par un fort ancrage dans la communauté de travailleurs et peuvent entretenir des relations ambivalentes avec les syndicats traditionnels,

604 *Ibid.*, p.13.

605 *Ibid.*, p.19.

606 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. Travail, Emploi, Numérique. Les nouvelles trajectoires. 2016.

607 *Ibid.*, p. 119.

608 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « La protection des travailleurs des plateformes ». Synthèse des états généraux des nouvelles régulations du numérique, mai 2020.

609 SCHOLZ, Trebor. Platform cooperativism vs. The sharing economy. *Big data & civic engagement*, 2014, 47.

610 Voir recommandation 9.

611 JOHNSTON, Hannah et LAND-KAZLAUKAS, Chris, *op. cit.*, 2018. p. 10.

612 *Ibid.* p.5.

avec qui ils se retrouvent fréquemment en concurrence pour l'adhésion des travailleurs. Un membre d'un collectif déclarait en audition que :

Les travailleurs ne sont plus du tout écoutés par les syndicats [...] Moi ce que je préfère, c'est le terrain, même si parler aux livreurs dans la rue, c'est hyper chronophage.

Ces néo-syndicats tirent leur légitimité de leur appartenance à la communauté de travailleurs. Aux États-Unis, la Rideshare Drivers United Los Angeles (RDU-LA), une association de défense des chauffeurs de VTC, s'est fortement appuyée sur son ancrage dans la communauté pour mobiliser les chauffeurs. Le syndicat a ainsi structuré son action autour de la mobilisation des relations interpersonnelles des chauffeurs pour multiplier par 2,5 son nombre d'adhérents entre 2018 et 2019. Il a organisé deux grèves les 25 mars et 8 mai 2019, à la veille des entrées en bourse de Lyft et Uber.⁶¹³ Ces grèves ont ensuite inspiré un jour d'action collective commun dans trente villes, ce qui a beaucoup contribué à faire entrer dans le débat public la question des travailleurs des plateformes.

De nombreuses initiatives ont vu le jour à travers l'Europe, en particulier dans les secteurs de la livraison et du transport de personnes⁶¹⁴. Ces organisations communautaires mobilisent divers moyens de se faire entendre, tels que les grèves, boycotts, flash mobs, déconnexions simultanées... **En Estonie**, une centaine de chauffeurs de la plateforme de VTC Bolt ont fait grève suite à des changements de tarification. Organisée sur les réseaux sociaux, la grève s'est d'abord intitulée « café du soir », puis « café de l'heure de pointe ». **En Finlande**, les livreurs des plateformes de livraison de repas Foodora et Wolt ont monté le site web « *Justice4couriers* »⁶¹⁵ pour faire campagne en faveur d'une amélioration de leurs conditions. **En Espagne**, l'organisation des « *Riders por Derechos* », littéralement « coursiers pour nos droits », qui réunit des coursiers de la plateforme Deliveroo, s'est également constituée afin de réclamer de meilleures conditions de travail. **En Italie**, de nombreuses protestations, boycotts, grèves, déconnexions concertées de la plateforme⁶¹⁶ ont eu lieu à Bologne, Milan, Turin. À Bologne, les livreurs se sont structurés au sein de la « *Rider Union Bologna* ». **En Irlande**, les livreurs Deliveroo basés à Dublin ont également manifesté pour obtenir de meilleures conditions de travail. **Aux Pays-Bas**, d'autres livreurs à vélo se sont structurés en une branche du syndicat FNV, la « *Riders Union FNV* », tandis qu'**au Royaume-Uni**, l'Independent Workers Union of Great Britain (IWGB) et le syndicat historique GMB se sont mobilisés pour remporter des batailles juridiques.⁶¹⁷

La France ne fait pas exception à cette lutte européenne puisque ses travailleurs des plateformes y sont également activement mobilisés. À l'automne 2015, lors des conflits entre taxis et VTC puis entre VTC et plateformes, certains chauffeurs se structurent via la création du Syndicat de Chauffeurs Privés et VTC (SCP/VTC), affilié à l'organisation syndicale UNSA. Plusieurs manifestations de chauffeurs entre décembre 2015 et janvier 2016 conduisent à la création de la mission de médiation Rapoport et par l'adoption de la loi Grandguillaume de décembre 2016⁶¹⁸. En 2017, l'Association des chauffeurs, capacitaires et VTC (CAPA-VTC) et la fédération des exploitants VTC deviennent FO-CAPA-VTC, organisation de défense des intérêts des VTC affiliée à Force Ouvrière⁶¹⁹. Courant 2019, d'autres chauffeurs de VTC affiliés à la branche lilloise CGT créent l'Intersyndicale

613 DOLBER, Brian. From independent contractors to an independent union. Building solidarity through rideshare drivers united's digital organizing strategy. 2019.

614 GIACUMACATOS, Elisa et HAUBEN, Harald. « Platform workers, competition law and the question of antitrust limits to collective bargaining ». *Reflection paper n°1* in KILHOFFER et al., *op. cit.*, 2019. pp.244-260.

615 <https://www.justice4couriers.fi/>

616 Les déconnexions concertées sont des formes d'action collective lors desquelles les travailleurs se déconnectent simultanément de l'application mobile, le plus souvent pendant une heure où la demande est très élevée, de manière à ce que la plateforme soit privée de travailleurs et ne puisse plus assurer son service dans les conditions d'expérience-client exceptionnelles auxquelles elle prétend (livraison de repas en un temps record, prise en charge par un chauffeur quasi instantanée...). Pour que ces actions aient un réel impact, il faut néanmoins réussir à mobiliser un nombre important de travailleurs. Il arrive que les plateformes répliquent en augmentant les incitations financières (bonus...) de manière à ce que de nouveaux travailleurs assurent le service malgré la mobilisation.

617 GIACUMACATOS, Elisa et HAUBEN, Harald, *op. cit.*, p.257

618 Loi n°2016-1920 du 29 décembre 2016 relative à la régulation, la responsabilisation et à la simplification dans le domaine du transport public particulier de personnes.

619 FORCE OUVRIÈRE. « *Création du Syndicat FO - CAPA VTC* ». Communiqué de presse. 21 avril 2017.

Nationale VTC (INV). De nombreuses actions, grèves et mobilisations marquent l'année 2019, sans toutefois rencontrer un fort écho dans les médias.

Les travailleurs des plateformes de livraison de repas à vélo se sont également mobilisés pour obtenir de meilleures conditions de travail. Le Collectif des livreurs autonomes de Paris (CLAP) est ainsi créé le 14 février 2017, suite à une modification tarifaire annoncée par la plateforme Uber Eats. Cette organisation très active est progressivement devenue emblématique des luttes des travailleurs des plateformes en France (voir encadré 7). D'autres antennes locales voient progressivement le jour partout sur le territoire, tels que les Coursiers lyonnais, créés le même jour que le CLAP ; le Syndicat CGT des coursiers à vélo de la Gironde, créé en mars 2017 ; le Collectif des coursiers de Lille métropole et les Bikers nantais à l'été 2017... Pour la seule année 2017, le syndicat CGT des coursiers à vélo de la Gironde revendique 39 grèves et mobilisations dans une vingtaine de villes de 7 pays européens (Belgique, Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni, Espagne, Italie).

À ces collectifs émergents sur les plateformes de mobilité, il faut ajouter le syndicat Indépendants.co, créé début 2020, avec pour objectif de fédérer l'ensemble des travailleurs indépendants. Les freelances, graphistes, développeurs qui réalisent parfois des prestations via des plateformes constituent son cœur de cible.

Enfin, d'autres organisations entendent représenter les travailleurs des plateformes, tout en exprimant des revendications plus proches de celles des plateformes : c'est par exemple le cas de la Fédération nationale des auto-entrepreneurs (FNAE), au sein de laquelle les professions les mieux représentées sont les professions libérales, ou encore de l'Union des auto-entrepreneurs (UAE), créée en 2009 pour faire la promotion de ce statut.

Encadré 7 - le CLAP, du collectif au syndicat ?⁶²⁰

Le Collectif des livreurs autonomes de Paris (CLAP) est fondé le 14 février 2017, suite à une nouvelle modification tarifaire de la plateforme Uber Eats. Dès sa fondation, le CLAP a des contacts avec la CGT, sans que cela soit concluant. Courant mars, des mobilisations de coursiers à vélo sont organisées simultanément dans plusieurs villes françaises, comme à Lyon ou à Bordeaux. À ce moment-là, la méfiance envers les syndicats traditionnels et les partis politiques est grande, de l'aveu d'un des fondateurs du collectif : « *Des syndicats et des politiques ont pris la parole, mais les travailleurs ont exprimé pas mal de défiance et ils sont partis faire une manifestation sauvage.* »

Pendant l'année 2017, de nombreuses mobilisations ont lieu dans plusieurs grandes villes européennes, et des collectifs de livreurs émergent un peu partout en France.

La ligne du CLAP reflète les débats sur le travail des plateformes : le collectif a ainsi vu ses positions évoluer progressivement sur le rapport aux syndicats traditionnels ou le statut des travailleurs des plateformes. Mais ses revendications portent avant tout sur l'amélioration des conditions de travail des livreurs, principalement sur la santé et sécurité au travail et sur la rémunération.

« *Moi ce que je veux, c'est parler de Franck et Karim, de Mourad qui vient de perdre l'usage de ses jambes* », nous a expliqué un autre membre du CLAP en audition.

Les assurances mises en place par les plateformes suite à l'adoption de la Loi El Khomri sont ainsi dénoncées comme étant bien trop faibles et peu protectrices des travailleurs, compte tenu de la dangerosité de leur métier.

620 Cette étude de cas est tirée des auditions réalisées par le CNNum entre avril 2019 et mars 2020.

Concernant la rémunération, le CLAP se mobilise à chaque changement tarifaire annoncé par les plateformes. Toutefois, le temps de travail, le sureffectif, la tarification à l'heure plutôt qu'à la tâche, le retour des *shifts* (plannings définis en début de semaine), ou encore la comptabilisation des temps gris et des temps d'attente dans le calcul de la rémunération font également partie de leurs revendications.

Le CLAP prend aussi la défense de cas individuels auprès des plateformes, notamment dans les cas de déconnexions abusives ou de baisses de statistiques contestées par le travailleur.

D'après les auditions menées par le CNNum, le CLAP n'est pas systématiquement à l'origine des mobilisations. Dans le cas des manifestations et blocages de restaurants organisés à l'été 2019, ses membres nous ont indiqué avoir servi de relai médiatique, plus que de réels organisateurs : excédés par les changements de tarifs et l'abandon des *shifts*, d'autres travailleurs se seraient spontanément mobilisés. Le CLAP fournit, dans ces cas-là, un appui organisationnel en partageant son expérience (« *pour les blocages de restau, on s'est inspirés de Marseille en 2017* ») et de coordination avec les collectifs d'autres villes françaises : Bordeaux, Nantes, Lille, Besançon, Toulouse, Nice...

Depuis sa création en 2017, le CLAP a, de fait, progressivement commencé à remplir les mêmes fonctions qu'un syndicat traditionnel : soutien aux livreurs, information (par exemple en cas de changement de politique tarifaire des plateformes), mobilisations, actions collectives diverses et relai médiatique.

b. Les organisations syndicales traditionnelles : entre opportunisme et hésitations face à ce mode d'organisation du travail

Certaines organisations syndicales se sont intéressées assez tôt aux luttes des travailleurs des plateformes. Parfois, cet intérêt s'inscrit dans un combat plus large contre le travail atypique et l'emploi précaire. La Confédération européenne des syndicats s'engageait ainsi dès 2015 à « *mieux représenter les travailleurs indépendants et atypiques* » en général lors de son Congrès de Paris.⁶²¹

Le 6 décembre 2016, des organisations syndicales allemandes, britanniques, américaines, danoises, autrichiennes et suédoises signaient la Déclaration de Francfort sur le travail des plateformes.⁶²² Cette déclaration appelle à la coopération transnationale entre travailleurs, organisations de travailleurs, consommateurs, opérateurs de plateformes et régulateurs, de manière à garantir des conditions de travail justes ainsi que la participation des travailleurs à la gouvernance des plateformes numériques de travail. **En Allemagne**, le syndicat IG Metall a créé la plateforme « *FairCrowdWork* », sur laquelle les travailleurs étaient invités à noter les plateformes de micro-travail, de manière à réduire les asymétries d'information. Toutefois, les auditions du CNNum ont montré que la portée de cette initiative était à relativiser, *FairCrowdWork* n'étant pas nécessairement suivie d'actions collectives. **En Espagne**, les travailleurs des plateformes affiliés au syndicat *Unión General de Trabajadores* (UGT) ont également mis en place un site pour les travailleurs des plateformes dédié à l'information, la revendication, l'organisation et la dénonciation : *tu respuesta sindical.es*.⁶²³

621 Engagement n°38. CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS. Programme d'action 2015-2019 adopté lors du 13ème Congrès de la CES le 29 septembre 2015, Paris.

622 IG METALL. *Frankfurt Paper on platform-based work. Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations*, 6 décembre 2016

623 <http://turespuestasindical.es/>

Au-delà de ces initiatives, la réaction des organisations syndicales traditionnelles face au travail de plateformes a pu prendre des formes diverses. D'une part, les travailleurs des plateformes ont pu susciter un certain intérêt dans un contexte de perte de vitesse généralisée du syndicalisme. Ils constituent une nouvelle cible et ainsi contribuer à renouveler la population d'adhérents aux syndicats. À cela peut s'ajouter une croyance partagée selon laquelle de nombreux secteurs, en particulier dans les services, peuvent à l'avenir être « platformisés », faisant ainsi croître le nombre de travailleurs indépendants qui échappent, du fait de leur statut, à l'action syndicale. En outre, cette analyse des tendances du marché du travail fait redouter un effritement du modèle salarial, modèle qui garantit pourtant le dialogue social et la liberté syndicale. Une étude de la CES menée auprès de syndicalistes européens fait ressortir que la très grande majorité des 130 répondants est tout à fait d'accord sur le fait que « *les syndicats doivent modifier leurs principes et pratiques en matière d'organisation et de recrutement afin de devenir attrayants pour les employés de l'économie numérique* », tous pays confondus.⁶²⁴

Cette analyse du travail de plateformes et de son inscription dans les tendances du marché du travail en général ont pu inciter certaines centrales syndicales à chercher à recruter des collectifs de travailleurs en train de se constituer. On peut citer le soutien apporté par l'UNSA au syndicat SCP-VTC ou encore celui de la branche Transports de Force Ouvrière à CAPA-VTC. Plus récemment, la CGT a cherché à structurer son soutien aux travailleurs des plateformes de livraison, en créant le Collectif national des livreurs CGT, avec des antennes à Nantes, Lyon, Bordeaux.⁶²⁵

Toutefois, cette approche des travailleurs des plateformes par les syndicats traditionnels ne s'est pas faite sans hésitations ni heurts. À cela, plusieurs raisons : d'abord, le statut d'indépendant des travailleurs des plateformes constitue un obstacle juridique et organisationnel. En effet, les centrales syndicales tirent majoritairement leurs revenus du salariat et représentent, à l'heure actuelle, davantage les intérêts des salariés. L'indépendance des travailleurs des plateformes ainsi que l'organisation atomisée et intermédiée par la technologie du travail supposent également de s'interroger sur les moyens et pratiques de recrutement à mettre en œuvre par les syndicats. Les personnes interrogées dans l'étude de la CES ont des visions opposées quant à la manière d'atteindre ces objectifs. Certains estiment que le renouvellement des pratiques de recrutement et d'organisation des syndicats est une question de survie. D'autres, en revanche, indiquent que les travailleurs des plateformes restent des travailleurs, il n'est donc pas nécessaire d'élaborer des stratégies spécifiques de recrutement et d'organisation.⁶²⁶ Les auditions menées par le CNum ont également fait ressortir des hésitations de la part des organisations syndicales traditionnelles, en particulier sur la question clivante de la requalification. Un syndicaliste nous a ainsi confié lors des ateliers contributifs des EGNuM que :

Nous n'avons pas de doctrine claire sur la question mais nous sommes en recherche d'une ligne conductrice. [...] C'est un phénomène très novateur, qui met en question de nombreuses choses dans notre culture syndicale. Il faut donc bien comprendre que c'est un changement de culture au sein des syndicats qui prend du temps.

Une syndicaliste, membre d'une autre organisation, a également constaté que l'émergence des travailleurs des plateformes a pris les syndicats au dépourvu, du moins au début :

Depuis quelques années, on a des travailleurs non-salariés qui frappent à notre porte, et notamment des chauffeurs de VTC. En 2015, on a soutenu un certain nombre de travailleurs non-salariés de façon un peu expérimentale puisque nous sommes une organisation syndicale représentative de salariés.

624 VOSS, Eckhard et RIEDE, Hannah. *Digitalisation and workers' participation. What trade unions, company level workers and online platform workers in Europe think*. European Trade Union Confederation (ETUC) Report, septembre 2018.

625 KRISTANADJAJA, Gurvan. « *CGT. Les livreurs des plateformes se syndicalisent* ». *Libération*. 2 octobre 2019.

626 VOSS, Eckhard et RIEDE, Hannah, *op. cit.*, p.43 et suiv.

On a expérimenté avec des collectifs de VTC une activité d'organisation syndicale : quels sont leurs besoins, leurs problématiques, la réalité de leur travail et comment peut-on les aider ? Mais en interne, il n'y avait pas forcément de facilitation pour accueillir ces travailleurs.

Elle en conclut que cette expérience les a incités à mener une réflexion en interne sur les tendances plus générales du marché du travail, face au développement du travail de plateformes et à la croissance de l'emploi indépendant et atypique. L'investissement progressif des syndicats traditionnels s'est également cristallisé lors des débats successifs autour de la responsabilité sociale des plateformes, d'abord en 2016 lors des mobilisations contre la loi El Khomri, puis lors des débats sur les lois Avenir professionnel et Orientation des mobilités précitées.

Un deuxième obstacle au recrutement de travailleurs des plateformes par les syndicats traditionnels pourrait tenir aux réticences exprimées par les travailleurs eux-mêmes. Une sociologue observe ainsi en audition que « de leur côté, les travailleurs ont une vraie réticence. Ils n'arrivent pas à se reconnaître dans ce mouvement [syndical] qui leur paraît dépassé. Ils se disent « Les syndicats c'est les magouilles mais ils nous ont donné les congés payés ». » Cette lecture a été confirmée par des chauffeurs de VTC :

Mais [les syndicats] n'ont rien changé, on a l'impression que c'est un combat mené à perte. Les gens n'ont pas envie de payer une cotisation, même minime, parce qu'on n'est pas représentés et ça marche pas !

Un livreur à vélo auditionné considère que les travailleurs ne peuvent, en fin de compte, compter que sur eux-mêmes pour agir :

Aujourd'hui, il y a une fraternité très forte entre les livreurs. En revanche, la mobilisation collective, il faut qu'on la crée. Elle existe de fait en entreprise. Les salariés n'ont quasiment rien à faire, c'est la CGT, FO, etc. qui le font pour eux. Chez les livreurs, ce n'est pas la même chose. C'est à nous de créer le collectif, de nous syndiquer, de faire les démarches. Personne n'est là pour nous représenter. Si ça existait déjà, ça serait plus simple de simplement les rejoindre. En fait, quand on discute, on s'aperçoit qu'on a tous les mêmes revendications, mais on n'arrive pas à porter cette parole parce que c'est à nous-mêmes de le faire et de créer cette cohésion.

Ce constat est également partagé par l'un des membres du CLAP rencontré par le CNum, qui juge que le fonctionnement des syndicats traditionnels est « censitaire », en raison des cotisations demandées lors de l'adhésion. Il leur reproche « de s'être coupés de la base » tout en insistant sur le travail de terrain mené par son collectif, qu'il estime plus apte à représenter les intérêts des travailleurs :

Quand nous avons rencontré [les syndicats traditionnels], nous leur avons expliqué que ce n'était pas à eux de décider pour les livreurs. Nous, on estime que c'est la base qui doit décider ce qu'elle veut et, ensuite, c'est à nous de faire remonter ces revendications.

Toutefois, les réticences perçues des travailleurs tiennent peut-être davantage d'un manque d'acculturation au syndicalisme que d'une réelle hostilité. Une étude menée par l'European Trade Union Institute (ETUI) sur des coursiers Deliveroo belges indique que les attitudes des livreurs face aux syndicats ne sont pas différentes de celles des jeunes travailleurs qui partagent les mêmes caractéristiques sociologiques.⁶²⁷ Ainsi, ils ne sont pas hostiles aux syndicats et les perçoivent même comme capables de les représenter auprès des plateformes. Plus que des réticences tranchées, les auteurs en concluent que c'est l'absence d'exposition à la culture syndicale qui expliquerait les faibles taux de syndicalisation parmi ces livreurs à vélo. Lors de l'atelier en partenariat avec l'ANACT auprès des chauffeurs de VTC, l'un d'entre eux souligne en effet que :

627 VANDAELE, Kurt, PIASNA Agnieszka, DRAHOKOUPIL, Jan. 'Algorithm breakers' are not a different species. Attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium. ETUI Working paper, juin 2019.

Il n'y a pas de visibilité des syndicats. Pour les taxis, leur syndicat est connu. Pour les VTC, il y en a plusieurs, au moins trois, plus toutes les associations créées par un chauffeur mécontent parce qu'il a été déconnecté. Donc c'est pas objectif.

Un autre a ajouté qu'il n'avait pas été informé d'éventuelles mobilisations, sans quoi il serait venu. « *Moi j'ai jamais eu d'infos ! La plateforme devrait faire passer l'information, proposer une adhésion.* »

Dans le cadre des plateformes de prestation de services en ligne, des études ont également montré un faible taux de syndicalisation. Ainsi, Janine Berg et ses collègues montrent que « *seule une très faible proportion de micro-travailleurs (5 pour cent) ont indiqué s'adresser aux syndicats ou à d'autres groupes d'entraide ou groupes locaux (4 pour cent) pour parler des problèmes liés au microtravail.* »⁶²⁸ Alex J. Wood et ses collègues⁶²⁹ étudient quant à eux le rapport de travailleurs de plateformes freelance aux syndicats. Ils montrent que seuls 6 % de leurs répondants sont syndiqués, mais que cette syndicalisation est liée à leur activité hors-plateforme. Ils montrent également que 22 % de leurs répondants voudraient organiser un syndicat ou un mouvement de travailleurs, 44 % sont contre et 34 % y sont indifférents.

Nos auditions ainsi que la littérature indiquent que ces sentiments négatifs à l'égard du syndicalisme doivent donc être très fortement relativisés.

Une cinquantaine de travailleurs des plateformes, interrogés sur leur rapport aux syndicats, « *ont formulé des attentes claires et fortes en ce qui concerne la valeur ajoutée (potentielle) des syndicats à propos du travail sur les plateformes en ligne et des services de soutien concrets pour ces travailleurs.* »⁶³⁰ Cette étude montre que les syndicats sont perçus comme légitimes, puisque de 80 % des personnes interrogées pensent que les syndicats devraient organiser la mobilisation des travailleurs des plateformes. 83 % des travailleurs interrogés ont suggéré que les syndicats négocient avec les plateformes en ligne et environ 80 % pensent que les syndicats devraient assurer la médiation lors de conflits entre les travailleurs des plateformes et leurs dirigeants. Plus précisément, les principales préoccupations des travailleurs des plateformes en ligne sont liées à la protection juridique, aux questions de sécurité sociale et à la formation professionnelle. L'ensemble des sondés seraient favorables à ce que les syndicats soutiennent les travailleurs des plateformes par une assistance juridique dans les domaines liés au travail. De même, tous ont suggéré que les syndicats œuvrent pour une meilleure protection des travailleurs des plateformes et fournissent des conseils sur les questions de revenus et les questions de Sécurité sociale. 90 % souhaitent que les syndicats apportent leur soutien dans le cadre de négociations entre les travailleurs et les plateformes et 80 % estiment qu'il est du rôle des syndicats de soutenir et fournir des conseils sur la formation et le développement des compétences des travailleurs du secteur. En définitive, seuls 15 % des répondants environ n'ont aucune attente par rapport aux syndicats. Les auteurs en concluent que :

*En plus d'indiquer une grande confiance dans la valeur ajoutée du syndicalisme et de l'organisation collective dans les syndicats, les réponses indiquent également qu'il existe des attentes concrètes en ce qui concerne le soutien apporté à certains aspects de ce nouveau type de travail, en particulier en ce qui concerne la garantie des droits fondamentaux des travailleurs, des conditions de travail et une protection sociale décentes et équitables.*⁶³¹

L'atelier organisé en partenariat avec l'ANACT auprès de chauffeurs de VTC confirme, au moins en partie, l'analyse de Voss et Riede. Le rôle des organisations syndicales est d'assurer le lien tant avec les plateformes qu'avec l'État, identifié par ces travailleurs comme un acteur clé du dialogue social : « *Il faut quelqu'un*

628 BERG, Janine et al., op. cit., 2018.

629 WOOD, Alex J., LEHDONVIRTA, Vili, et GRAHAM, Mark, op. cit., 2018.

630 VOSS, Eckhard et RIEDE, Hannah. op. cit.

631 Ibid., p.52.

pour défendre tes intérêts auprès de l'État, c'est pour ça qu'il y a des syndicats. » Leur action est perçue comme capable d'aboutir à des résultats concrets en termes d'amélioration des conditions de travail (« au ministère, on [le syndicat] défend toute la profession » « tu te rends pas compte comment ça serait sans les syndicats ! On serait même pas là aujourd'hui »), à la condition toutefois de parvenir à s'unir.

Le truc c'est, je pense, de regrouper tout le monde et de faire une nouvelle réglementation, une nouvelle charte et voter pour une personne forte qui a déjà des capacités de parler avec des personnes haut placées. (travailleur)

Ce qu'il faut améliorer, c'est la communication, pour mieux centraliser les chauffeurs. (travailleur)

Si les syndicats parviennent à adapter leurs pratiques à cette nouvelle cible, la syndicalisation est une piste riche de promesses pour l'amélioration des conditions de travail sur les plateformes.⁶³²Certains insistent sur le rôle des pouvoirs publics qui se doivent de faciliter ces évolutions.⁶³³ Ils devraient par exemple travailler avec les organisations de travailleurs et les plateformes pour permettre une meilleure défense de leurs intérêts. Ceci pourrait notamment s'appuyer sur le partage et l'accès aux données des plateformes proposés par Sangeet Paul Choudary⁶³⁴ afin de rendre possible un accompagnement plus personnalisé et plus adapté des travailleurs en fonction de leurs situations individuelles.

c. Les plateformes face aux mobilisations collectives

Les réactions des plateformes face à ces débuts de mobilisation collective sont variées, et peuvent coexister au sein d'une même plateforme : elles adoptent des stratégies de défiance vis-à-vis des porteurs de revendications et/ou cherchent à légitimer des acteurs plus favorables à leurs intérêts dans le cadre de l'institutionnalisation du dialogue social. En outre, on observe que certaines plateformes tendent à se regrouper sur le mode des organisations patronales.

Ainsi, de nombreux travailleurs et collectifs témoignent d'un climat de forte défiance de la part des plateformes envers les porteurs de revendications.

Des travailleurs mobilisés expliquent ainsi que les plateformes surveillent les mobilisations collectives en infiltrant les boucles WhatsApp et autres groupes Facebook, suspicion qui nous a été confirmée par une plateforme auditionnée au motif qu'il fallait « *corriger certains messages* » circulant sur les réseaux sociaux. Les collectifs mettent aussi particulièrement en avant les craintes de représailles exprimées par des travailleurs. Cela a, par exemple, été le cas lors de la radiation par Deliveroo d'un livreur qui avait participé à une mobilisation, bien que sa radiation ait été justifiée par la plateforme par un autre motif, contesté à son tour par le travailleur.⁶³⁵ À ces déconnexions abusives s'ajouteraient désormais un assèchement des commandes ou des baisses inexplicables de statistiques, selon le représentant d'un collectif : « *Maintenant, en fin de compte, ils mettent des stats pourries aux cyclistes au lieu de les déréférencer.* »

Ces accusations ont toutefois été contestées en audition par les plateformes, qui les considèrent comme infondées.

D'autres travailleurs ont le sentiment que certaines plateformes chercheraient à instrumentaliser un dialogue social qui leur serait favorable, bien que cela soit également contesté par ces dernières :

Les plateformes font illusion avec les ambassadeurs qui seraient les intermédiaires entre eux et nous et qui seraient censés nous représenter,

632 JOHNSTON, Hannah et LAND-KAZLAUKAS, Chris, *op. cit.*, 2018, p.31.

633 DOBLER, Brian, *op. cit.*, 2019, p.17.

634 CHOUDARY, Sangeet Paul. « *The architecture of digital labour platforms : Policy recommendations on platform design for worker well-being* ». ILO Future of Work Research Paper. *Rapport de l'OIT*, Genève, 2018, p. 24-25.

635 AFP. « *Un des leaders de la grève contre Deliveroo radié par la plateforme* ». *Le Figaro*. 4 septembre 2019.

mais, en fait, ce sont des gens lambdas qui n'ont pas grand-chose à dire et qui ne sont pas forcément entendus. Et puis, ils sont aussi des garde-fous, ils protègent la plateforme en nous disant que, si on critique trop, la plateforme va tomber. Ils prêchent la fin du monde.

Cette opposition des plateformes au dialogue social semble même aller plus loin.

Ainsi, dans des mails internes, des salariés de Deliveroo écrivent : « *Nous devrions avoir une ligne de conduite publique, selon laquelle nous aurons un dialogue direct avec les livreurs mais pas avec les syndicats, qui ne les représentent pas* », le terme de syndicat incluant ici les nouveaux collectifs, notamment le CLAP⁶³⁶. En revanche, s'ils critiquent la représentativité des collectifs existants, les équipes de Deliveroo ne se privent pas de tenter d'imposer unilatéralement un représentant favorable aux plateformes de la Fédération Nationale des Auto-Entrepreneurs (FNAE) : « *Nous travaillons déjà avec Leclercq au niveau ministériel en essayant de le présenter comme le bon représentant pour les auto-entrepreneurs, et j'ai peur que les livreurs le trouvent trop favorable aux plateformes, et contestent ainsi sa légitimité pour les représenter dans le futur* ». De la même manière, les équipes du magazine *Cash Investigation* se sont procuré des documents internes à la plateforme Deliveroo signalant le fichage par la plateforme des livreurs grévistes (grâce au système de géolocalisation présent sur l'application), livreurs qui ont, par la suite, été déconnectés de la plateforme.⁶³⁷

S'il n'existe pas de dialogue social à proprement parler entre travailleurs et plateformes, des espaces d'expression des travailleurs existent néanmoins, et ce parfois à l'initiative des plateformes. Certaines plateformes disposent ainsi d'espaces d'accueil physiques afin de recevoir les travailleurs. Ceux-ci servent de point de contact avec la plateforme, afin par exemple de s'acquitter des formalités administratives nécessaires à l'inscription. Reflets des ambiguïtés statutaires entretenues par les plateformes, ces espaces peuvent également être munis de pièces insonorisées plus privées, créées afin de permettre des conversations plus difficiles lorsque la plateforme décide de « déconnecter » l'un de ses travailleurs, soit de mettre unilatéralement fin à la relation qu'elle entretient avec ce dernier. Il arrive que les plateformes mettent également à disposition des travailleurs des espaces de détente qui leur sont dédiés, séparés des locaux réservés aux salariés de l'entreprise. Ils peuvent néanmoins y trouver canapés, rafraîchissements et lieux d'aisance. C'est le cas par exemple d'une plateforme de VTC qui souligne en audition que l'une des difficultés rencontrées quotidiennement par les chauffeurs est l'absence d'accès à des toilettes, justifiant ainsi la mise à disposition de ce lieu de détente accessible à tous.

Les plateformes ont mis en place différentes initiatives afin d'inviter les travailleurs à s'exprimer, et ce en dehors de tout cadre syndical. Ainsi, le représentant d'une plateforme indique en audition que l'entreprise dispose de plusieurs types d'interactions « *qui peuvent s'apparenter à du dialogue social* ». Il cite l'organisation de tables rondes, d'échanges informels ainsi que la réalisation d'études. Les tables rondes sont organisées sur une thématique différente, choisie par la plateforme, chaque trimestre avec un maximum de dix travailleurs. Les échanges informels, ici les *Roo Cafés*⁶³⁸, se déroulent de la manière suivante :

On [la plateforme] leur [aux livreurs] dit par exemple rendez-vous le mercredi à 14h dans le bois de Vincennes et là on installe une table, des goodies, des rafraîchissements. C'est un moment informel où ils parlent des problèmes qu'ils rencontrent avec les restaurateurs, sur la facturation, des problèmes de virement. En hiver, on loue une petite salle par exemple ou avec un restaurateur partenaire. On avait un lieu physique avant, mais plus on grandissait, moins les livreurs avaient envie de venir, car c'était mal placé. Au minimum, on organise une permanence par mois dans les villes où ils sont implantés.

636 ORTANA, Filippo. « Révélation - « Il ne faut pas rencontrer les syndicats » : Le dialogue social chez Deliveroo ». *Le Média*. 18 février 2020.

637 « *Au secours, mon patron est un algorithme* ». In *Cash Investigation*. diffusé le 24 septembre 2019.

638 D'autres plateformes auditionnées nous ont confirmé organiser des initiatives similaires.

Enfin, des études sont réalisées en continu auprès des livreurs. Sur le modèle des enquêtes de satisfaction client, elles cherchent à mesurer la satisfaction des livreurs, leur utilisation de l'application, leur perception de la tarification, etc.

Pour un collectif de travailleurs auditionné par le CNNum, ces dispositifs relèvent d'une « *mascarade de consultation* » et ne sauraient être considérés comme du dialogue social.

Des livreurs reçoivent un mail de Deliveroo qui organise des Roo Cafés dans lesquels ils invitent les livreurs à discuter. En fait, ils invitent les mecs et ils leur disent des trucs de façon unilatérale. On savait par des gens qui participent à ces réunions-là qu'il y allait avoir une nouvelle tarification. [...] Nous [les membres du collectif] on est pas invités, on envoie des livreurs militants qui viennent en sous-soum.⁶³⁹ Donc c'est une mascarade de consultation.

Tables-rondes et espaces informels d'échange sont organisés par de nombreuses plateformes. Toutefois, il est compliqué d'affirmer que ces canaux de communication entre les travailleurs et les plateformes relèvent d'une forme de dialogue social, même s'ils permettent parfois d'échanger sur des points conflictuels.

En effet, les porteurs de revendications et travailleurs syndiqués connus de ces plateformes ne sont, d'après ces travailleurs, pas ou rarement invités à s'exprimer (ce que certaines plateformes contestent). Ces mêmes travailleurs dénoncent des modes de communication unilatéraux ou biaisés, à travers lesquels ils ne pourraient pas faire remonter leurs revendications. Les thématiques sont souvent choisies par les plateformes, disent-ils, ce qui ne permettrait pas de mettre à l'ordre du jour les sujets sur lesquels la contestation est importante.

Il existe pourtant bien des formes d'échanges réciproques entre plateformes et travailleurs. Celles-ci relèvent en revanche davantage des retours d'expérience utilisateur que du dialogue social. Ainsi, une plateforme de VTC auditionnée nous confie que :

On tourne tous sur les postes, ce qui permet à certaines équipes, notamment les développeurs, d'être en contact avec les chauffeurs. Par exemple : une personne travaille sur les « gains », elle peut aller [à l'espace d'accueil] pour parler avec des chauffeurs pour savoir ce qui n'allait pas sur l'application de paiement. Le chauffeur se sent consulté. Les products managers qui gèrent les équipes tech font des users tests dans [l'espace d'accueil].

Pour cette plateforme, le lien avec les chauffeurs est très important pour améliorer l'application (« on pousse fort sur les « user tests ». Ça nous permet de voir ce qui marche et ce qui ne marche pas »). L'article 48 de la loi d'Orientation des mobilités (LOM), qui doit permettre d'institutionnaliser par la suite le dialogue social sur les plateformes, est justement perçu comme une opportunité afin de recueillir les avis des utilisateurs (les chauffeurs) de l'application, sur son design ou son fonctionnement. La plateforme communique également avec ses chauffeurs via une équipe de service client dédiée. Celle-ci répond aux demandes des chauffeurs, par exemple en cas d'agression lors d'une course, afin de traiter des questions d'assurance ou d'indemnisation. Ainsi, lors d'un entretien avec une personne travaillant dans ce service, elle avait déclaré que :

J'étais dans la « team care » [une équipe en lien avec la communauté de chauffeurs] au début et ensuite dans l'équipe juridique. Je traite les cas d'agression, où je m'occupe des cas de compensation : c'est-à-dire quand on leur propose une indemnisation en échange d'une inaction en justice.

Cet exemple révèle la porosité entre les activités qui relèvent normalement du service client (problèmes de paiement via la plateforme, par exemple) et celles qui dépassent le cadre de la relation de prestation commerciale, telle que la

639 NDLR : « en sous-soum » signifie « en sous-marin », soit venir secrètement, discrètement, sans signaler qu'on appartient à un collectif de porteurs de revendications.

gestion des Incapacités temporaires de travail (ITT) ou leur indemnisation, contre la promesse que le chauffeur ne se retournera pas contre la plateforme⁶⁴⁰. À nouveau, l'ambivalence du lien entre les travailleurs et les plateformes se reflète dans les canaux de communication que celles-ci mettent en place.

Suite à l'adoption de la LOM, de nombreuses plateformes ont pris des initiatives afin de mettre en place des instances relevant réellement du dialogue social et non des relations avec les utilisateurs. Uber a ainsi annoncé mettre en place un « comité des parties prenantes », pas seulement composé de chauffeurs mais aussi « des associations, syndicats et experts souhaitant échanger avec nous sur les conditions de travail des chauffeurs, pour contribuer à la réflexion et co-construire ce nouveau modèle d'échanges ».⁶⁴¹ De la même manière, la plateforme française de VTC Heetch nous a indiqué travailler sur la constitution d'un « comité des drivers » sous la forme d'une association Loi de 1901. Elle se proposait de mettre en place des élections des représentants des chauffeurs à travers une plateforme en ligne développée par l'entreprise. À ce moment-là, la plateforme envisageait de proposer à tous les chauffeurs de se présenter à ces formes d'élections professionnelles, à condition d'avoir effectué une course dans les six derniers mois, ainsi que d'avoir respecté les règles de bonne conduite fixées par la plateforme pour tous ses chauffeurs. Lors de l'atelier en partenariat avec l'ANACT, pendant lequel Heetch a présenté son projet, les chauffeurs se sont montrés divisés. Certains ont accueilli favorablement l'idée du comité des drivers (« moi ce que Heetch ils font ça m'intéresse, faut aussi se dire que Heetch ils vont chercher une solution qui va dans leur intérêt et dans le nôtre »), tandis que d'autres ont critiqué avec virulence le manque d'indépendance d'une telle instance vis-à-vis de la plateforme.

Les représentants syndicaux ne doivent pas être avec les plateformes, ils doivent être à part. (travailleur)

Je refuse d'être représenté par une association qui est en lien avec des applications parce que la base même d'une association ou d'un syndicat, c'est l'indépendance. Sinon, c'est inconcevable pour moi d'être représenté par quelqu'un qui est affilié. (travailleur)

Des chauffeurs ont en outre exprimé le sentiment qu'il était impossible de discuter avec certaines plateformes, en particulier Uber (« Uber, c'est une secte »).

Enfin, les plateformes tendent à se structurer progressivement sous une forme similaire à celle des organisations patronales classiques, afin de faire valoir leurs intérêts auprès du Gouvernement. C'est en ce sens que l'on peut interpréter la décision d'Hervé Novelli, ancien Secrétaire d'État chargé du Commerce et de l'Artisanat, et à l'origine de l'introduction du statut d'auto-entrepreneur dans la Loi de modernisation de l'Économie de 2008⁶⁴², de présider la jeune Association des plateformes d'indépendants (API) qui a vu le jour en octobre 2019.⁶⁴³ Co-fondé par les directeurs de deux plateformes françaises numériques de travail, StaffMe et Brigad, ce regroupement de plateforme entend, ainsi qu'ils l'ont déclaré en audition :

Faire des propositions pour faire en sorte que cette économie émergente, que nous pensons appelée à se développer de manière forte, puisse trouver un cadre de régulation approprié. L'API a une visée d'influence, doit être force de proposition auprès des pouvoirs publics mais aussi pouvoir discuter avec d'autres entités, avec une vocation éthique puisqu'on a aujourd'hui une charte éthique qui fonde les statuts de l'association.

En outre, l'API cherche à lutter contre la désinformation, qui pollue d'après elle le débat public, et promouvoir l'idée de plateformes de l'économie :

640 Notons que d'une certaine manière, le recours aux chauffeurs pour améliorer l'application constitue une forme de « sur-travail gratuit » puisque les chauffeurs ne sont pas, ou rarement, indemnisés. Sur ce sujet, voir : DUJARIER, Marie-Anne. *Le travail du consommateur*. La Découverte. 2008. Voir également : SIMONET, Maud. *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?*. Textuel. 2018.

641 SALOM, Steve. « Uber : nous voulons mettre en place un comité des parties prenantes pour échanger sur les conditions de travail des chauffeurs ». *Tribune au Monde.fr*. 25 mai 2019.

642 Voir *supra*, controverse « Quels sont les enjeux du travail des plateformes ? ».

643 LENOIR, Luc. « Les plateformes d'indépendants s'unissent pour peser dans le débat public ». *Le Figaro*. 15 octobre 2019.

On a un sentiment d'urgence du rassemblement, parce qu'on a l'impression que le débat est aujourd'hui un peu biaisé médiatiquement et ne rend pas compte du phénomène de plateformes qui est irréversible, et pour lequel il manque un cadre pour le rendre supportable et porteur de facteurs positifs en termes de création de valeur ou d'activité.

L'API se déclare tout à fait favorable à l'instauration d'un dialogue social entre travailleurs et plateformes, proposition qui figure au deuxième rang des six principes de sa charte éthique⁶⁴⁴. Elle y serait toutefois favorable dans les limites de la non-remise en cause du statut de micro-entrepreneur.⁶⁴⁵ Le dialogue social devrait être instauré d'abord plateforme par plateforme (et non à l'échelon de la branche ou du secteur), tout en admettant le principe à terme de négociations inter-plateformes. Elle insiste en outre sur la représentativité des associations de défense des intérêts des travailleurs.

Pour l'API, le dialogue social reposerait avant tout sur la mise en place par chaque plateforme d'un système de consultation « à 360° » auprès de l'ensemble de leurs bases actives de travailleurs. Des outils de « *civic tech* » devraient notamment être déployés à cet effet, mais à condition que les plateformes s'engagent à ne prendre aucune sanction en lien direct ou indirect avec l'expression d'un point de vue par un travailleur. Ces consultations pourraient porter *a minima* sur les conditions d'activité, et notamment le respect du statut d'indépendant, certaines protections sociales négociées par la plateforme (inspirées de l'article 44 de la LOM) et la rémunération. La représentation des travailleurs devrait être assurée par un système de démocratie directe organisé par la plateforme, par exemple en tirant au sort tous les six mois des représentants parmi une liste de volontaires. Ces représentants, désignés au hasard, seraient tenus de respecter l'avis majoritaire exprimé lors des consultations déjà évoquées. L'API propose également que l'État ou l'un de ses représentants soit associé à ce processus de manière à agir en tiers de confiance. En l'absence de précisions quant à la fréquence ou au déroulé d'éventuelles négociations, ce dialogue social d'un nouveau type ressemble toutefois davantage à une consultation qu'à de réelles négociations collectives.

Cet état des lieux permet de tirer deux constats : le premier est que l'ensemble des acteurs sont en cours de structuration, tant du côté des travailleurs que des plateformes. Un paysage relativement net se dessine autour de partenaires sociaux aisément identifiables, bien que la légitimité de certains soit toujours contestée. **Le second constat est que l'on distingue, en creux, de fortes attentes vis-à-vis de la puissance publique,** identifiée par les partenaires sociaux comme détenant un rôle de facilitateur du dialogue social, voire d'arbitre des négociations. Toutefois, son action est aujourd'hui fortement critiquée de part et d'autre, les représentants des travailleurs pouvant accuser l'État de « *copinage* »⁶⁴⁶ avec les plateformes, tandis que ces dernières accusent la puissance publique de freiner un modèle innovant en plein développement⁶⁴⁷. Reste à examiner plus en détail la nature des revendications exprimées par les collectifs de travailleurs.

644 ASSOCIATION DES PLATEFORMES D'INDÉPENDANTS. « *Charte éthique* », 19 novembre 2019. Les six principes de la charte sont les suivants :
1- L'amélioration des protections sociales des travailleurs indépendants utilisateurs de nos plateformes ;
2- L'instauration de dispositifs permettant une concertation sociale entre les travailleurs indépendants et les plateformes ;
3- Le renforcement et le financement de dispositifs de formation destinés aux travailleurs indépendants utilisateurs des plateformes permettant un accès effectif aux actions de formation ;
4- La volonté d'assurer un revenu attractif pour les prestations réalisées par les travailleurs indépendants via les plateformes ;
5- La clarification du cadre réglementaire relatif au travail indépendant en vue de la sécurisation des relations entre les plateformes et l'ensemble de leurs utilisateurs ;
6- L'amélioration de la fluidité des liens entre l'administration et les plateformes numériques, ces dernières s'engageant à favoriser le prélèvement des cotisations sociales et fiscales.

645 LENOIR, Luc. « *Le monde de l'auto-entreprenariat s'organise pour sauver le statut* ». *Le Figaro*. 14 janvier 2020.

646 Lors de l'atelier, un chauffeur a ainsi déclaré « *On sait très bien que Macron, quand il était ministre [de l'Économie], il a copiné avec les plateformes. Il a un parti pris avéré.* »

647 Un représentant de plateforme auditionné « *On a des modèles qui se développaient extrêmement bien, qui sont en train d'être ralentis en France [du fait des requalifications]. Ce n'est pas le cas en Europe mais surtout aux US : UberWorks et InstaWork sont en train de se développer notamment. Ils ne se poseront pas les mêmes questions quand ils arriveront chez nous avec des milliards dans deux ans. Comme d'habitude, on aura été en avance, on aura tout fait au mieux mais on perdra.* »

2) La nature des revendications

Les travailleurs et leurs représentants formulent des revendications claires et plurielles en ce qui concerne leur activité sur les plateformes. Celles-ci sont principalement de trois ordres et concernent : la rémunération (a), les conditions de travail (b), le dialogue social (c).

a. Une rémunération jugée trop insuffisante et imprévisible

En premier lieu, la question de l'insuffisance de la rémunération est présentée par un représentant de travailleurs des plateformes que nous avons auditionné comme une « revendication d'urgence », un constat quasi-unanimement partagé par les personnes que le Conseil a auditionnées. À cet égard, trois éléments sont mis en avant de manière récurrente. Tout d'abord, les travailleurs soulignent l'insuffisance de leur rémunération. L'ensemble des représentants de travailleurs auditionnés plaident pour la mise en place d'un tarif minimum : « *Nous les revendiquons, c'est simple, on est allé les recueillir dans les villes où on est passé. D'abord, on souhaite le retour à un tarif minimal décent et fixe* ». Encadrer le prix des prestations est d'autant plus important que celui-ci peut inciter les travailleurs à prendre davantage de risques dans leur activité, en particulier sur les plateformes de mobilité, comme l'a souligné l'un des représentants de travailleurs que nous avons interrogés. En outre, nos auditions ont aussi fait ressortir l'enjeu de la *variabilité* de la rémunération des travailleurs des plateformes, comme l'a précisé un travailleur qui est aussi représentant syndical : « *tu essayes de faire tes comptes, tu regardes à la fin du mois et tu ne comprends pas car tu as fait le même temps de travail, mais tu te rends compte que tu es payé moins. Ils ne savent pas comment est fait le tarif.* » Ceci nous conduit donc à la dernière revendication en matière de rémunération, celle de la fixation du tarif de manière négociée entre les travailleurs et les plateformes, voire de la possibilité pour les travailleurs de fixer eux-mêmes le tarif de leur prestation. Lors d'un entretien avec un représentant de travailleurs, celui-ci nous a ainsi indiqué que : « *Le plus urgent, c'est d'interdire à la plateforme de décider à la place du prestataire. Si on est indépendant, il faut pouvoir décider des forfaits et des tarifs* »⁶⁴⁸.

En creux, la question de la rémunération des travailleurs pose aussi celle du nombre de travailleurs inscrits sur une plateforme, en particulier sur les plateformes de mobilité⁶⁴⁹. Ainsi, de nombreux travailleurs réclament la mise en place d'un *numerus clausus* régulant la quantité de travailleurs sur les plateformes dans le but de garantir à chacun une quantité de travail suffisante pour une rémunération décente :

Parmi les revendications il y a aussi le numerus clausus, ça a été instauré à New York où la ville a gelé l'arrivée de nouveaux chauffeurs parce que les chauffeurs existants n'arrivent pas à s'en sortir, malgré le fait que les applications pleurent parce qu'il n'y a pas assez de chauffeurs. (représentant)

Certaines plateformes, en particulier les plus petites en termes de parts de marché, n'y sont pas opposées. Auditionné, un représentant de plateforme de VTC nous a indiqué que cette régulation pourrait être mise en œuvre par les pouvoirs publics qui décideraient, ou non, de tenir les sessions d'examen en vue de l'obtention du diplôme de VTC en fonction des besoins des plateformes et

648 La question du prix des prestations a également été soulevée pour les plateformes de prestation de services en ligne. Ainsi, une équipe de chercheurs de l'Université d'Oxford a récemment lancé une initiative en faveur d'un salaire minimum sur ces plateformes. Voir : WOOD, Alex, GRAHAM, Mark, et ANWAR, Mohammad Amir, « Minimum Wages for Online Labor Platforms? Regulating the Global Gig Economy », in LARSSON, Anthony et TEIGLAND, Robin (ed.). *The Digital Transformation of Labor (Open Access): Automation, the Gig Economy and Welfare*. Routledge, 2019.

Par ailleurs, cette même équipe de recherche a lancé une initiative de notation et de comparaison des plateformes au niveau international, FairCrowdWork. Le but est, *in fine*, d'offrir aux travailleurs une meilleure information sur les conditions de travail et de rémunération afin d'améliorer leurs conditions de travail. Voir : GRAHAM, Mark, WOODCOCK, Jamie, HEEKS, Richard, MUNGAI, Paul, VAN BELLE, Jean-Paul, DU TOIT, Darcy, FREDMAN Sandra, OSIKI Abigal, VAN DER SPUY, Anri et SILBERMAN, Six M. *The Fairwork Foundation: Strategies for Improving Platform Work*. In : Weizenbaum Conference. DEU, 2019, p.8.

649 Voir *supra*, controverse « Quels sont les enjeux du travail sur les plateformes ? ».

de la demande. La mise en place de l'examen pour les VTC a d'ailleurs représenté une première victoire pour les chauffeurs lors des mobilisations collectives de 2016 ayant abouti à la loi Grandguillaume. Toutefois, pour de nombreux chauffeurs, l'existence des examens ne suffit pas à l'heure actuelle à réguler les prix, également en raison de l'existence de fraudes aux cartes de VTC.

b. De meilleures conditions de travail sur les plateformes

Outre la rémunération, d'autres revendications se cristallisent autour de la question des conditions de travail sur les plateformes. Plusieurs travailleurs et représentants auditionnés par le Conseil insistent sur le manque de protection sociale, en particulier : un soutien financier en cas de baisse d'activité, le droit au chômage, un accès à une complémentaire santé et un accès au logement et au crédit bancaire⁶⁵⁰. De plus, certains secteurs d'activité formulent des demandes plus spécifiques, comme par exemple des protections en cas de vol de commandes ou de matériel pour les coursiers à vélo : « *en France, il y a un vol toutes les 15 minutes, sans parler de la casse du portable, de l'oxydation des portables quand on les utilise sous la pluie* ». Autant d'éléments qui sont à la charge du travailleur alors qu'ils lui sont indispensables à l'exercice de son activité.

Santé et sécurité

De nombreux travailleurs revendiquent aussi une plus grande sécurité dans l'exercice de leur activité. Cette demande est particulièrement prégnante chez les livreurs à vélo, dont la profession est très accidentogène. Par exemple, entre le 24 et le 28 mai 2019, trois coursiers sont décédés dans l'exercice de leur activité en France, en Espagne et au Royaume-Uni, les deux premiers renversés par un véhicule et le troisième agressé pour sa mobylette⁶⁵¹. L'impact sur la santé des livreurs à vélo peut toutefois dépasser les seuls accidents de la route, pour concerner leurs conditions de vie plus largement. Ainsi, un livreur auditionné témoigne :

Nous, on est toujours dehors donc les particules fines, on les digère pour les autres. Moi j'en suis conscient, que ça ruine la santé à long terme, même par les accidents quand les sols sont mouillés, c'est des petits bobos, mais tu compenses et il faut que tu ailles chez l'osthéo.

C'est un métier à risque. Je me rappelle de shifts qui terminent à minuit et tu as du mal à te concentrer sur la route. Quand tu te tapes 100 km avec du stress..., c'est pas évident, c'est pour ça qu'il y a un turn-over important car les gens se rendent compte qu'avoir un accident tous les trois mois, ce n'est pas rentable.

Vu que tu es payé à la tâche ça va t'amener à travailler le soir, donc sur la vie sociale, tu termines à 23h-00h et ta copine est déjà couchée, tes potes sont déjà bourrés.

Les questions de santé au travail font également partie des revendications des chauffeurs de VTC. Ceux que nous avons interrogés les analysent comme une conséquence directe de leur manque de visibilité quant à leurs revenus :

Il y a un cercle vicieux qui pousse à faire beaucoup d'heures. On peut se connecter tout le temps même très tard, il n'y a pas de limite de travail, ça se répercute sur la santé des chauffeurs.

Le temps de travail est en effet un enjeu crucial souligné à de nombreuses reprises : les chauffeurs de VTC racontent travailler environ 10 heures par jour, entre 60 et 70 heures par semaine, souvent tous les jours de la semaine. Cela

650 Voir *supra*, controverse « Quel(s) statut(s) juridique(s) pour les travailleurs des plateformes ? », approche 2 « Les indépendants sur les plateformes numériques de travail ».

651 KRISTANADJAJA, Gurvan. « Accidents, agressions... Les livreurs laissés sur le bord de la route ». *Libération*. 3 juin 2019.

n'est pas sans conséquence sur leur vie privée, comme l'ont répété de concert les participants à notre atelier, non sans humour :

Si tu veux divorcer, deviens VTC !

Ce n'est pas non plus sans conséquence la sécurité physique, pour eux comme pour les clients. La profession de VTC comporte des risques inhérents à l'activité de transport routier. Comme le souligne l'un des participants :

Je n'ai pas dormi de la nuit, j'ai travaillé, j'ai eu un rendez-vous et ensuite je suis venu ici [à l'atelier du CNNum]. Et si vous commandez une course ce soir, ça sera peut-être moi.

Je sens les impacts sur la santé quand je suis dans les bouchons, j'ai envie de dormir. Je prends des risques avec les clients, quand je vais à Roissy-Charles de Gaulle et que j'ai envie de dormir sur l'autoroute...

Un samedi soir j'ai vu un accident de VTC en direct, le mec m'a dit 'ça fait 15 heures que j'étais au volant'. Tu ne peux pas, tu n'as pas de vie, tu ne sors pas, tu cours après l'argent, tu as du mal à acheter une télévision.

Dans ces conditions, les horaires décalés propres à l'activité ne sont pas réellement remis en cause. Ce n'est pas le fait de travailler essentiellement les nuits et les week-ends qui pose problème, même si ces horaires ont un impact sur le sommeil et donc la sécurité sur la route, mais plutôt l'absence de limitation du temps de travail. **Une politique qui restreindrait le temps de travail sans pour autant valoriser les revenus des chauffeurs ne serait pas viable et contribuerait à les précariser davantage.** Ainsi, comme l'exprime un participant, la revendication est double : limiter le temps de travail en augmentant les prix, de manière à garantir un revenu qui leur permette de vivre de leur activité.

Il faudrait regrouper toutes les applications via un truc de l'État pour limiter le nombre d'heures de travail des chauffeurs et empêcher de dépasser les 10 ou 11 heures. Mais, il faut mieux payer dans ce cas.

Management algorithmique

Ils sont également nombreux à pointer le manque de clarté quant au fonctionnement des applications et à demander des évolutions en la matière, comme par exemple les changements des modalités de calcul des statistiques (de notation). Lors de l'atelier conduit par le Conseil avec des travailleurs, l'un d'entre eux a par exemple souligné le rôle des algorithmes dans leurs conditions de travail : « *pour moi l'algo, c'est la machine qui tue tout le monde* ». De la même façon, un représentant de travailleurs sur une plateforme de mobilité a mentionné la demande répétée d'« *aides technico-pratiques* », à l'image par exemple de la modification du GPS afin de ne pas mettre en danger les travailleurs⁶⁵².

c. La demande de dialogue social

Enfin, les revendications des travailleurs des plateformes concernent aussi la mise en place d'un réel dialogue social entre eux et les plateformes. Nos auditions ont en effet fait ressortir un sentiment généralisé de ne pas être écoutés par les plateformes. Pourtant, ils sont nombreux à souhaiter échanger davantage avec ces dernières. Par exemple, dans une tribune au *Monde*, le directeur général d'Uber en France, Steve Salom, indique les résultats d'une enquête menée par la plateforme : « *62% des chauffeurs souhaitent s'exprimer via des tables rondes ou en ligne, 23% sont intéressés par une représentation via des chauffeurs utilisant Uber et 7% par des associations.* »⁶⁵³

652 Voir controverse « Quels sont les enjeux du travail sur les plateformes ? », partie consacrée au « Numérique ».

653 SALOM, Steve. « *Uber : nous voulons mettre en place un comité des parties prenantes pour échanger sur les conditions de travail des chauffeurs* ». Tribune au *Monde.fr*. 25 mai 2019.

Néanmoins, les travailleurs que le Conseil a auditionnés pointent le manque de représentativité de ces consultations : « *Ils jouent avec les chiffres en disant que les livreurs sont 70 % satisfaits, mais sur les 10 000 livreurs en France, seulement 15 % des livreurs ont répondu* ». De la même manière, ces travailleurs soulignent les lacunes des instances aujourd'hui mises en place par les plateformes et visant à échanger avec les travailleurs :

Je me suis senti dénigré tout du long, ils nous balancent de l'appris par cœur. Ils nous disent que, sur tel sujet, on n'est pas capable de faire ça. C'est tout le temps les mêmes réponses, ils sont dans leur système de travail. Ils répondront tout le temps la même chose sauf si c'est l'État ou les syndicats.

Tu as des personnes qui font *punching ball* au niveau local et qui font tampon, mais les travailleurs savent que ça ne sert à rien.

Face à ce constat, les coursiers rencontrés lors d'un entretien collectif demandent « l'organisation d'un corps représentatif de livreurs avec un réel pouvoir de négociation ». De la même façon, un représentant de travailleurs souligne leur désir de « *pouvoir décider, retrouver une voix et avoir la possibilité de parler.* »

3) Des exemples de négociation entre travailleurs et plateformes : de timides avancées

Des mobilisations collectives de travailleurs ont déjà abouti à des négociations avec les plateformes, certaines plus réussies que d'autres. Les exemples belge (a), danois (b), new-yorkais (c) et français (d) illustrent les difficultés rencontrées, mais aussi la mise en œuvre de solutions originales lors de ces négociations.

a. En Belgique, l'exemple de SMart

En 2013, la plateforme belge Take Eat Easy lance ses services de livraison de repas à domicile. Suite à ce lancement, quelques travailleurs de la coopérative SMart (Société Mutuelle pour les Artistes) commencent à facturer des prestations auprès de la plateforme, en parallèle de leur activité d'artistes. La coopérative agit comme une société de portage salarial et fournit aux travailleurs un contrat de travail et un salaire en échange d'une commission et après déductions des cotisations sociales⁶⁵⁴. De même, la structure apporte aux travailleurs un soutien administratif, comptable et financier dans le cadre de leur activité. En 2015, l'arrivée de Deliveroo sur le marché belge fait passer le nombre de coursiers ayant recours à SMart de 89 en mars 2015 à 434 en mars 2016. SMart initie une négociation avec les deux plateformes au début de l'année 2016. **En mai suivant, une convention-cadre est conclue assurant aux coursiers passant par SMart⁶⁵⁵**

une rémunération à l'heure respectant les minima légaux, la garantie d'être rémunéré minimum 3 heures par jour presté, un défraiement pour l'utilisation du téléphone portable, la prise en charge de 50 % des frais d'entretien des vélos ainsi qu'une formation à la sécurité routière et un contrôle technique du vélo gratuits pour chaque nouveau coursier⁶⁵⁶.

Ainsi, **en juillet 2016, au moment de la faillite de la plateforme Take Eat Easy, 400 livreurs bénéficient du système de mutualité de SMart, ce qui leur permet notamment de toucher leur dernier mois de salaire.**

En octobre 2017, SMart dénombre 3 828 coursiers membres, dont 1 000 actifs sur le mois⁶⁵⁷. De son côté, la plateforme Deliveroo indique à la même période

654 DRAHOKOUPIL, Jan et PIASNA, Agnieszka. Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement. *ETUI Research Paper-Working Paper*, 2019.

655 Il est à noter que le fait de recourir à la coopérative SMart est laissé au libre choix du livreur qui peut aussi préférer le statut de travailleur indépendant.

656 JEHIN, Adrian. *Coursiers à vélo et Deliveroo : les enseignements d'un combat social*. SMart, juin 2018.

657 DRAHOKOUPIL, Jan et PIASNA, Agnieszka, *op. cit.*, 2019.

que 90 % de ses coursiers belges travaillent via la coopérative⁶⁵⁸. Afin de renforcer les mesures offertes aux travailleurs sur Deliveroo, SMart lance à l'automne 2017 une nouvelle concertation sociale avec des syndicats et collectifs de coursiers en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail⁶⁵⁹. Cependant, **deux réformes gouvernementales datant de 2016 réduisent le pouvoir de négociation de ces entités**. Tout d'abord, la loi De Croo⁶⁶⁰ introduit un allègement de la fiscalité de 33 % à 10 % pour les activités réalisées sur les plateformes, dans la limite d'un chiffre d'affaires annuel de 5 000 euros. Par ailleurs, est créé à la même période un statut d'étudiant auto-entrepreneur exonéré de cotisations sociales à hauteur de 6 648 euros par an. Cette période est aussi celle de l'arrivée en Belgique de la plateforme Uber, principal concurrent de Deliveroo, qui fait, elle, le choix de recourir au statut de la loi De Croo ainsi qu'à celui d'auto-entrepreneur étudiant.

Dans ce contexte, Deliveroo annonce en octobre de 2017 la fin de sa collaboration avec la coopérative SMart. Les coursiers deviennent tous, de fait, des travailleurs indépendants, soit sous le régime traditionnel, soit sous ceux créés en 2016. La fin du partenariat permet alors à Deliveroo de changer son mode de rémunération : d'une rémunération horaire (11 euros de l'heure plus 2 euros par course en tant qu'indépendant et 9,49 euros bruts en tant que salariés SMart), à une rémunération à la tâche (7,25 euros pour les indépendants à titre principal et 5 euros pour les travailleurs sous la loi De Croo et les étudiants auto-entrepreneurs)⁶⁶¹.

La fin de l'accord avec SMart a été fortement critiquée par certains travailleurs qui ont organisé des mouvements collectifs en opposition. En janvier 2018, un collectif indiquant représenter plus de 200 coursiers a coordonné une grève contre le passage au statut d'indépendant, soutenue par des syndicats traditionnels, dont la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) et la Fédération générale du travail en Belgique (FGTB)⁶⁶². En réponse, Deliveroo a annoncé être prêt à négocier avec les syndicats quant aux conditions de travail des coursiers, mais n'a pas remis en cause la fin de l'accord avec SMart.

b. Au Danemark : Les accords 3F/Hilfr et HK/Voocali.com

Dans ce pays où la culture syndicale est particulièrement développée, les plateformes de travail n'ont pas fait exception à la règle : deux accords collectifs ont été conclus en 2018 et 2019⁶⁶³.

Le premier accord collectif a été signé en avril 2018 entre la plateforme de ménage à domicile Hilfr.dk et le syndicat 3F. Comme en France, le secteur du ménage à domicile est peu couvert par les conventions collectives et le travail non-déclaré y est répandu⁶⁶⁴. La plateforme Hilfr a engagé des négociations avec 3F dans le but de résoudre ces problématiques et d'améliorer les conditions des travailleurs, tout en se différenciant de ses concurrents⁶⁶⁵. L'un des fondateurs de la plateforme précise en effet que cet accord a permis à Hilfr de se positionner « *comme socialement responsable par rapport à d'autres plateformes* »⁶⁶⁶. Ces négociations se sont tenues au sein d'une commission tripartite (le *Disruption Council*) incluant l'ensemble des ministères et organisations syndicales et patronales du Danemark.

658 *Ibid.*

659 JEHIN, Adrian, *op. cit.*, juin 2018.

660 Loi-programme du 1er juillet 2016, *Moniteur belge*, 4 juillet 2016.

661 JEHIN, Adrian, *op. cit.*, juin 2018.

662 DRAHOKOUPIL, Jan et PLASNA, Agnieszka, *op. cit.*, 2019.

663 GIACUMACATOS, Elisa et HAUBEN, Harald. « Platform workers, competition law and the question of antitrust limits to collective bargaining », *Reflection paper n°1* in KILHOFFER et al., *op. cit.*, 2019. pp.244-260.

664 ILSØE, Anna. The Hilfr agreement - negotiating the platform economy in Denmark. *Employment Relations Research Centre*. 2020.

665 *Ibid.*

666 *Ibid.*

L'accord auquel ces négociations aboutissent crée une nouvelle catégorie de travailleurs : les « Super Hilfrs ». Ces derniers cohabitent avec les travailleurs indépendants, mais optent pour le statut de salariés, soit de manière volontaire par notification à la plateforme dès le début de leur activité, soit automatiquement une fois le seuil de 100 heures de travail dépassé⁶⁶⁷. Toutefois, les travailleurs peuvent faire le choix de rester indépendant une fois le seuil de 100 heures dépassé, en faisant la demande auprès de la plateforme⁶⁶⁸. Seuls les *Super Hilfrs* sont couverts par l'accord collectif entré en vigueur le 1^{er} août 2018 et qui prévoit :

- la mise en place d'un salaire horaire minimum de 141 couronnes danoises (environ 19 euros) ;
- l'accès aux droits à la retraite, aux congés payés et aux arrêts maladie⁶⁶⁹.

De leur côté, les travailleurs indépendants bénéficient d'une rémunération horaire minimum de 130 couronnes danoises (environ 17 euros) à laquelle s'ajoute un « supplément d'aide sociale » de 20 couronnes danoises (environ 3 euros)⁶⁷⁰. **Dans les deux cas, les travailleurs peuvent fixer le prix de leurs prestations au-dessus de ce prix plancher et sont couverts par une assurance responsabilité civile et accidents** souscrite auprès de l'entreprise Tryg.

Lors de la signature de l'accord, le co-fondateur de la plateforme, Steffen Wegner Mortensen, a déclaré que cette convention « *place la barre plus haut pour la gig economy et montre que nous pouvons tous bénéficier des nouvelles technologies sans porter atteinte aux droits du travail et aux conditions de travail* »⁶⁷¹. Initialement fixée à un an de test, la convention collective a d'ailleurs été prolongée après le 31 juillet 2019 jusqu'à la fin du mois d'octobre et des discussions sont actuellement en cours pour étendre le champ de l'accord à l'ensemble des plateformes de ménage à domicile⁶⁷².

Interrogé en juillet 2019 au sujet des défis rencontrés dans l'élaboration de cette convention collective, le conseiller en communication politique de 3F a mis en avant le manque de représentativité initiale des acteurs puisque la négociation avait été initiée par le Gouvernement plus que par les travailleurs⁶⁷³. Par ailleurs, le syndicat a été confronté à la difficulté à appréhender le modèle économique de la plateforme et les enjeux rencontrés par les travailleurs dans l'exercice de leur activité. Les travailleurs de la plateforme Hilfr étaient, en outre, peu syndicalisés, en particulier parce qu'ils perçoivent leur activité comme temporaire et parce que le coût d'adhésion était trop élevé au regard de leur rémunération⁶⁷⁴. Enfin, **les syndicats et la plateforme ont dû contourner le droit de la concurrence pour parvenir à mettre en place un dialogue social qui ne soit pas considéré comme une entente**, d'où la distinction entre les travailleurs indépendants et les *Super Hilfrs* couverts par l'accord.

De leur côté, les travailleurs semblent satisfaits de cet accord qui leur permet de cumuler protections et flexibilité. Anna ILSØE a ainsi interrogé plusieurs *Super Hilfrs* dont nous reproduisons certains verbatims⁶⁷⁵ :

Je n'ai pas de rendez-vous où tous les matins je dois y aller à 8 heures. J'affiche quand je veux travailler et combien de temps je veux travailler, ce qui me donne un peu de liberté. C'est très bien, et je pense que le salaire aussi est correct [...] C'est la liberté et l'argent en même temps.

667 Voir *supra*, approche 1 « Ni salariés, ni indépendants : le tiers statut ».

668 MEXI, Maria. [Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities. Background paper for discussion at the ILO-AICESIS-CES Romania International Conference](#) (Bucharest, 10–11 October 2019).

669 *Ibid.*

670 *Ibid.*

671 HALE, Julian. « In Denmark, a historic collective agreement is turning the « bogus self-employed » into « workers with rights » ». *Equal Times*. 4 juillet 2018. Nous traduisons.

672 GIACUMACATOS, Elisa et HAUBEN, Harald. « Platform workers, competition law and the question of antitrust limits to collective bargaining », *Reflection paper n°1* in KILHOFFER et al., *op. cit.*, 2019. pp.244-260.

673 *Ibid.*

674 ILSØE, Anna, *op. cit.*, 2020.

675 ILSØE, Anna, *op. cit.*, 2020. Nous traduisons.

Je pense que c'est une décision intelligente de leur part d'avoir conclu cet accord, car cela met à la fois le travailleur et les clients dans une situation plus sûre en sachant que, si quelque chose arrive, vous devriez pouvoir obtenir de l'aide. Je pense que cela vous met plus à l'aise de choisir Hilfr. En outre, je n'ai plus besoin de compter mes heures moi-même et de déclarer mes impôts chaque mois comme je le faisais auparavant. C'est probablement la différence la plus importante entre un travailleur indépendant et un non-indépendant.

En 2019, la plateforme de services d'interprétariat Vocaali.com a elle aussi conclu deux accords collectifs avec le syndicat HK Privat. Le premier vise les travailleurs salariés et le second les travailleurs indépendants. Dans les deux cas, l'accord améliore les conditions de travail et fixe un tarif horaire minimum⁶⁷⁶.

c. À New York : la création de l'Independent Drivers Guild et la réorganisation de la New York Taxi Worker Alliance

La ville de New York représente à elle seule 10 % du marché américain de transport de personnes⁶⁷⁷. En matière de dialogue social, elle a vu se constituer deux types d'organisation des travailleurs : la création d'un collectif spécialisé visant à instaurer un dialogue social avec la plateforme Uber et la transformation d'un syndicat traditionnel assistant les travailleurs dans leurs démarches légales.

En premier lieu, l'Independent Drivers Guild (IDG, que nous pouvons traduire par « Guilde des Chauffeurs Indépendants ») a été créée en mai 2016. Elle émane de l'*International Association of Machinists and Aerospace Workers* (IAM), qui représente notamment les *black cabs new-yorkais*⁶⁷⁸. Avec l'apparition des plateformes de transport de personnes et la multiplication des chauffeurs ayant recours à ces applications, l'association a souhaité créer une instance dédiée aux problématiques rencontrées par ces travailleurs qui échappaient à la représentation traditionnelle⁶⁷⁹. L'IDG travaille en priorité sur quatre enjeux :

- la mise en place d'une option de pourboires automatique ;
- l'instauration d'un tarif minimum à la minute ou au kilomètre parcouru ;
- la plafonisation du nombre de licences accordées aux VTC ;
- le droit pour les chauffeurs de faire appel en cas de tarif insuffisant proposé par la plateforme ou de non-paiement de la course (par exemple en cas de plainte d'un passager)⁶⁸⁰.

En particulier, l'IDG a conduit des négociations avec Uber qui ont abouti à un accord de reconnaissance pour cinq ans, permettant d'instaurer un dialogue régulier avec le management local par le biais de « comités d'entreprise »⁶⁸¹. Étant donné que le dialogue social n'est pas encore possible au sein d'Uber, l'objectif est principalement de mettre progressivement en place un syndicat permettant aux travailleurs de formuler leurs revendications et à la Guilde de mieux connaître ces derniers.

La dispersion de travailleurs des plateformes peut constituer un obstacle majeur à leur organisation. Avec cet accord, l'IDG peut accéder aux informations de contacts des travailleurs afin de les mobiliser ou de répondre à leurs demandes, par exemple au niveau administratif ou dans leurs relations avec les plateformes. Par ailleurs, le « comité d'entreprise » mis en place par Uber et l'IDG se compose de 12 représentants de travailleurs (travailleurs ou syndicalistes de l'IDG) et

676 *Ibid.*

677 JOHNSTON, Hannah et LAND-KAZLAUKAS, Chris, *op. cit.*, 2018.

678 *Ibid.*

679 [About the IDG](#).

680 JOHNSTON, Hannah et LAND-KAZLAUKAS, Chris, *op. cit.*, 2018.

681 *Ibid.*

4 représentants d'Uber à New York⁶⁸². L'ordre du jour des réunions se structure en trois temps :

1. un état des lieux des progrès réalisés depuis la réunion précédente et des changements qui ont pu avoir lieu sur la plateforme entre temps ;
2. la continuation des négociations sur les quatre sujets prioritaires de l'IDG ;
3. une dernière phase où les chauffeurs font part à la plateforme des difficultés qu'ils rencontrent et de leurs revendications.

Les sujets abordés à chaque réunion sont sélectionnés par l'IDG en concertation avec les travailleurs. Il en ressort que **les résultats de ces comités sont pour le moment mitigés. Si l'échange répété avec la plateforme a permis de résoudre certaines problématiques mineures**, par exemple, la possibilité pour un chauffeur d'indiquer qu'il souhaite rentrer chez lui à la fin de sa journée de travail et d'en profiter pour prendre un passager sur son trajet de retour à son domicile ou la mise en place d'un chronomètre du temps d'attente du chauffeur lorsque le passager est absent, **Uber n'a pas encore fait droit aux principales demandes du syndicat.**

En second lieu, **la New York Taxi Worker Alliance (NYTWA)**, qui représente depuis 1998 les chauffeurs de taxis new-yorkais, **a progressivement réorganisé son activité, sans altérer son organisation, afin d'aider des chauffeurs dans leurs actions légales à l'encontre des plateformes.** Ainsi, le syndicat a notamment remporté un procès en requalification permettant à un chauffeur Uber new-yorkais d'avoir droit au chômage⁶⁸³. De même, plus récemment, la NYTWA a aussi permis de révéler la déduction illégale par Uber de taxes sur la rémunération des travailleurs qui les avait conduits à sous-payer les chauffeurs⁶⁸⁴.

d. En France : l'exemple du conflit entre Uber, les chauffeurs de VTC et les taxis⁶⁸⁵

Les « véhicules de tourisme avec chauffeur » (VTC) ont été créés en 2009 par la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, dite loi Novelli⁶⁸⁶. Ce texte prévoit que des chauffeurs puissent réaliser des courses réservées par avance, sans détenir le statut de taxi. **Entre 2011 et 2014, la plateforme Uber s'installe en France et bénéficie de ce statut pour ses services Uber, UberX et UberPop.** En réaction à l'arrivée des plateformes de VTC en France, une journée de grève est organisée le 10 janvier 2013 par les représentants des taxis. S'ensuivent deux journées de concertation, qui conduisent le Gouvernement à préconiser **l'obligation pour les chauffeurs VTC de fournir un support papier ou électronique pour justifier de la réservation⁶⁸⁷ et l'obligation de réaliser un stage de formation⁶⁸⁸.**

Une nouvelle journée de grève est organisée le 27 juin 2013, avec comme principale revendication la mise en place d'un délai de 15 minutes entre la réservation d'une voiture et la prise en charge d'un client⁶⁸⁹. Dans un avis, l'Autorité de la concurrence (AdC) s'oppose à cette proposition qui créerait une « *distorsion de concurrence* » entre les taxis et les VTC et dégraderait les conditions de transport des consommateurs. Par la suite, la loi relative aux taxis et aux voitures de transport avec chauffeur, dite Thévenoud, du 1er juillet 2014⁶⁹⁰ prévoit un ensemble de dispositions pour les VTC :

- les autorisations de stationnement délivrées après l'entrée en vigueur de la loi sont valables cinq ans et sont incessibles ;

682 JOHNSTON, Hannah et LAND-KAZLAUKAS, Chris, *op. cit.*, 2018.

683 *Ibid.*

684 *Ibid.*

685 Sur cette partie, voir pour plus de précisions : CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE, « [La protection des travailleurs des plateformes](#) », *op. cit.*, mai 2020.

686 Loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie.

687 Décret n° 2013-690 du 30 juillet 2013 relatif au transport de personnes avec conducteur.

688 Décret n° 2013-691 du 30 juillet 2013 relatif au transport par voitures de tourisme avec chauffeur.

689 Autorité de la concurrence, avis n° 13-A-23 relatif aux voitures de tourisme avec chauffeur (VTC), 20 décembre 2013.

690 Loi n° 2014-1104 du 1er octobre 2014 relative aux taxis et aux voitures de transport avec chauffeur.

- la création d'un registre des VTC ;
- l'obligation pour les exploitants VTC de posséder une assurance de responsabilité professionnelle ;
- la mise en place d'une tarification forfaitaire ;
- l'interdiction de la maraude électronique ;
- l'obligation de retourner à la base après l'achèvement de la prestation ;
- l'obligation faite aux chauffeurs VTC, pour obtenir la carte professionnelle, de réussir un examen ;
- l'interdiction du transport par des chauffeurs non-agrèés (particuliers), entraînant la suspension du service UberPop en juillet 2015.

Cependant, plusieurs de ces dispositions, en particulier celles relatives à l'examen d'entrée dans la profession de VTC, n'ont pas été suivies des décrets d'application nécessaires à leur mise en œuvre. **Ce vide juridique a fortement facilité l'entrée dans l'activité de VTC, une situation dont les plateformes « ont avantageusement tiré parti »**⁶⁹¹.

Ce manque de contrôle des VTC a conduit à de nouvelles grèves des taxis au début de l'année 2016. En parallèle, la hausse du nombre de chauffeurs s'assortit mécaniquement d'une baisse du prix des courses, renforcée par la décision de la plateforme Uber de passer d'un prix plancher de 8 euros à 5 euros à l'automne 2015. En réaction, plusieurs manifestations de chauffeurs VTC ont lieu entre décembre 2015 et janvier 2016⁶⁹². En réponse, le Gouvernement lance une mission de médiation sous l'égide du député Laurent Grandguillaume donnant lieu à la loi relative à la régulation, à la responsabilisation et à la simplification dans le secteur du transport public particulier de personnes, dite Grandguillaume⁶⁹³. Ce texte prévoit⁶⁹⁴ :

- la possibilité pour l'autorité administrative d'imposer la transmission de « toute donnée utile pour : le contrôle du respect des dispositions législatives et réglementaires relatives à l'accès aux professions du transport public particulier de personnes, à leurs conditions d'exercice et aux activités de mise en relation » ;
- l'interdiction du recours au statut LOTI⁶⁹⁵ pour les chauffeurs VTC dans toute agglomération de plus de 100 000 habitants ;
- la mise en place d'un nouvel examen pour les VTC ;
- des conditions spécifiques à l'exercice de l'activité de taxi ou de VTC ;
- le transfert de l'organisation des examens et de l'évaluation des candidats au réseau consulaire des chambres de métiers et de l'artisanat ;
- l'établissement de nouvelles pratiques de dialogue social avec la mise en place de commissions locales et nationales du transport public particulier de personnes (T3P) incluant l'ensemble des acteurs représentatifs du secteur (ministère des Transports, préfecture, responsable régional de la politique des transports, responsable départemental du trafic et de la sécurité, représentants des employeurs, représentants des travailleurs et associations d'usagers).

Ce texte a pu être qualifié d'« *exemple sans précédent d'assimilation des plates-formes opérant dans le transport de voyageurs (principalement Uber) à des entreprises de transport de voyageurs* »⁶⁹⁶.

691 CHAGNY, Odile. France. Rapport d'Étude de cas. *Don't Gig Up!*. Novembre 2019.

692 *Ibid.*

693 Loi n° 2016-1920 du 29 décembre 2016 relative à la régulation, à la responsabilisation et à la simplification dans le secteur du transport public particulier de personnes.

694 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE, « *La protection des travailleurs des plateformes* », *op. cit.*, mai 2020 ; CHAGNY, Odile. *France. Rapport d'Étude de cas. Don't Gig Up!*. Novembre 2019.

695 Ce statut fait référence à la Loi d'orientation des transports intérieurs (LOTI) qui a créé, en 1982, le statut de capacitare.

696 CHAGNY, Odile, *op. cit.*, novembre 2019.

Face à de nouvelles baisses de prix des courses, le mois de décembre 2016 est marqué par de nouvelles grèves des chauffeurs VTC. Elles donnent lieu à **la nomination de Jacques Rapoport à la tête d'une mission de médiation sur la tarification, les charges, la protection sociale et les conditions de déconnexion des plateformes**. Les propositions de la médiation sont les suivantes⁶⁹⁷ :

- fixer un tarif minimal des courses en cas de « *pérennité des situations de déséquilibre financier* » ;
- exclure la possibilité, pour les juges, de retenir les mesures d'accompagnement des chauffeurs en difficulté dans les indices de requalification en salariat ;
- mener à bien la mise en œuvre des mesures légales de la protection sociale prévues par loi Travail ;
- établir des règles de représentativité, faciliter l'action syndicale et, pour ce faire, mettre en place des aides financières de l'État ;
- « *réguler et contrôler les temps d'activité* » des chauffeurs de VTC ;
- maintenir l'équilibre actuel entre VTC et taxis en ne permettant pas aux plateformes « *l'accès aux couloirs bus et aéroports, le stationnement devant les gares et aéroports [...]* » ;
- permettre aux VTC de bénéficier de l'exonération fiscale partielle sur le carburant.

L'ensemble de ce processus législatif « *a permis de faciliter les relations entre les taxis et les VTC* » dans le sens où elle « *visait à garantir une concurrence loyale et à éviter le dumping social entre les plateformes et les autres entreprises du secteur de transports particulier de personnes* ». ⁶⁹⁸ De même, les évolutions législatives ont permis d'élargir progressivement les parties prenantes du dialogue social « *en établissant un dialogue multipartite où les acteurs du secteur, les utilisateurs et le régulateur sont tous présents.* » ⁶⁹⁹

Cependant, **les dispositions mises en place montrent aussi « la difficulté d'établir la représentativité de nouvelles catégories de travailleurs indépendants de plateforme »** puisque les critères d'établissement de la représentativité des commissions excluent pour le moment les nouveaux syndicats et associations de VTC ⁷⁰⁰.

697 RAPOPORT, Jacques. *Conclusions du médiateur*. Janvier 2017. Voir notamment pp. 14-17.

698 CHAGNY, Odile, *op. cit.*, novembre 2019.

699 *Ibid.*

700 *Ibid.* Les critères sont aujourd'hui calqués sur ceux des entreprises traditionnelles, à savoir la nécessité de cumuler au minimum deux ans d'ancienneté pour se présenter aux élections syndicales et la reconnaissance de cinq grandes confédérations comme instances représentatives.

Les défis à relever

Cet examen des mobilisations collectives sur les plateformes, tant en termes de formes de l'action collective, que d'acteurs mobilisés et de revendications exprimées, a permis de constater, en creux, qu'un certain nombre de défis restent à relever pour mettre en place un dialogue social « comme mode pacifique de résolution des conflits de travail »⁷⁰¹. Comme le rappelle le réseau Sharers & Workers dans sa contribution aux États généraux des nouvelles régulations du numérique⁷⁰², tout dialogue social demande de se questionner sur les acteurs, le périmètre, les outils ainsi que les objets.

Encadré 8 - Les défis à relever pour mettre en place le dialogue social sur les plateformes

Les acteurs

Comment créer du collectif chez les travailleurs des plateformes ? Comment représenter des travailleurs dont les modes d'engagement dans l'activité diffèrent (activité secondaire ou principale) ? Quels sont les acteurs représentatifs de part et d'autre du dialogue ? Quel doit être le rôle de la puissance publique ? Comment créer les conditions d'un équilibre entre les parties, nécessaire à la négociation ? Les autres parties prenantes du marché multi-faces (clients, restaurateurs) doivent-ils être intégrés et, si oui, comment ?

Le périmètre spatio-temporel

Comment articuler plusieurs niveaux de dialogue social : local, de branche et par plateforme ? Comment prendre en compte les dimensions européennes et transnationales du dialogue social ? *Quid* de l'articulation de ces dimensions avec l'échelon local ? À quels moments le dialogue est-il absolument nécessaire ? Quels délais d'information des partenaires sociaux doivent être mis en place, par exemple en cas de changement de l'application ou de l'algorithme ?

Les outils

Comment dépasser les difficultés nées du statut ? Quels types d'instances doivent être mises en place ? Comment exploiter les possibilités du numérique en matière de démocratie participative de manière encapacitante pour les travailleurs ? Comment articuler obligations et incitations ? Quels types de recours et d'instances de règlement des litiges mettre en place, dans l'hypothèse où les travailleurs resteraient indépendants ? Des démarches de labellisation des plateformes sont-elles pertinentes ?

Les objets

Comment négocier l'algorithme et les aspects technologiques du travail sur les plateformes ? Quelles formations mettre en place ? Quelles méthodologies d'évaluation de ces outils et de leurs effets sur les conditions de travail ? Comment tenir compte des données, de leur collecte, de leur traitement et de leur portabilité dans la négociation ? Quels objets doivent être nécessairement discutés dans ce cadre et par qui doivent-ils être déterminés ?

701 SERVAIS, Jean-Michel. Travailleurs des plateformes numériques de services : quelles garanties sociales ?. *Revue Interventions Économiques*, n°60, décembre 2018.

702 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE, « La protection des travailleurs des plateformes », *op. cit.*, mai 2020.

Et maintenant ?

La voie du dialogue social est aujourd’hui bien engagée. Les auditions menées par le Conseil national du numérique ont permis de constater que l’ensemble des acteurs sont favorables aux échanges et à la négociation permis par le dialogue social. En outre, ils estiment que les acteurs de ce dialogue sont de plus en plus aisément identifiables et que toutes les conditions nécessaires à son organisation sont désormais réunies.

Toutefois, les membres du Conseil observent qu’à ce jour le dialogue social ne peut pas être mené de manière sereine, avec un rapport de force tel qu’il empêche les conditions d’un échange en véritable altérité. Travailleurs et plateformes entretiennent des relations de défiance qui laissent penser que des négociations constructives ne pourraient pas aboutir dans l’immédiat. Ces deux parties prenantes ont également des attentes ambivalentes à l’égard de la puissance publique, vue comme arbitre du conflit et accusée de prendre le parti tantôt des travailleurs, tantôt des plateformes.

C’est pourquoi il est indispensable que le cadre du dialogue social mis en place par les ordonnances de la LOM soit équilibré et de nature à créer les conditions de la confiance entre partenaires sociaux. Des ordonnances qui ne satisferaient pas à cet impératif auraient sans doute peu de chances de remplir leurs objectifs : pacifier les conflits de travail entre travailleurs et plateformes et réguler efficacement cette nouvelle économie. **Dans cette optique, le dialogue social ne peut ni ne doit se résumer à de simples consultations pilotées par les plateformes. Les conditions d’un équilibre entre les parties, à même de leur permettre de négocier, doivent être réunies ; et c’est le rôle de l’État d’assurer cet équilibre.**

À cette fin, les membres du Conseil recommandent d’organiser, et ce le plus tôt possible, une concertation sur plusieurs mois réunissant largement l’ensemble des acteurs qui souhaiteraient s’impliquer dans la co-construction de solutions. Cette phase de concertation large permettrait de rassembler l’ensemble des parties prenantes sans préjuger de la légitimité des différents acteurs, mais en comptant sur l’implication de chacun. Elle aurait pour objectif de négocier les modalités précises de la représentation et des instances du dialogue. **Une telle étape serait ainsi de nature à susciter le cadre de confiance qui manque cruellement à l’heure actuelle.**

En termes de périmètre des négociations, il importe d’inclure la dimension numérique de l’activité (application, algorithme...) (recommandation 8). En revanche, à l’exception des protections AT-MP, la protection sociale doit être exclue du champ des négociations. Celle-ci doit être traitée dans le cadre d’une refonte plus large de la protection sociale des indépendants.

En outre, les membres du Conseil recommandent de⁷⁰³ :

- Garantir la légitimité des représentants des travailleurs par des élections (recommandation 3).
- Garantir aux travailleurs des plateformes le droit à l’information syndicale et mobiliser à cette fin les possibilités offertes par le numérique (recommandation 4).
- Étendre les protections des représentants des intérêts des travailleurs aux travailleurs des plateformes qui assument ce rôle, quel que soit leur statut (recommandation 4).
- Étendre les protections des lanceurs d’alerte aux travailleurs des plateformes (recommandation 4).

703 Les recommandations sont détaillées dans la seconde partie du rapport.

PARTIE II • RECOMMANDATIONS

Axe I • Répondre concrètement aux urgences.	
Les mesures de court terme	161
RECOMMANDATION 1	
Rendre obligatoire l’affichage d’un DIGIScore relatif aux plateformes sur l’ensemble des supports en interaction avec les consommateurs	162
RECOMMANDATION 2	
Assurer aux travailleurs des plateformes des conditions de travail égales à celles des salariés	164
RECOMMANDATION 3	
Lancer une concertation pour le dialogue social sur les plateformes	166
RECOMMANDATION 4	
Établir un dialogue social équilibré et transparent sur les plateformes de travail et étendre aux travailleurs les protections des lanceurs d’alerte	167
RECOMMANDATION 5	
Créer un Observatoire social des plateformes	170
Axe II • Améliorer durablement le travail sur les plateformes.	
Les mesures de moyen terme	172
RECOMMANDATION 6	
Étendre les accords issus des négociations de branche aux travailleurs indépendants	173
RECOMMANDATION 7	
Renforcer la lutte contre les fausses classifications, le travail dissimulé et le travail illégal	174
RECOMMANDATION 8	
Renforcer la transparence des plateformes	176
RECOMMANDATION 9	
Soutenir financièrement le coopérativisme de plateforme en y dédiant 20 millions du Programme d’Investissement d’Avenir	177
RECOMMANDATION 10	
Impliquer les collectivités territoriales dans l’encadrement des plateformes numériques de travail	178
Axe III • Travailler autrement au XXI^{ème} siècle.	
Les mesures de long terme	180
RECOMMANDATION 11	
Revoir les statuts et les protections des travailleurs indépendants	181
RECOMMANDATION 12	
Protéger les droits et libertés numériques des travailleurs	183
RECOMMANDATION 13	
Promouvoir les démarches loyales et responsables de <i>design</i> des outils numériques de travail	186
RECOMMANDATION 14	
Former les partenaires sociaux aux enjeux de la transformation numérique du travail	187
RECOMMANDATION 15	
Lancer une « Convention citoyenne sur le travail » sur le modèle de la Convention citoyenne sur le climat	188

**AXE I •
RÉPONDRE CONCRÈTEMENT
AUX URGENCES.
LES MESURES DE COURT TERME**

RECOMMANDATION 1

Rendre obligatoire l'affichage d'un DIGISCORE relatif aux plateformes sur l'ensemble des supports en interaction avec les consommateurs

OBJECTIF : assurer une meilleure information de tous les citoyens-usagers.

TYPE DE MESURE : incitation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : court terme

ÉCHELON : national

ACTEURS EN CHARGE : Observatoire social des plateformes ; plateformes ; DGCCRF



Les plateformes pourraient être incitées à changer leurs comportements vis-à-vis des travailleurs si les usagers de leurs services les y poussent. Ainsi, il importe de valoriser celles qui adoptent des comportements vertueux en matière de conditions de travail en informant les usagers, à la manière de ce qui a été réalisé dans l'industrie agroalimentaire. L'information des usagers est en effet un levier d'action important qui doit être central dans une démarche de régulation des plateformes.

Un tel score permettrait à tous les travailleurs d'accéder de manière simple et claire à des informations sur la plateforme et son comportement. Les travailleurs pourraient ainsi être incités à s'inscrire sur des plateformes bien notées et à délaisser les autres.

→ **Sur le modèle du « nutriscore » qui existe dans l'agroalimentaire, imposer aux plateformes numériques de travail d'établir une déclaration éthique obligatoire qui permettra de leur affecter un score de A à E** sur la base de quatre critères simples :

1. La rémunération et le temps de travail ;
2. La santé et la sécurité au travail ;
3. Les relations avec les travailleurs et le dialogue social ;
4. L'éthique numérique : protection des données, loyauté et transparence des algorithmes, accessibilité, designs éthiques.

Les critères environnementaux et d'impact social (par exemple, la contribution à l'insertion professionnelle) pourraient aussi être pris en compte dans les cas où ils sont pertinents, sous forme de « bonus ».

Ce score devrait obligatoirement être visible sur l'ensemble des supports en interaction avec les consommateurs. En cas de refus d'affichage, le score sera aussi disponible sur une page Internet dédiée et indépendante, par exemple sur le site de l'Observatoire social des plateformes (voir recommandation 5).

Mise en place

La coordination du dispositif pourrait être confiée à l'Observatoire social des plateformes (voir recommandation 5). **Celui-ci devra commencer rapidement les travaux par la réalisation d'une mission de préfiguration de trois mois et proposer un premier dispositif en janvier 2021.**

Le détail des déclarations éthiques obligatoires des plateformes de travail devrait être rendu accessible, à des fins de recherche sur l'économie numérique et le travail de plateforme, dans le cadre des missions de l'Observatoire social des plateformes.

Une phase transitoire

Le rôle de la mission de préfiguration sera d'assurer les premiers préparatifs pendant une phase transitoire, en lien avec les partenaires sociaux :

- **Définir précisément le cahier des charges et les modalités d'évaluation des critères précités et leur pondération.**
- **Déterminer les modalités d'affichage obligatoire du DIGISCORE** (par exemple sur les stores d'applications, sur la page d'accueil des plateformes...).

Prendre en compte le DIGISCORE dans les politiques publiques

Afin de maximiser l'efficacité du dispositif :

- **Accompagner le lancement du « DIGISCORE » par une campagne de communication impactante.**
- **Conditionner l'octroi de fonds publics aux résultats de l'étude d'impact préalable à la fixation du « DIGISCORE ».** Pour l'innovation en intelligence artificielle en particulier, demander aux porteurs de projets d'indiquer s'ils recourent à du micro-travail et, si oui, via quels services et pour quelles activités.

En cas de fausses déclarations :

- **Les consommateurs et travailleurs pourraient signaler simplement les comportements** contraires aux déclarations de la plateforme sur **SignalConso**⁷⁰⁴, plateforme en ligne en cours de déploiement par la DGCCRF.⁷⁰⁵
- **Confier à la DGCCRF la mission de vérification de l'exactitude des déclarations éthiques obligatoires et de sanction** en cas de score inexact.
- **Prévoir une obligation de publication de la sanction par les plateformes** sur l'ensemble de leurs supports en interaction avec les consommateurs.

704 DGCCRF. « [SignalConso, la nouvelle plateforme de signalement à destination des consommateurs](#) ». 28 mars 2019.

705 Voir recommandations n° 22 dans : AMAR, Nicolas et VIOSSAT, Louis-Charles. [Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale. Rapport de l'Igas no. 2015 - 121](#), mai 2016.

RECOMMANDATION 2

Assurer aux travailleurs des plateformes des conditions de travail égales à celles des salariés

OBJECTIF : améliorer rapidement les conditions de travail et les droits des travailleurs des plateformes.

TYPE DE MESURE : régulation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : court terme

ÉCHELON : national et européen

ACTEURS EN CHARGE : ministère de l'Économie et des Finances ; ministère des Transports ; syndicats et fédérations professionnelles ; plateformes

Sur la rémunération

Il est actuellement nécessaire de faire évoluer le droit de la concurrence européen pour permettre aux travailleurs indépendants de bénéficier d'un tarif minimum de la prestation, sans que celle-ci ne constitue une entente sur les prix.

- **Supprimer les obstacles légaux à la négociation d'un tarif minimum pour les travailleurs indépendants.**
- **La fixation de ce prix minimum devrait ensuite être décidée à l'échelon des accords de branche et conventions collectives, et/ ou à l'échelon du dialogue social d'écosystème** (voir recommandations 4 et 6).

Pour les travailleurs des plateformes qui ne fixent pas leur prix, le revenu, une fois prélevée la commission de la plateforme, ne devrait légalement pas être inférieur au salaire minimum horaire (SMIC) fixé pour les travailleurs salariés. Le calcul du prix devrait être réalisé de manière à tenir compte : du minimum légal, de la commission de la plateforme et des charges pesant en moyenne sur le travailleur indépendant (par exemple, pour les VTC, le coût de la voiture, de l'essence, de l'assurance...).

- **Pour les plateformes qui fixent les prix, préciser par décret des prix planchers tenant compte des charges supportées par les indépendants.**

Sur le temps de travail

Les travailleurs des plateformes valorisent la flexibilité horaire dont ils jouissent sur les plateformes mais peuvent, selon les secteurs d'activité, perdre la maîtrise de leur temps de travail afin d'obtenir un revenu qui leur permette de vivre. C'est particulièrement le cas dans le secteur du transport particulier de personne ou de la livraison de biens à vélo.

- **Pour les plateformes de VTC : créer une obligation de rémunération horo-kilométrique, sur le modèle des taxis, à titre transitoire.**
- **Pour les plateformes de livraison : créer une obligation de revenir au système de tarification horaire, à titre expérimental. Cette obligation pourrait être prolongée (pendant 1 an par exemple).**

À moyen terme, la comptabilisation du temps de travail sur l'ensemble des plateformes devrait faire l'objet d'une négociation avec les partenaires sociaux, inscrite dans un accord de branche.

Sur la santé et la sécurité au travail

La santé et la sécurité au travail font partie des revendications les plus pressantes des travailleurs des plateformes de mobilité mais concernent l'ensemble

des travailleurs des plateformes. La crise liée à la propagation du Covid-19 l'a particulièrement illustré.⁷⁰⁶

- **Appliquer la quatrième partie du Code du travail relative à la santé et à la sécurité aux travailleurs des plateformes** en incluant explicitement les plateformes parmi les employeurs concernés par les obligations qui y sont définies.
- **Compléter le régime assurantiel créé par l'article 60 de la Loi El Khomri par l'affiliation au régime général de la Sécurité sociale pour l'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles.** Ce système permettrait en outre de recueillir de précieuses informations sur les accidents du travail dans ce type d'activité.

706 Comme l'a défendu un collectif de partenaires sociaux, experts et acteurs économiques à travers une tribune : COLLECTIF. « [Protéger les travailleurs ubérisés, une urgence nationale](#) ». L'Obs. 10 avril 2020.

RECOMMANDATION 3

Lancer une concertation pour le dialogue social sur les plateformes

OBJECTIF : faire émerger les acteurs légitimes pour le dialogue social et définir un protocole électoral négocié.

TYPE DE MESURE : médiation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : court terme

ÉCHELON : local et national

ACTEURS EN CHARGE : Premier ministre

Les auditions du CNNum ont permis de constater que les conditions nécessaires à un dialogue serein et équilibré sur des sujets cruciaux, tels que la rémunération ou le temps de travail, ne sont actuellement pas réunies⁷⁰⁷. **Il est primordial de commencer au préalable par créer les conditions de la confiance à travers l'organisation d'une concertation de l'ensemble des acteurs impliqués, qui pourrait notamment avoir pour objet la négociation du protocole électoral.**

La mission d'information auprès du Premier ministre sur la « représentation des travailleurs des plateformes numériques » a pour objectif de définir les modalités du dialogue social sur les plateformes en vue des ordonnances prévues par l'article 48 de la loi d'Orientations des mobilités. **Toutefois, certaines modalités précises telles que le protocole électoral devraient faire l'objet d'une concertation entre tous les partenaires sociaux.**

Sous l'égide du Premier ministre, cette concertation devrait rassembler tous les acteurs concernés, au premier chef, les travailleurs et collectifs de travailleurs, de la façon la plus large possible, avec pour objectif de négocier le protocole électoral. Elle devrait réunir ces partenaires à échéances régulières afin de faire aboutir les négociations en six mois à la suite de la remise des travaux de la mission d'information.

Cette concertation devra avoir pour objectif de :

- **Négocier précisément les modalités applicables**, notamment le protocole électoral, du cadre législatif défini par les ordonnances (article 48 de la LOM) ;
- **Aboutir à des modalités d'élection des représentants des travailleurs consensuelles pour les travailleurs comme pour les plateformes.**

Elle pourrait ainsi être lancée dès janvier 2021 et être déclinée à l'échelon local sous l'égide des mairies.

En attendant la tenue d'élections permettant de désigner des acteurs représentatifs, il est nécessaire de prévoir des dispositions transitoires. L'organisation d'une telle concertation pourrait justement être l'occasion de voir émerger les acteurs légitimes à titre transitoire pour conduire les négociations avant la tenue des élections.

- **Permettre à des collectifs de travailleurs indépendants constitués en syndicats** (en vertu des articles L.2131-2 et L. 7342-6 du Code du travail) **de désigner des représentants à titre transitoire** avant les élections.

⁷⁰⁷ Voir controverse « Quel dialogue social entre les travailleurs et les plateformes ? ».

RECOMMANDATION 4

Établir un dialogue social équilibré et transparent sur les plateformes de travail et étendre aux travailleurs les protections des lanceurs d'alerte

OBJECTIF : mettre en place les instances de négociation collective sur les plateformes, intégrer les informations syndicales dans l'application et protéger les porteurs de revendications.

TYPE DE MESURE : obligation et négociation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : court terme

ÉCHELON : national et local

ACTEURS EN CHARGE : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ; plateformes ; syndicats

Les auditions menées par le Conseil ont fait ressortir des attentes importantes en matière de dialogue social, mais aussi une défiance entre travailleurs et plateformes. Il est donc crucial, pour aboutir à des négociations constructives, de créer un dialogue social équilibré, mené au niveau sectoriel et assurant une juste représentativité de l'ensemble des parties prenantes et une protection des travailleurs et de leurs représentants.

Élections inter-plateformes

À la suite de la concertation du dialogue social sur les plateformes (voir recommandation 3), **les plateformes devraient être dans l'obligation d'organiser des élections afin de désigner les représentants des intérêts des travailleurs.** Ces élections devraient se tenir en fonction de secteurs : élections des représentants des travailleurs sur les plateformes de VTC, de livraison de repas, etc.

- **Désigner les représentants des travailleurs par des élections inter-plateformes, de manière sectorielle.**
- **Habiller ces représentants à participer aux instances de dialogue social à l'échelon du secteur et de la plateforme.**

Des élections plateformes par plateformes n'auraient pas de sens dans la mesure où les travailleurs d'un secteur sont souvent inscrits simultanément sur plusieurs plateformes. Les modalités du dialogue social sectoriel font l'objet de la recommandation 6. **Les représentants inter-plateformes élus devraient être en mesure de participer aux instances de dialogue social sectoriel et aux instances de dialogue social par plateformes (les comités des parties prenantes).**

Comité des parties prenantes

Créer une obligation pour chaque plateforme dont le chiffre d'affaires est supérieur au seuil fixé par le décret n°2017-774⁷⁰⁸ de constituer un **comité des parties prenantes** comprenant des représentants de la plateforme et des représentants des travailleurs :

- **Inscrire dans la loi les objectifs et le périmètre du comité de parties prenantes :** celui-ci est l'enceinte de négociation des conditions relatives à la nature d'intermédiation numérique de la plateforme. Il est donc compétent pour traiter des sujets relatifs à la portabilité des données, à l'explicabilité

708 Décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique pris en application de l'article 60 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Le seuil de chiffre d'affaires fixé par le texte est de 13 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.

des algorithmes, aux mécanismes de design incitatif et de tout autre sujet spécifique à la plateforme (et non au secteur).

- **Fixer par décret les modalités de fonctionnement du comité de parties prenantes.**
- **Prévoir la possibilité d'inclure dans les comités de parties prenantes des experts extérieurs et des représentants des autres catégories d'usagers** de la plateforme (restaurateurs...) en veillant à ce que le total de leurs voix n'excède pas celui des représentants des travailleurs.

En cas d'échec des procédures de médiation interne (voir recommandation 8), le comité de parties prenantes peut être habilité à traiter des situations individuelles (par exemple en cas de litige suite à une dégradation de la notation).

Lanceurs d'alerte

Les travailleurs des plateformes qui alertent sur les agissements de certaines plateformes devraient pouvoir bénéficier de protections spécifiques. Aujourd'hui, les protections dont bénéficient les lanceurs d'alerte sont réservées aux travailleurs salariés. Ces protections pourraient utilement être étendues aux travailleurs des plateformes et adaptées à la situation de ces derniers.

- **Transposer la directive du 7 octobre 2019 relative « à la protection des personnes qui signalent les violations du droit de l'Union européenne » en incluant explicitement les travailleurs de plateformes** dans son champ d'application ainsi que les signalements de violation du droit du travail, du droit social, du droit de la concurrence ou encore des libertés fondamentales ou le respect de la vie privée.

Protection des représentants

- Dans la lignée de la loi El Khomri, **étendre les droits, garanties et devoirs dont bénéficient les représentants syndicaux des salariés aux représentants des intérêts des travailleurs non-salariés des plateformes, par la définition d'un statut de « travailleur protégé ».**

Comme pour les lanceurs d'alerte, certaines garanties, comme la protection contre les licenciements, peuvent être adaptées afin de protéger ces représentants des pratiques de déconnexion, de déréférencement ou d'assèchement des commandes. En cas de litige, il conviendrait de renverser la charge de la preuve en imposant à la plateforme de prouver l'absence de discrimination envers le travailleur.

Mobiliser le potentiel du numérique

Des outils de *civic tech* pourraient être mobilisés de manière à faciliter le dialogue social et, en particulier, les relations entre les travailleurs et les syndicats. Les outils numériques se prêtent en effet particulièrement bien à la situation de ces travailleurs qui ont la particularité d'être dispersés géographiquement et atomisés.

- **Permettre aux représentants des travailleurs d'une plateforme donnée de communiquer avec ces derniers par courriel**, sur le modèle de l'accord négocié par l'*Independent Drivers Guild* avec Uber à New York, qui leur permet d'accéder aux informations de contact des chauffeurs de la plateforme⁷⁰⁹.
- **Garantir un accès aux collectifs de représentants à l'application**, en tant qu'équivalent de l'intranet des travailleurs, *a minima* pour afficher quelques informations essentielles⁷¹⁰.
- **Informers les travailleurs de l'existence du comité de parties prenantes et des décisions qui en sont issues. Mettre en place une page d'information syndicale** (information de contact des représentants par exemple) **facilement accessible** dans l'application utilisée par les travailleurs.

709 Voir *supra*, controverse « Quel dialogue social sur les plateformes ? ».

710 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. *Travail, Emploi et Numérique : Les nouvelles trajectoires*. 2016.

- **Mettre à disposition des syndicats et collectifs de travailleurs une solution de civic tech sous la forme d'une plateforme indépendante de consultation en ligne qui faciliterait les échanges entre travailleurs et représentants.** En particulier, les travailleurs pourraient être consultés par les syndicats sur les CGU et contribuer à la négociation des CGU grâce à ces outils numériques.

Cet outil numérique de démocratie participative, conçu dans le respect du cahier des charges de l'administration (accessibilité, éco-conception, *open-source*...), pourrait ensuite être implémenté et diffusé par les représentants eux-mêmes.

Outil de communication entre les travailleurs et leurs représentants, cet espace devra être distinct de la plateforme, c'est-à-dire développé et hébergé indépendamment de la plateforme. Tout travailleur devrait y avoir accès dès son inscription sur une plateforme.

Cet outil pourrait, en outre, comprendre de manière claire et pédagogique des informations sur l'ensemble des droits des travailleurs des plateformes, que ce soit en matière de droits et libertés numériques au travail, de santé, sécurité, de rémunération ou encore de possibilités de recours (procédure de médiation interne...).

Transparence du dialogue social

La mise en œuvre du dialogue social par la plateforme, le déroulé des négociations et les décisions qui en résultent pourraient faire l'objet d'une obligation de transparence.

- **Créer une obligation de publication des avancées du dialogue social**, à l'instar du rapport de performances extra-financières obligatoire pour les grandes entreprises prévu à l'article L. 225-102-1 du Code de commerce. Ce document serait rendu public annuellement par les plateformes qui opèrent sur le territoire national.

Les décisions du comité de parties prenantes devraient être systématiquement rendues publiques sur le site de la plateforme. En cas de manquement, les parties prenantes peuvent faire un recours devant les juridictions sociales.

Dialogue social d'écosystème

Au niveau local, mettre en place un dialogue social d'écosystème qui aurait pour objectif de traiter des problèmes spécifiques aux territoires ainsi que des possibilités d'expérimentation sous l'égide des collectivités territoriales. Il pourrait ainsi traiter, par exemple, des questions d'utilisation des infrastructures publiques (voirie...), de liens avec les acteurs de l'économie sociale et solidaire (sur le modèle des Lulus dans ma rue) et permettra aux collectivités territoriales de mieux connaître et appréhender les plateformes et l'activité sur celles-ci.

- **Créer des instances de dialogue et de concertation**⁷¹¹, notamment dans les métropoles où les plateformes opèrent, pour discuter des problèmes spécifiques aux territoires.
- **Permettre aux associations et collectifs locaux de travailleurs, aux sections locales des organisations syndicales, aux représentants des plateformes ainsi qu'aux villes d'y participer** sans contraintes de représentativité. Ce type de dialogue regroupe les formes de dialogue inter-entreprise et de dialogue par projet.

711 Cette recommandation est issue d'un précédent rapport du CNUM : CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. *Travail, Emploi et Numérique : Les nouvelles trajectoires*. 2016.

RECOMMANDATION 5

Créer un Observatoire social des plateformes

OBJECTIF : mieux connaître les plateformes de travail.

TYPE DE MESURE : transparence

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : court terme

ÉCHELON : national

ACTEURS EN CHARGE : ministère de l'Économie et des Finances ; ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ; experts et chercheurs

Le dialogue social ne se décrète pas, il se construit avec les acteurs légitimes auprès des travailleurs. Ainsi, la création d'un Observatoire des plateformes pourrait permettre de réunir les conditions du dialogue social sur les plateformes, en offrant une meilleure connaissance des plateformes et en constituant une enceinte de réflexion et de concertation autour de ce nouveau mode de distribution du travail.

Cet Observatoire⁷¹² aurait pour objectifs de :

1. Recenser les sources de données et les informations entourant les plateformes de travail.
2. Recenser les initiatives existantes de dialogue entre travailleurs et plateformes, tous secteurs confondus.
3. Être une enceinte de concertation pour le partage d'informations sur les revenus et les conditions de travail.
4. Être une enceinte pour le partage d'informations sur les revenus et les conditions de travail.
5. Élaborer des formations sur le dialogue social et l'économie numérique.

À cette fin, il devrait **rassembler les principales administrations concernées** (Inspection du Travail, Aocss, URSSAF, Direcctes, Anact, Pôle Emploi, DGE...) **et s'appuyer sur le Service à compétences nationales (SCN) mis en place par la Direction Générale des Entreprises (DGE)**. Cet organe pourrait, par exemple, être hébergé par des instances telles que le Conseil économique, social et environnemental (CESE), France Stratégie ou le CNNum.

L'Observatoire pourrait avoir en outre pour mission de :

- **Organiser, à échéance régulière, des consultations nationales et locales des partenaires sociaux.**
- **Coordonner la mise en œuvre et l'attribution du « DIGIScore »** (voir recommandation 1) **et, pour ce faire, mettre à disposition un espace de consultation en ligne⁷¹³ sur les plateformes** où les utilisateurs et travailleurs partageraient leurs expériences et avis sur le fonctionnement de ces dernières. Ces données pourraient ensuite être utilisées par la recherche et les pouvoirs publics afin de mieux comprendre et mieux encadrer les plateformes.

712 La proposition de créer un Observatoire social des plateformes a émergé au cours des consultations organisées lors des États généraux du numérique entre 2018 et 2019. Elle a notamment été élaborée et portée par la contribution du groupe de réflexion Sharers & Workers. Voir : CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE, « La protection des travailleurs des plateformes ». *Synthèses des États généraux des nouvelles régulations du numérique*, mai 2020. Nous remercions chaleureusement Odile CHAGNY, co-fondatrice du réseau Sharers & Workers, pour son expertise précieuse tout au long de la rédaction de ce rapport.

713 La création d'un « espace de notation » des plateformes est notamment proposée par le député Pascal Terrasse dans son rapport sur l'économie collaborative : TERRASSE, Pascal. *Rapport du Député Pascal Terrasse sur le développement de l'économie collaborative en France*. 2016.

**AXE II •
AMÉLIORER DURABLEMENT
LE TRAVAIL SUR LES PLATEFORMES.
LES MESURES DE MOYEN TERME**

RECOMMANDATION 6

Étendre les accords issus des négociations de branche aux travailleurs indépendants

OBJECTIF : donner les moyens aux travailleurs de négocier leurs conditions de travail.

TYPE DE MESURE : obligation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : moyen terme

ÉCHELON : national

ACTEURS EN CHARGE : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle

Certaines plateformes s'insèrent dans des secteurs qui leur préexistent et où des conventions collectives sont déjà en vigueur. Dans ces cas, le Conseil recommande **d'inclure les travailleurs des plateformes dans le périmètre de ces accords et d'inclure les représentants des plateformes et des travailleurs dans les instances de négociation existantes**. En fonction de la nature de l'activité d'une plateforme :

- **Intégrer les plateformes**, dont le chiffre d'affaires est supérieur au seuil fixé par le décret n°2017-774⁷¹⁴ et opérant dans un secteur d'activité donné, **dans la convention collective applicable au secteur**.
- **Inclure des dispositions relatives aux travailleurs de plateformes dans les accords de branche et les conventions collectives du secteur**. Celles-ci pourraient notamment prévoir la fixation d'un tarif minimum.
- **Permettre aux organisations syndicales et aux collectifs représentant les travailleurs des plateformes de participer aux négociations des accords de branche et des conventions collectives du secteur**.

Les syndicats pourraient organiser des consultations préalables des travailleurs en amont des concertations.

714 Décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique pris en application de l'article 60 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Le seuil de chiffre d'affaires fixé par le texte est de 13 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.

RECOMMANDATION 7

Renforcer la lutte contre les fausses classifications, le travail dissimulé et le travail illégal

OBJECTIF : mettre fin aux pratiques de fausses classifications de travailleurs réellement subordonnés en travailleurs indépendants.

TYPE DE MESURE : contrôle

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : moyen terme

ÉCHELON : national et européen

ACTEURS EN CHARGE : Inspection du Travail ; Commission nationale de lutte contre le travail illégal ; URSSAF

Fausse classifications et travail dissimulé

- **Augmenter les moyens humains et financiers des administrations de contrôle et de recouvrement.** Notamment, **augmenter les effectifs de la cellule Internet nationale de lutte contre le travail illégal hébergée à l'URSSAF de Paris.**
- **Intégrer les plateformes numériques de travail dans le périmètre des contrôles aléatoires ou issus du datamining afin de mieux apprécier les enjeux quantitatifs de la fraude sur ce champ,** et ce, en développant une stratégie concertée URSSAF/ Inspection du travail.
- **Développer des outils numériques (datamining) au service de la détection du travail dissimulé** pour les administrations de contrôle et de recouvrement.
- **Créer une base de données juridiques recensant les requalifications de travailleurs indépendants en travailleurs salariés** de manière à fournir des outils d'aide à la décision aux administrations de contrôle et recouvrement.
- **Étendre le périmètre des contrôles réalisables par l'Inspection du travail en alignant les pouvoirs d'investigation (communication, consultation) dont elle dispose sur ceux des inspecteurs URSSAF et DGCCRF.**

Lors des études d'impact des projets et propositions de lois relatifs au travail et à l'emploi :

- **Inclure une évaluation des impacts prévisibles en termes de travail dissimulé, comme le recommande l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (Acos) pour le Haut conseil au financement de la protection sociale (HCFiPS).**

Travail illégal

Le travail illégal est sanctionné par les articles L.8221-5 et L.8221-6 du Code du travail. Dans l'hypothèse d'une requalification des plateformes numériques de travail en employeur, les dispositions de l'article L.8221-5 du Code du travail trouveraient à s'appliquer sans qu'il ne soit nécessaire de prouver l'existence d'un lien de subordination.

Il convient dès lors de garantir l'effectivité de l'article L. 8221-5 en renforçant la lutte contre le travail illégal.

- **Amplifier la lutte contre le travail illégal en poursuivant la coopération entre administrations et plateformes, notamment contre les phénomènes de sous-traitance de compte à des mineurs ou à des travailleurs étrangers en situation irrégulière.**

- **Inclure les plateformes numériques de travail dans la liste des secteurs prioritaires définis par le Plan national de lutte contre le travail illégal (2019-2021) élaboré par la Commission nationale de lutte contre le travail illégal (CNLTI).**
- Pour les plateformes condamnées pour travail illégal, et dans des modalités (durée...) définies par l'Observatoire social des plateformes, **transformer l'affichage du DIGIScore de manière à faire apparaître la condamnation et à renvoyer vers le jugement.**

RECOMMANDATION 8

Renforcer la transparence des plateformes

OBJECTIF : informer les travailleurs des changements structurants de leurs environnements de travail.

TYPE DE MESURE : transparence, médiation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : moyen terme

ÉCHELON : national et européen

ACTEURS EN CHARGE : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ; ministère de l'Économie et des Finances ; plateformes

Les travailleurs ne sont actuellement pas toujours informés des changements qui interviennent dans leur environnement numérique de travail (sur l'application mobile par exemple), alors même que ces derniers peuvent avoir des impacts importants sur leurs conditions de travail. C'est le cas par exemple des changements intervenant sur les algorithmes de répartition des tâches ou du calcul de la notation.

Information des travailleurs

Le règlement européen *Platform to Business*⁷¹⁵ vise à améliorer la transparence des plateformes. Certaines dispositions pourraient être utilement approfondies en droit national.

- **Enrichir les dispositions sur la transparence des plateformes contenues dans le règlement par des éléments relatifs à la fixation des prix.**
- **Étendre le délai de notification des travailleurs avant l'entrée en vigueur de toute modification des CGU de 15 jours à 1 mois.**

Ces notifications doivent être loyales, claires et compréhensibles. Les plateformes pourraient ainsi mettre en place des fenêtres surgissantes (*pop-ups*) d'information des travailleurs, sur le modèle de celles visant à recueillir le consentement des utilisateurs mis en place après l'adoption du RGPD.

Lorsque la modification porte sur un élément essentiel du contrat de travail (par exemple, les règles relatives au calcul de la rémunération) :

- **Instaurer une obligation d'information des travailleurs dans un délai d'un mois avant sa mise en œuvre**, sur le modèle des dispositions du règlement *Platform to Business*⁷¹⁶.

Médiation interne

- **Étendre l'obligation de désigner un médiateur interne aux plateformes de moins de 50 salariés et moins de 10 millions d'euros de chiffre d'affaires**⁷¹⁷.

Le médiateur pourrait être contacté facilement par les usagers de la plateforme via un bouton dans l'application.

715 Règlement (UE) 2019/1150 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne, dit « *Platform to Business* ». Dans l'hypothèse où les travailleurs des plateformes sont des indépendants, les dispositions du règlement trouvent à s'appliquer (voir KILHOFFER, Zachary, DE GROEN, Willem Pieter, LENAERTS, Karolien, SMITS, Ine, HAUBEN, Harald, WAEYAERT, Willem, GIACUMACATOS, Elisa, LHERNOULD, Jean-Philippe, ROBIN-OLIVIER, Sophie. [Study to gather evidence on the working conditions of platform workers](#). *European Commission Final Report*. VTJ/2018/032. Décembre 2019). Il peut être judicieux de renforcer les dispositifs de médiation et de transparence mis en place par le règlement.

716 Règlement (UE) 2019/1150 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne, dit « *Platform to Business* ».

717 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « [La protection des travailleurs des plateformes](#) ». *Synthèses des États généraux des nouvelles régulations du numérique*, mai 2020.

Les plateformes de plus de 50 salariés et plus de 10 millions d'euros de chiffre d'affaires sont déjà soumises à cette obligation par le règlement *Platform to Business*.

RECOMMANDATION 9

Soutenir financièrement le coopérativisme de plateforme en y dédiant 20 millions du Programme d'Investissement d'Avenir

OBJECTIF : encourager le développement du coopérativisme de plateforme.

TYPE DE MESURE : financement

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : moyen terme

ÉCHELON : local et national

ACTEURS EN CHARGE : Secrétariat général pour l'investissement ; Caisse des Dépôts et Consignations ; collectivités territoriales

Certaines plateformes ont fait le choix d'un modèle économique plus soutenable, notamment par le biais de la structure coopérative. Les plateformes coopératives représentent un modèle alternatif prometteur mais qui souffre aujourd'hui d'un manque d'investissements de la part des financeurs privés. La puissance publique pourrait venir combler cette défaillance du marché et ainsi soutenir, aux niveaux national et local, ces acteurs afin d'assurer une juste rétribution et représentation des travailleurs de l'économie collaborative.

→ **Utiliser le Programme d'Investissements d'Avenir (PIA) pour financer les plateformes coopératives, en fléchant 20 millions de l'enveloppe Économie sociale et solidaire à cette fin.**

Une autre possibilité pour promouvoir le coopérativisme de plateforme est que les pouvoirs publics eux-mêmes, notamment au niveau local, participent à la création de plateformes publiques :

→ **Lancer des expérimentations au sein des collectivités territoriales.**

RECOMMANDATION 10

Impliquer les collectivités territoriales dans l'encadrement des plateformes numériques de travail

OBJECTIF : encadrer le développement des plateformes au niveau local et compenser leurs externalités négatives.

TYPE DE MESURE : contrôle

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : long terme

ÉCHELON : local

ACTEURS EN CHARGE : collectivités territoriales ; Caisse des Dépôts et des Consignations et Banque des Territoires

Les plateformes contribuent à renforcer les fractures territoriales réelles et symboliques entre métropoles et territoires ruraux tant en termes d'accès à l'emploi (les territoires ruraux ne bénéficient pas de leurs impacts positifs sur l'emploi) que de niveaux de vie (l'accès à un service fourni par une plateforme numérique est devenu un marqueur social). Les membres du Conseil recommandent donc de :

- **Créer un fonds de compensation des externalités négatives liées à la « métropolisation » et au renforcement de la fracture territoriale, alimenté par les plateformes.** Cela permettra d'alimenter des actions en faveur de l'inclusion numérique dans les territoires.
- **Créer des Groupements d'intérêt public (GIP) dans les territoires ruraux sur le modèle des plateformes numériques de travail, mais gérés par les collectivités locales,** pour opérer certaines activités relevant du service public et pouvant facilement bénéficier d'une telle organisation : services aux personnes âgées ou transport de personnes, par exemple.
- **Mettre en place une licence préalable d'autorisation à opérer une activité,** délivrée par la police administrative locale (préfectures) pour les plateformes dont l'activité a des conséquences sur l'ordre public local, comme il en existe à Londres ou à New York. Ces conséquences peuvent s'apprécier au regard de la notion classique de l'ordre public établie par la jurisprudence du Conseil d'État ainsi qu'au regard de nouveaux critères, tels que les objectifs de préservation de l'environnement fixé par les Traités internationaux desquels la France est signataire.

AXE III •
TRAVAILLER AUTREMENT
AU XXI^{ème} SIÈCLE.
LES MESURES DE LONG TERME

RECOMMANDATION 11

Revoir les statuts et les protections des travailleurs indépendants

OBJECTIF : renforcer les protections et sécuriser les parcours des travailleurs indépendants.

TYPE DE MESURE : harmonisation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : long terme

ÉCHELON : national

ACTEURS EN CHARGE : ministère des Solidarités et de la Santé ; ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ; ministère de l'Économie et des Finances

Sur la protection sociale

L'évolution des profils des indépendants et l'universalisation progressive de certains droits sociaux, à l'instar de l'assurance chômage, impliquent de revoir en profondeur les protections dont bénéficient ces travailleurs ainsi que le financement de ces dernières.

Le Haut conseil au financement de la protection sociale (HCFiPS) fait en effet le constat d'une iniquité entre les droits sociaux des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants, *a fortiori* lorsque ces derniers ont de faibles revenus.⁷¹⁸ Dans ce contexte, les membres du Conseil recommandent de :

- **Aligner le niveau de protection sociale des travailleurs indépendants sur celui des salariés.**
- **Refondre le régime de la micro-entreprise de manière à limiter les effets d'aubaine et renforcer la protection des micro-entrepreneurs⁷¹⁹.**
- **Fixer des règles de cotisations dégressives en fonction des revenus pour les travailleurs indépendants.**
- **Élargir les conditions d'accès à l'assurance chômage pour les travailleurs indépendants.**
- **Étendre les conditions d'accès à la garantie logement Visale pour les travailleurs indépendants de plus de 30 ans.**

Sur la négociation collective

Il importe de rendre effectif le droit à la négociation collective pour les travailleurs indépendants :

- **Faire évoluer les modalités de représentation des travailleurs indépendants pour qu'ils puissent être représentés par les partenaires sociaux du salariat⁷²⁰.**
- **Déterminer les modalités de financement et de représentation spécifiques et reconnaître les syndicats d'indépendants.**

718 HAUT CONSEIL POUR LE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE. Note d'étape sur le financement de la protection sociale pour les travailleurs indépendants. Diagnostic et propositions. 4 mars 2019. Le HCFiPS rappelle qu'en 2018 90 % des micro-entrepreneurs avaient déclaré un revenu inférieur au SMIC.

719 Comme le recommande également un rapport de la commission des Affaires sociales du Sénat : FORISSIER, Michel, FOURNIER, Catherine et PUISSAT, Frédérique. Travailleurs des plateformes : au-delà de la question du statut, quelles protections ?. Rapport d'information fait au nom de la commission des Affaires sociales du Sénat n° 452, mai 2020.

720 OCDE. Negotiating Our Way Up : Collective Bargaining in a Changing World of Work. Paris : Éditions OCDE, 2019.

Vers un statut unique de l'actif

Le Conseil a déjà déclaré souscrire totalement à l'objectif global porté par le Compte personnel d'activité (CPA) en discussion en 2015.⁷²¹ Le principe est le suivant : attacher les droits à la personne et non à son contrat ou son statut professionnel et permettre une meilleure circulation des droits via un système de points (en les rendant portables d'une activité à une autre et/ou fongibles d'un droit à un autre).

En 2020, le compte personnel d'activité permet d'accéder aux droits relatifs à la formation, à la prévention de la pénibilité au travail et à la valorisation des activités citoyennes réalisées bénévolement. Il comprend donc le compte personnel de formation (CPF), le compte d'engagement citoyen (CEC) et le compte prévention pénibilité (CPP).⁷²² Chaque citoyen de 16 ans et plus peut en bénéficier.⁷²³

Le CPA n'est actuellement pas à la hauteur de l'ambition initiale de sécurisation des parcours professionnels par la continuité et l'accès aux droits. Il serait, en outre, massivement sous-financé.⁷²⁴ Pourtant, la crise sanitaire liée au Covid-19 vient réactualiser la nécessité d'offrir à chaque citoyen un portefeuille de droits sociaux, portables d'une activité à l'autre tout au long de la vie et vecteurs d'encapacitation individuelle. Cet objectif doit être poursuivi sans transférer la responsabilité des entreprises sur les individus.

- **Poursuivre l'ambition initiale portée par le CPA pour en faire le portail d'accès à l'ensemble des droits sociaux, notamment l'assurance chômage et la retraite**⁷²⁵.
- **Créer une caisse de congés payés intégrée au CPA.**

721 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. *Travail, Emploi, Numérique : les nouvelles trajectoires*. 2016, p.93.

722 PREMIER MINISTRE, DIRECTION DE L'INFORMATION LÉGALE ET ADMINISTRATIVE (DILA). « *Qu'est-ce que le compte personnel d'activité ?* ». 15 janvier 2020.

723 Article L5151-2 du Code du travail.

724 MARTINOT, Bertrand et SAUVAT, Estelle. *Un capital emploi formation pour tous. Étude de l'Institut Montaigne*, janvier 2017.

725 Dans la continuité du projet de loi instituant un système universel de retraites qui étend cette protection aux travailleurs indépendants : Article 4 « *un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé* ».

RECOMMANDATION 12

Protéger les droits et libertés numériques des travailleurs

OBJECTIF : renforcer les protections de la vie privée offertes par le droit du travail face au développement des plateformes numériques.

TYPE DE MESURE : obligation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : long terme

ÉCHELON : national et européen

ACTEURS EN CHARGE : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ; Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) ; Inspection du Travail ; Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) ; plateformes et employeurs

Le caractère intrinsèquement numérique (collecte de données massives, utilisation des algorithmes dans la prise de décisions managériales...) de ces entités impose de redéfinir certains aspects de la régulation en vigueur et de réfléchir à la création de nouvelles normes permettant de mieux protéger les droits et libertés numériques des travailleurs. L'utilisation constante des outils numériques au travail crée ainsi de nouveaux défis pour la protection de la vie privée dans le cadre des relations de travail, domaine où la notion de consentement trouve difficilement à s'appliquer. Par leur utilisation des outils numériques et des données, les plateformes sont à cet égard révélatrices d'une transformation plus large du marché du travail.

Lieu virtuel de travail

L'essentiel de l'interaction d'un travailleur des plateformes avec son donneur d'ordre se déroule via une interface numérique, le plus souvent une application mobile. Les plateformes numériques de travail viennent ainsi bouleverser l'habitude qui consiste à se rendre sur son lieu de travail, pour y prendre la commande ou les ordres, rendre compte, etc. L'essor actuel du télétravail, suite à la crise sanitaire, invite également à définir la notion de lieu virtuel de travail.

Une application mobile pourrait être considérée comme le lieu de travail d'un livreur ou d'un chauffeur de VTC qui exerce son activité via une plateforme.

→ **Faire évoluer la définition juridique du lieu ou établissement de travail de manière à prendre en compte l'émergence de nouveaux lieux numériques, ou virtuels, de travail.**

Faire évoluer cette définition permettrait de résoudre le problème rencontré par les inspecteurs du travail qui, en l'absence de lieu de travail fixe des travailleurs, ne peuvent pas effectuer de contrôle. Un inspecteur du travail pourrait ainsi avoir la possibilité de se connecter au *back office* d'une plateforme numérique de travail lors de l'exercice de ses fonctions.

Vie privée

L'article 88 du RGPD donne la faculté aux États membres de l'Union européenne de légiférer pour assurer la protection des droits et libertés numériques des employés dans le cadre de leurs relations de travail.

La collecte de données personnelles est réalisée en continu par les plateformes à travers des processus computationnels. Cette particularité nécessite d'évaluer les outils juridiques existants de protection de la vie privée au travail.

- **Passer en revue les garanties et protections existantes relatives à la vie privée dans le cadre des relations de travail.**
- **Évaluer si elles sont suffisamment satisfaisantes et effectives au regard de l'organisation numérique du travail par les plateformes.**

Ces dispositions peuvent porter sur le renforcement de la protection de la vie privée des employés, les dispositifs sensibles tels que la reconnaissance faciale ou la géolocalisation dans l'environnement professionnel, le contrôle algorithmique, la notation en temps réel, la collecte et le traitement de données, la ludification, la dématérialisation du lieu de travail, les obligations de transparence et d'information, etc.

- **Saisir la CNIL et l'Inspection du Travail afin qu'elles élaborent conjointement les dispositions liées à la transformation numérique de l'environnement et des relations de travail qui pourront être par la suite adoptées dans une loi « RGPD » du Code du travail à l'échelon national. Cette saisine pourrait être complétée par une consultation des citoyens et des partenaires sociaux.**
- **Réaliser ce travail en étroite collaboration avec l'Observatoire européen des plateformes ainsi qu'avec le European Data Protection Board (EDPB).**

Sur la portabilité des données personnelles

L'article 15 du RGPD garantit aux travailleurs des plateformes le droit à la portabilité de leurs données personnelles. Toutefois, l'effectivité de ce droit peut être empêchée par une définition trop stricte du périmètre des données personnelles dans l'environnement de travail.

- **Saisir le European Data Protection Board pour émettre des lignes directrices de clarification valables pour l'ensemble des États membres de l'Union européenne.**
- **Saisir la CNIL afin de clarifier le périmètre de la notion de données personnelles pour le cas spécifique des travailleurs des plateformes.**

Sur les décisions prises par algorithmes

L'article 22 du RGPD consacre le droit à ne pas être soumis à une décision entièrement automatisée, excepté (1) lorsque la décision est nécessaire à la conclusion ou l'exécution d'un contrat entre le travailleur et la plateforme (2) lorsque la personne y a explicitement consenti. L'exception (2) ne peut s'appliquer dans le cadre d'une relation de travail, reste l'exception (1).

- **Ajouter à l'exception (1) la condition que la plateforme prouve qu'il n'y a pas de solution moins intrusive en termes de vie privée pour les employés que le système automatisé de décision mis en place pour l'exécution du contrat.**

Le droit à l'explicabilité des algorithmes

Le droit à l'explicabilité d'une décision prise sur le fondement d'un algorithme devrait être étendu à tous les algorithmes impactant de manière significative un travailleur. Par exemple, les algorithmes de tarification dynamique, de répartition des tâches ou encore de notation seraient concernés. Dès lors, ce dernier bénéficierait d'un droit à l'information sur l'algorithme en question, mais aussi d'un droit d'obtenir de l'employeur les informations permettant de comprendre le fonctionnement de cet algorithme, sous réserve que ces informations ne portent pas atteinte à des secrets protégés par la loi.

- **Étendre le droit à l'explicabilité d'une décision prise sur le fondement d'un algorithme aux relations de travail.**

Par ailleurs, les travailleurs devraient pouvoir faire jouer pleinement leur droit de recours afin de contester cette décision.

L'interdiction de la discrimination algorithmique

L'article L. 1132-1 du Code du travail interdit toute forme de discrimination au travail.

- **Compléter l'article L. 1132-1 par un alinéa prohibant les discriminations résultant d'un système de décision automatisé.**

Le RGPD prévoit l'obligation de réaliser systématiquement une étude d'impact préalable au regard de la protection de la vie privée.

- **Systematiser la prise en compte du caractère discriminant ou non dans une section dédiée de l'étude d'impact prévue par le RGPD.**

En cas de biais avérés, la plateforme a un devoir de tout mettre en œuvre afin de corriger ces biais avant le déploiement du dispositif ainsi que d'informer les utilisateurs de manière claire, loyale et transparente.

- **Veiller à l'application du droit à la non-discrimination dans les décisions algorithmiques.**

Les problématiques des discriminations algorithmiques sont aussi un enjeu de réponse judiciaire. Il est donc essentiel que les autorités administratives indépendantes et le juge social soient mieux formés et mieux dotés pour instruire les dossiers relatifs aux biais algorithmiques.

Le « droit collectif des données »

L'approche juridique actuelle repose sur une conception individualiste des données. Or, l'utilisation du *big data* par les plateformes nécessite d'intégrer une dimension collective à la réflexion sur les données.

En découlerait la nécessité d'accorder des droits collectifs à un groupe, par exemple aux syndicats de travailleurs, pour permettre une protection des données effective et efficace.

- **Soutenir les projets de recherche sur le droit collectif des données dans le contexte des relations de travail.**

Faire évoluer les missions des administrations de contrôle

Les designs abusifs peuvent indirectement conduire à des infractions au droit du travail : c'est par exemple le cas des *nudges* qui peuvent inciter les travailleurs à adopter des comportements dangereux pour leur sécurité et celle d'autrui. Le déclenchement d'un chronomètre dès l'acceptation d'une course sur des plateformes de livraison à vélo incitait, par exemple, les coursiers à prendre des risques inconsidérés.

- **Développer des méthodes d'audit des algorithmes spécifiques au travail et permettre à l'Inspection du travail d'auditer les algorithmes (notamment, de tarification) en recourant le cas échéant au Service à compétences nationales (SCN) de la DGE.**
- En lien avec l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) et les formations des agents publics : **réfléchir à l'évolution des missions des administrations du travail pour tenir compte des enjeux liés à la transformation numérique du travail, et notamment apprécier les pratiques de management algorithmique ou encore de designs trompeurs.**
- **Intégrer le design et l'analyse des interfaces dans les compétences de l'Inspection du Travail et des autres administrations de contrôle.**
- **Renforcer les équipes par le recrutement de designers.**

RECOMMANDATION 13

Promouvoir les démarches loyales et responsables de *design* des outils numériques de travail

OBJECTIF : concevoir l'outil numérique de travail de sorte à ré-humaniser le travail.

TYPE DE MESURE : incitation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : long terme

ÉCHELON : national

ACTEURS EN CHARGE : plateformes ; enseignement supérieur ; Observatoire des plateformes

Les designs abusifs sont les choix opérés par les architectes et concepteurs de la plateforme numérique qui mobilisent les biais cognitifs de l'utilisateur de manière à influencer son comportement⁷²⁶. La notion de design trompeur désigne des pratiques visant à représenter des éléments de telle manière qu'ils pourraient induire l'individu en erreur. Les designs dangereux correspondent à des méthodes qui peuvent rendre le travailleur directement ou indirectement vulnérable. Ces designs peuvent inciter le travailleur à commettre des infractions. Par exemple, des chronomètres étaient déclenchés automatiquement sur certaines applications de livraison à vélo lors de l'acceptation d'une course. Cela pouvait inciter les coursiers à commettre des infractions au Code de la route en jouant sur des biais cognitifs.⁷²⁷

- **Former les designers aux enjeux d'éthique et plus précisément de droit du travail, par exemple par la création de formations croisées au sein des cursus de droit et de design.**
- **Mettre en place au sein des équipes produits des plateformes des méthodes de diagnostic des choix de design afin d'évaluer si ces derniers risquent d'induire l'utilisateur en erreur⁷²⁸.**
- **Valoriser les plateformes dont les outils sont exempts de designs trompeurs et/ ou dangereux grâce à des démarches de labellisation telles que le DIGISCORE (voir recommandation 1).**

D'aucuns estiment que les designs trompeurs pourraient être condamnés sur la fondement des pratiques commerciales déloyales.

726 LABORATOIRE D'INNOVATION NUMÉRIQUE DE LA CNIL. *La forme des choix. Données personnelles, design et frictions désirables. Cahier IP innovation et prospective n°6*, 2019.

727 Ce design a depuis été abandonné par la plateforme en question.

728 Voir par exemple : DESIGNERS ÉTHIQUES. « *Méthode de diagnostic du design attentionnel* ». 28 janvier 2019.

RECOMMANDATION 14

Former les partenaires sociaux aux enjeux de la transformation numérique du travail

OBJECTIF : encapaciter les partenaires sociaux et les administrations en leur donnant les clés de compréhension du numérique et de l'économie de plateforme.

TYPE DE MESURE : formation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : long terme

ÉCHELON : national

ACTEURS EN CHARGE : Observatoire social des plateformes

Les auditions menées par le Conseil ont fait ressortir à la fois des attentes croissantes quant au dialogue social sur les plateformes et un manque de connaissances de la part des partenaires sociaux de ces nouvelles formes de travail. En effet, le travail sur les plateformes pose des défis inédits au dialogue social : atomisation et dispersion géographique des travailleurs, management algorithmique, designs trompeurs, protection des données personnelles... Il apparaît donc indispensable de former ces acteurs à l'ensemble de ces enjeux afin de leur donner les moyens de mener à bien leur mission de négociation. Il en va de même pour les administrations de contrôle qui doivent prendre ces nouvelles modalités en compte dans la détection des pratiques frauduleuses. Former ces acteurs doit permettre *in fine* une régulation fine de cette économie, adaptée à ses enjeux.

- **Former l'ensemble des représentants des travailleurs (organisations syndicales, collectifs sur le terrain...) à l'économie de plateforme et aux enjeux numériques, tels que les notions de *nudge*, management algorithmique, designs trompeurs, portabilité des données, RGPD.**
- **Former les collectifs de terrain au dialogue social, au droit du travail et au droit commercial.**

Cette formation pourrait être assurée par l'Observatoire social des plateformes (voir recommandation 5).

- **Former les représentants des plateformes au dialogue social et à la négociation collective**⁷²⁹.

Ces formations pourraient avoir lieu dans le cadre des formations communes au dialogue social prévues par la loi El Khomri.

Les administrations du Travail jouent traditionnellement un rôle important dans l'organisation du dialogue social en France. Toutefois, elles connaissent encore mal les enjeux du travail dans l'économie de plateformes.

- **Former les administrations du Travail et les autres administrations de contrôle à l'économie de plateforme et aux enjeux numériques.**

Cette formation pourrait s'articuler autour de deux axes : la notion de plateforme de travail et son insertion dans l'économie numérique ; les nouvelles formes de travail intermédiées par la technologie (management algorithmique, *nudge*, designs trompeurs, RGPD, mais aussi micro-travail...)⁷³⁰. Elle pourrait s'appuyer sur l'expertise de l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) et du Conseil national du numérique.

729 SIMONPOLI, Jean-Dominique et GATEAU, Gilles. Accompagner la dynamique du dialogue social par la formation et la reconnaissance de ses acteurs et par la valorisation des meilleures pratiques. Rapport remis à la ministre du Travail, 16 février 2018.

730 CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. Travail, Emploi et Numérique : Les nouvelles trajectoires. 2016.

RECOMMANDATION 15

Lancer une « Convention citoyenne sur le travail » sur le modèle de la Convention citoyenne sur le climat

OBJECTIF : redéfinir la place du travail dans la société à l'aune du développement du travail indépendant et du travail atypique.

TYPE DE MESURE : consultation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : long terme

ÉCHELON : national

ACTEURS EN CHARGE : Premier ministre ; Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE) ; Conseil national du numérique

Les auditions, ainsi que les États généraux des nouvelles régulations du numérique menés par le CNNum, ont fait ressortir de nombreuses interrogations sur la signification même du travail dans la société actuelle. L'activité, son statut ou encore les droits et protections qui y sont attachés sont au cœur de ces réflexions, marquées à la fois par un fort désir de protections sociales et davantage d'autonomie et d'émancipation par le travail. En outre, ces réflexions sur le travail et l'emploi se doublent des réflexions sur la transition écologique.

Elles ont été exprimées avec plus d'acuité encore au moment de la crise sanitaire, économique et sociale liée à la propagation du Covid-19. Les travailleurs des plateformes ont alors pu se transformer en porte-étendards d'une crise plus large du travail et porter des revendications de protections sociales indépendamment du statut, trouvant un écho chez l'ensemble des travailleurs indépendants. À la faveur de la crise sanitaire, l'idée d'un revenu universel de base a ainsi pu refaire surface. **C'est pourquoi les membres du CNNum proposent de mobiliser les bonnes volontés à travers le lancement d'une Convention citoyenne tant sur le statut du travail dans la société que sur l'opportunité d'un statut unique de l'actif.**

Sur le modèle de la Convention citoyenne sur le climat, le Gouvernement pourrait s'engager à reprendre les propositions émises dans ce cadre.

Cette grande concertation nationale pourrait ainsi **traiter de l'articulation entre les statuts d'indépendants et de salariés.**

Pour les indépendants, elle pourrait permettre de **dégager des pistes sur les évolutions de la refonte de leur statut.**

Sur le salariat, elle pourrait permettre de **réfléchir aux manières de transformer l'emploi salarié de façon à ce qu'il corresponde à la demande sociale d'autonomie, sans pour autant revenir sur les protections et garanties qu'il offre.** Elle pourrait également **explorer les possibilités d'évolution du statut de micro-entrepreneurs et ses conséquences sur l'emploi.**

TABLE DES MATIÈRES DÉTAILLÉE

Éditorial	3
Résumé opérationnel	4
Table des matières	9
Introduction	10
Périmètre du rapport	12
1) La notion de plateforme	12
2) Les plateformes numériques de travail	13
3) Les travailleurs des plateformes	14
a. Qui sont les travailleurs des plateformes ?	14
b. Combien y a-t-il de travailleurs des plateformes en Europe ?	16
Méthodologie du CNNum	18
PARTIE I • CARTOGRAPHIE DES CONTROVERSES	20
I • Quels sont les enjeux du travail de plateforme ?	22
Flexibilité, autonomie et emploi	24
1) Créer son emploi, autonome et flexible, par la micro-entreprise	24
a. Le statut de micro-entrepreneur : l'entreprise accessible à tous	24
b. Une opportunité dans un contexte de chômage de masse	24
2) Valoriser des activités pas ou peu rémunérées	26
a. Valoriser son hobby comme activité complémentaire	26
b. Faire du travail sur les plateformes son activité principale	26
3) La micro-entreprise : flexibilité sur l'endroit, précarité sur l'envers	27
a. Un report du risque économique sur les travailleurs	27
b. L'insuffisance de la protection sociale	28
c. Une autonomie à relativiser	28
Économie et concurrence	30
1) Les plateformes comme vecteurs potentiels de croissance	30
a. Les plateformes d'emploi améliorent le fonctionnement du marché du travail	30
b. Les plateformes accroissent la concurrence, au bénéfice des consommateurs	31
2) Une position de quasi-monopole à l'origine de nouveaux déséquilibres	32
a. Intermédiaire ou opérateur ? Le débat sur la nature de l'activité complique l'application du droit	32
b. Acquérir une position de quasi-monopole par la mobilisation des effets de réseau	33
3) Un modèle économique qui accentue la dépendance des travailleurs à l'égard des plateformes	34

a. Le mécanisme des commissions et la valorisation par la plateforme de sa flotte de travailleurs	34
b. La rémunération algorithmique à la tâche et la non-comptabilisation du temps gris	35
Numérique	37
1) Le management algorithmique	37
2) Les enjeux liés à la gestion des données	39
II • Quel(s) statut(s) juridique(s) pour les travailleurs des plateformes ?	42
Approche 1 • Ni salariés, ni indépendants : le tiers statut	44
Le tiers statut en France : état de la controverse	45
1) Dépasser la dichotomie entre indépendance et salariat, un long débat	45
a. À l'origine du tiers statut : une évolution des formes de travail	45
b. Les propositions concrètes : du « travailleur autonome qualifié » au « travailleur indépendant économiquement dépendant »	45
2) Le débat sur le tiers statut ravivé par l'économie des plateformes	47
a. Le tiers statut serait particulièrement adapté aux travailleurs de plateformes	47
b. Une « fausse bonne idée » écartée à plusieurs reprises	48
Les exemples internationaux de tiers statut	50
1) Au Royaume-Uni : le statut de worker	50
a. Les <i>workers</i> à mi-chemin de l'indépendance et du salariat	50
b. La qualification des travailleurs de plateformes en <i>workers</i> en débat	51
<i>Encadré 1 - Le statut de worker au Royaume-Uni</i>	52
2) En Espagne : le statut de travailleur indépendant économique dépendant	53
a. Une protection en cas de dépendance économique	53
b. Les travailleurs des plateformes espagnols entre salariat et statut TRADE	54
<i>Encadré 2 - Les TRADE en Espagne</i>	55
3) En Italie : de la parasubordination à un statut spécifique pour les « travailleurs numériques »	55
a. Entre la subordination et l'indépendance, le régime italien de la « parasubordination »	55
b. Le régime italien des <i>co.co.per</i> , adapté pour les travailleurs des plateformes ?	56
c. Un statut spécifique aux travailleurs des plateformes : l'adoption de la loi du Lazio du 20 mars 2019 et de la loi italienne du 2 novembre 2019	57
<i>Encadré 3 - Co.co.co, co.co.per et lois spécifiques en Italie</i>	59

Tableau 1 - Synthèse de la comparaison internationale des tiers statuts	60
À quoi ressemblerait un statut spécifique des travailleurs des plateformes ?	61
1) Inclure les travailleurs des plateformes dans des régimes intermédiaires existants	61
a. Le bénéfice du Code du travail pour les travailleurs non-salariés	61
b. Créer un statut de travailleur de plateformes numériques (TPN) dans la septième partie du Code du travail	62
2) Le statu quo : l'élaboration progressive d'un tiers statut de fait	63
a. La loi El Khomri	64
b. Les lois « Avenir professionnel » et « Orientation des mobilités »	64
Approche 2 • Les indépendants sur les plateformes numériques de travail	67
De quoi le statut d'indépendant sur les plateformes est-il le nom ?	68
1) L'inscription des plateformes dans les mutations plus vastes du travail indépendant	68
a. Les mutations sociologiques des indépendants	68
<i>Figure 1 - Évolution du nombre d'indépendants non salariés (emploi principal), d'après INSEE (2019)</i>	69
b. Une demande sociale d'autonomie dans le travail	71
2) Pluralité des types de plateformes, pluralité des statuts	73
a. Des degrés d'indépendance variables en fonction des plateformes	73
<i>Figure 2 - Typologie des plateformes de travail</i>	74
b. Au-delà de la microentreprise, une pluralité de statuts	75
3) Des besoins importants, notamment en matière de protection sociale	76
<i>Tableau 2 - Récapitulatif des couvertures sociales des salariés et des non-salariés, extrait et adapté du rapport de la commission des Affaires sociales du Sénat, mai 2020</i>	78
<i>Encadré 4 - Comment financer la protection sociale des travailleurs des plateformes ?</i>	79
a. Assurance maladie	80
<i>Tableau 3 - Indemnité forfaitaire journalière d'interruption d'activité en cas de grossesse, d'après Portail auto-entrepreneur</i>	81
b. Retraites	81
c. Accident du travail et maladie professionnelle	82
d. Perte d'activité et assurance chômage	84
<i>Encadré 5 - Les travailleurs des plateformes face à la crise du Covid-19</i>	85
e. Revenus	86
f. Congés payés	88

g. Accès au logement	88
h. Accès au crédit	89
À quoi ressembleraient d'authentiques travailleurs indépendants de plateformes ?	90
1) Donner du pouvoir d'agir aux travailleurs	90
a. Par la formation	90
b. Par la transparence	91
c. Par le collectif	92
2) Agir sur l'outil numérique par la conception éthique des plateformes	93
a. Agir sur l'outil numérique pour permettre aux travailleurs d'exercer comme de vrais indépendants	93
b. Agir sur l'outil numérique pour renforcer les pouvoirs de négociation des travailleurs indépendants	94
<i>Lever l'anonymat des travailleurs</i>	94
<i>Accroître l'interopérabilité des plateformes de travail</i>	94
<i>Négocier les conditions générales d'utilisation (CGU)</i>	95
c. Agir sur l'outil numérique pour ré-humaniser le travail	96
<i>Figure 3 - Capture d'écran d'une plateforme éthique réalisée par des étudiants</i>	96
Approche 3 • Le salariat sur les plateformes numériques de travail	99
Le salariat sur les plateformes de travail en France : état de la controverse	100
1) Le socle de la qualification en salarié : la question du lien de subordination	100
a. Caractérisation du lien de subordination	100
b. Un exemple d'application des critères jurisprudentiels au travail sur les plateformes	101
2) Le débat sur le salariat sur les plateformes de travail	101
a. Le salariat comme réponse à la « sur-subordination » des travailleurs des plateformes	101
b. Le salariat comme obstacle à la flexibilité des travailleurs et à la viabilité des plateformes de travail	102
3) D'autres modèles d'organisation reposant sur le salariat	105
a. Les coopératives d'activité et d'emploi	105
b. Le portage salarial	106
c. La cohabitation des statuts	107
Faire entrer les travailleurs des plateformes dans le salariat : la situation en France et à l'étranger	109
1) L'approche législative	109
a. La Loi AB5 aux États-Unis	109

b. La loi portugaise sur les VTC	110
2) Le rôle de la jurisprudence	111
a. Avant 2018 : les interrogations des juges face à ce nouveau phénomène	111
b. Depuis 2018 : une consolidation de la jurisprudence en faveur de la requalification	113
3) L'arrêt Uber B.V. de la Cour de cassation du 4 mars 2020	115
À quoi ressemblerait une requalification des travailleurs des plateformes en salariés ?	117
1) Quelles seraient les conséquences d'une requalification sur les plateformes numériques de travail ?	117
2) Les questions résolues par le salariat : le bénéfice de l'application du Code du travail	118
3) Certaines questions restent ouvertes	119
<i>Encadré 6 - La crise sanitaire liée au Covid-19 si les travailleurs des plateformes étaient salariés</i>	120
Et maintenant ?	122
III • Quel dialogue social entre les travailleurs et les plateformes ?	125
Le dialogue social comme piste de régulation	127
1) Encadrer les plateformes par le dialogue social	127
2) Le cadre juridique du dialogue social	128
3) Faire des droits collectifs des droits universels	129
La mobilisation collective sur les plateformes	130
1) Les acteurs et les formes de la mobilisation collective sur les plateformes	130
a. L'émergence de collectifs de terrain structurés en ligne	130
<i>Les coopératives</i>	132
<i>Les nouveaux syndicats</i>	133
<i>Encadré 7 - le CLAP, du collectif au syndicat ?</i>	135
b. Les organisations syndicales traditionnelles : entre opportunisme et hésitations face à ce mode d'organisation du travail	136
c. Les plateformes face aux mobilisations collectives	140
2) La nature des revendications	145
a. Une rémunération jugée trop insuffisante et imprévisible	145
b. De meilleures conditions de travail sur les plateformes	146
<i>Santé et sécurité</i>	146
<i>Management algorithmique</i>	147
c. La demande de dialogue social	147
3) Des exemples de négociation entre travailleurs et plateformes : de timides avancées	148

a. En Belgique, l'exemple de SMart	148
b. Au Danemark : Les accords 3F/Hilfr et HK/Voocali.com	149
c. À New York : la création de l'Independent Drivers Guild et la réorganisation de la New York Taxi Worker Alliance	151
d. En France : l'exemple du conflit entre Uber, les chauffeurs de VTC et les taxis	152
Les défis à relever	155
<i>Encadré 8 - Les défis à relever pour mettre en place le dialogue social sur les plateformes</i>	155
Et maintenant ?	156
PARTIE II • RECOMMANDATIONS	158
Axe I • Répondre concrètement aux urgences.	
Les mesures de court terme	161
RECOMMANDATION 1 Rendre obligatoire l'affichage d'un DIGISCORE relatif aux plateformes sur l'ensemble des supports en interaction avec les consommateurs	162
RECOMMANDATION 2 Assurer aux travailleurs des plateformes des conditions de travail égales à celles des salariés	164
RECOMMANDATION 3 Lancer une concertation pour le dialogue social sur les plateformes	166
RECOMMANDATION 4 Établir un dialogue social équilibré et transparent sur les plateformes de travail et étendre aux travailleurs les protections des lanceurs d'alerte	167
RECOMMANDATION 5 Créer un Observatoire social des plateformes	170
Axe II • Améliorer durablement le travail sur les plateformes.	
Les mesures de moyen terme	172
RECOMMANDATION 6 Étendre les accords issus des négociations de branche aux travailleurs indépendants	173
RECOMMANDATION 7 Renforcer la lutte contre les fausses classifications, le travail dissimulé et le travail illégal	174
RECOMMANDATION 8 Renforcer la transparence des plateformes	176
RECOMMANDATION 9 Soutenir financièrement le coopérativisme de plateforme en y dédiant 20 millions du Programme d'Investissement d'Avenir	177
RECOMMANDATION 10 Impliquer les collectivités territoriales dans l'encadrement des plateformes numériques de travail	178

Axe III • Travailler autrement au XXI^{ème} siècle.	
Les mesures de long terme	180
RECOMMANDATION 11	
Revoir les statuts et les protections des travailleurs indépendants	181
RECOMMANDATION 12	
Protéger les droits et libertés numériques des travailleurs	183
RECOMMANDATION 13	
Promouvoir les démarches loyales et responsables de <i>design</i> des outils numériques de travail	186
RECOMMANDATION 14	
Former les partenaires sociaux aux enjeux de la transformation numérique du travail	187
RECOMMANDATION 15	
Lancer une « Convention citoyenne sur le travail » sur le modèle de la Convention citoyenne sur le climat	188
Table des matières détaillée	189
Annexes	197
Liste des personnes auditionnées	198
Liste des ateliers organisés	200
Participation du groupe de travail à des événements	201
Figure	202
<i>Figure 4 - Effectifs et revenus d'activité des indépendants en France en 2016</i>	202
Bibliographie	203
Composition du Conseil national du numérique	219
À propos du Conseil national du numérique	220

ANNEXES

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

- Sarah ABDELNOUR, Maîtresse de conférences en sociologie au sein de l'Institut de recherche interdisciplinaire en sciences sociales (IRISSO) à l'Université Paris Dauphine.
- Ilyass ABOULAYNINE, Chauffeur VTC.
- Sayah BAAROUN, Secrétaire général du syndicat des chauffeurs privés VTC (SCP-VTC).
- Damien BABET, *Data scientist* à l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE).
- Emmanuelle BARBARA, Associée-Senior Partner du cabinet d'avocats August Debouzy et membre du comité directeur de l'Institut Montaigne.
- Vincent BARDE, Adjoint au chef de bureau Institutions et Évaluations des politiques sociales et de l'emploi à la Direction générale du Trésor.
- Brahim BEN ALI, Secrétaire général de l'Intersyndicale Nationale des VTC (INVTC)
- Franck BONOT, Co-animateur du réseau Sharers & Workers.
- Julia BORGGRÄFE, Directrice de la Transformation Numérique au sein du *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* (ministère allemand du Travail et des Affaires sociales).
- Amandine BRUGIÈRE, Responsable du département Études Capitalisation Prospective au sein de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).
- Guillaume CAIROU, Co-fondateur de l'Observatoire du travail indépendant et Président-fondateur de Didaxis.
- Antonio CASILLI, Professeur de sociologie à Télécom Paris et chercheur au sein de l'Institut interdisciplinaire de l'innovation (I3).
- Odile CHAGNY, Économiste-statisticienne et chercheuse à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES), co-fondatrice et animatrice du réseau Sharers & Workers.
- Régis CHATELLIER, Chargé d'études innovation et prospective au sein du Laboratoire d'Innovation Numérique de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (LINC / CNIL).
- Nicolas COLIN, Co-fondateur et Président de The Family.
- Marie-Emmanuelle CROZET, Responsable développement énergie et services au sein du Groupe AFNOR.
- Amaury D'EVERLANGE, Co-fondateur et Président de StaffMe et co-fondateur de l'Association des plateformes d'indépendants (API).
- Isabelle DAUGAREILH, Directrice de recherche au CNRS et chercheuse au Centre de droit comparé du travail et de la Sécurité sociale (COMPTRASEC) de l'Université de Bordeaux.
- Charles DE FROMENT, Co-fondateur et Président de Pergamon.
- Christophe DEGRYSE, Responsable de l'unité prospective au sein de l'Institut syndical européen (ETUI).
- Paul-Olivier DEHAYE, Fondateur et Président de Personal Data.io.
- Cécile DIMIER, Directrice de projets droit fiscal et social au sein de la sous-direction du développement des entreprises de la Direction générale des entreprises (DGE).
- Mathias DUFOUR, Président de #Le Plus Important.
- Galien GARABIOL, Président de VTC-Plak.
- Barbara GOMES, Docteure en droit du travail et enseignante à l'Université catholique de Lille et à l'Université Paris 13.
- Matthieu GUILLEMIN, Directeur général adjoint de Didaxis.

- Arthur HAY, Secrétaire de la CGT des coursiers à vélo de la Gironde et coopérateur chez Coursiers Bordelais.
- François HUREL, Président de l'Union des auto-entrepreneurs (UAE).
- Alice JUBEAU, Responsable des Affaires publiques de Heetch.
- Loubna KSIBI, Co-fondatrice de Meet My Mama.
- Mellie LA ROQUE, Co-présidente de l'association Designers Éthiques.
- Alexandra LAFERRIÈRE, Directrice des Affaires publiques d'Uber.
- Coralie LARRAZET, Doctorante contractuelle en droit de la protection sociale à l'Université de Lorraine et chargée de travaux dirigés à l'Université de Rennes 1.
- Grégoire LECLERCQ, Président de la Fédération nationale des Auto-entrepreneurs (FNAE).
- Garance LEFÈVRE, Responsable des projets Nouvelles mobilités d'Uber.
- Marylise LÉON, Secrétaire générale adjointe de la CFDT.
- Louis LEPIOUFLE, Responsable des Relations institutionnelles et communication corporate de Deliveroo.
- Jean-Philippe LHERNOULD, Professeur de droit à l'Université de Poitiers.
- Florent MALBRANCHE, Co-fondateur et Président de Brigad et co-fondateur de l'Association des plateformes d'indépendants (API).
- Didier MALRIC, Directeur de l'URSSAF Île-de-France.
- Alexis MASSÉ, Secrétaire confédéral de la CFDT en charge du numérique.
- Dominique MÉDA, Professeure de sociologie et directrice de l'Institut de recherche interdisciplinaire en sciences sociales (IRISSO) à l'Université Paris Dauphine.
- Antoine NABOULET, Chef de projet et directeur adjoint du département Travail Emploi chez France Stratégie.
- Karine NAUD, Cheffe Normalisation au sein du Département Services, Management et Consommation du Groupe AFNOR.
- Ludovic NEGREIRO, Coursier chez Deliveroo.
- Hervé NOVELLI, Président de l'Association des plateformes d'indépendants (API).
- Youssef OUDAHMAN, Co-fondateur de Meet My Mama.
- Teddy PELLERIN, Co-fondateur de Heetch.
- Patrice PEYTAVIN, Directeur des relations et services du travail au sein de la DIRECCTE Île-de-France.
- Jérôme PIMOT, Co-fondateur du Collectif des livreurs autonomes de Paris (CLAP).
- Karl PINEAU, Co-président de l'association Designers Éthiques.
- Jean-Emmanuel RAY, Agrégé des facultés de droit et professeur de droit privé à l'École de droit de Paris 1 – Sorbonne.
- Marianne TORDEUX, Directrice des affaires publiques et européennes de France Digitale.
- Éléonore TRIGANO, Cheffe du bureau Évaluation des politiques sociales et de l'emploi à la Direction générale du Trésor.
- Louis-Charles VIOSSAT, Inspecteur général des Affaires sociales.
- Jérémy WICK, Coursier chez Deliveroo et représentant des livreurs à vélo à Bordeaux.
- Jean-Daniel ZAMOR, Co-fondateur du Collectif des livreurs autonomes de Paris (CLAP).

LISTE DES ATELIERS ORGANISÉS

17 septembre 2019 - Atelier en partenariat avec l'ANACT-ARACT et Heetch

Dans le cadre de la participation du CNNum au Juridikthon organisé par l'Agence nationale / régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT-ARACT), Clément Le Ludec, Joséphine Hurstel et Philippine Régniez (CNNum) avec Mélanie Brunet et Nadia Rahou (ANACT), ont organisé un atelier avec des chauffeurs de la plateforme de VTC Heetch. Cet atelier a réuni quatorze chauffeurs VTC pour une discussion en format focus group sur les thèmes des conditions de travail et du dialogue social. Nous remercions particulièrement Alice Jubeau, Kristell Haas et Teddy Pellerin d'avoir mis en place cette rencontre.

25 septembre 2019 - Atelier en partenariat avec Wemind et ByCœur

Atelier organisé en partenariat avec la compagnie d'assurance Wemind.io et le Collectif ByCœur qui a réuni trois livreurs à vélo de la plateforme Deliveroo avec trois indépendants freelance afin de croiser les points de vue sur des questions de statut, conditions de travail, dialogue social et protection sociale.

PARTICIPATION DU GROUPE DE TRAVAIL À DES ÉVÉNEMENTS

24 janvier 2019 - Dialogue social et plateforme : entre l'amendement Taché et l'arrêt Take Eat Easy, de l'autorégulation à la requalification

Séminaire organisé par le réseau Sharers & Workers en partenariat avec l'Association française du droit du travail, l'Association du master Négociation relations sociale de l'Université Paris Dauphine et le soutien de Dauphine alumni.

15 mai 2019 - À l'âge du numérique, comment accompagner et sécuriser le travail ?

Rencontre organisée par la Fondation Jean-Jaurès, animée par Jérôme Giusti et Jérémie Giniaux-Kats.

17 mai 2019 - Améliorer l'accès à la protection sociale aux travailleurs des plateformes en Europe

Workshop international d'apprentissage mutuel organisé dans le cadre du projet Don't GIG UP ! en partenariat avec France Stratégie, ASTREES et l'IRES.

10 septembre 2019 - Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi

Restitution par l'Institut Montaigne du rapport *Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi*.

14 octobre 2019 - Avant-première *Sorry, We Missed You*

Avant-première du film *Sorry, We Missed You*, réalisé par Ken Loach, organisé par La France Insoumise à l'Assemblée nationale.

17 octobre 2019 - Numérique en communs

Cycle de conférences organisé à Marseille par l'Agence du Numérique. Participation à la table ronde « Faire face aux transformations du travail ».

17-18 novembre 2019 - Juridikthon Édition thématique spéciale « Transition numérique »

Concours de solutions innovantes pour entreprises organisé par l'ANACT-ARACT. Participation au jury d'évaluation des solutions (membres du groupe d'experts et du jury, participation aux copies...).

28 janvier 2020 - Journée d'études « En attendant les robots »

Journée d'études avec Antonio Casilli organisée à la Maison des Sciences de l'Homme à l'occasion de la sortie du livre *En attendant les robots*.

4 février 2020 - Avant-première *Invisibles, Les travailleurs du clic*

Avant-première de la mini-série *Invisibles, Les travailleurs du clic* de France TV Slash au Forum des Images.

14 février 2020 - Intervention auprès des étudiants du master IREN

Présentation du groupe de travail et des grands axes du rapport aux étudiants du master Industries de Réseau et Économie Numérique (IREN) de l'Université Paris Dauphine, au sein du cours Transformations numériques d'Alain Rallet.

FIGURE

Les revenus d'activité des indépendants		
	Effectif en milliers	Revenu d'activité moyen mensuel en euros
Services aux entreprises et mixtes	391	4 510
- dont juristes et comptables	87	8 060
- dont finance et assurance	31	5 750
- dont information et communication	42	3 330
- dont immobilier	38	2 560
Services aux particuliers	331	1 590
- dont hébergement et restauration	156	1 730
- dont enseignement	50	1 580
- dont activités artistiques	27	1 430
- dont coiffure et soins de beauté	65	1 400
Santé et action sociale	422	5 510
- dont médecins et dentistes	171	8 620
Transports	59	1 920
- dont taxis et VTC	34	1 370
Construction	254	2 490
Commerce	369	2 560
- dont pharmacie	27	6 990
- dont commerce de gros	61	3 090
- dont métiers de bouche	48	2 310
- dont garagistes et commerce automobile	50	2 270
- dont commerce de détail en magasin	146	2 040
Industrie	74	2 770
Ensemble des non-salariés hors micro-entrepreneurs	1 901	3 440
Micro-entrepreneurs	856	450
Ensemble des non-salariés y compris les micro-entrepreneurs	2 757	2 540

Hors agriculture. Les revenus d'activité correspondent au chiffre d'affaires diminué des cotisations sociales et de toutes les charges liées à l'activité professionnelle.

Source : Insee – Données 2016 – © Observatoire des inégalités

Figure 4 - Effectifs et revenus d'activité des indépendants en France en 2016¹

1 OBSERVATOIRE DES INÉGALITÉS. « Travail indépendant : le grand écart des revenus ». 13 mai 2019.

BIBLIOGRAPHIE

Articles académiques

- ABDELNOUR, Sarah et BERNARD, Sophie. Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations. Présentation du Corpus. *La nouvelle revue du travail*, 2018, no 13.
- ABDELNOUR, Sarah et LAMBERT, Anne. « L'entreprise de soi », un nouveau mode de gestion politique des classes populaires ? *Genèses*, 2014, no 2, p. 27-48.
- AGUILERA, Anne, DABLANC, Laetitia, et RALLET, Alain. L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée. *Réseaux*, 2018, no 6, p. 23-49.
- AJUNWA, Ifeoma, CRAWFORD, Kate, SCHULTZ, Jason. Limitless worker surveillance. *California Law Review*, 2017.
- ALOISI, Antonio et CHERRY, Myriam A. Dependent Contractors In the Gig Economy: A Comparative Approach. *American University Law Review*, 2017, Vol. 66, issue 3, Art. 1.
- AUTENNE, Alexia et DE GHELLINCK, Élisabeth. L'émergence et le développement des plateformes digitales : les enseignements de la théorie économique de la firme. *Revue internationale de droit économique*, 2019, vol. 33, no 3, p. 275-290.
- BAUMIER, Marie et PIERRÉ, Mathilde. Les tyrannies de la livraison à domicile. *Sciences de l'Homme et Société*, 2017.
- BOULLIER, Dominique. Plates-formes de réseaux sociaux et répertoires d'action collective. *Colloque « Mouvements sociaux en ligne face aux mutations socio-politiques et au processus de transition démocratique »*, avril 2012. Tunis, Tunisie. pp.37-50.
- CARELLI, Rodrigo et KESSELMAN, Donna. Le secteur du transport individuel de personnes en milieu urbain à l'épreuve des plateformes numériques. *Chronique internationale de l'IRES*, décembre 2019, no 168.
- CARELLI, Rodrigo et KESSELMAN, Donna. La régulation du travail des chauffeurs de VTC : disruption et résistance par la voie du droit. *Chronique internationale de l'IRES*, décembre 2019, no 168.
- CASILLI, Antonio, TUBARO, Paola, LE LUDEC, Clément, COVILLE, Marion, BESEVAL, Maxime, MOUHTARE, Touhfat et WAHAL, Elinor. Le Micro-Travail en France. Derrière l'automatisation, de nouvelles précarités au travail ? [Rapport de recherche] *Projet de recherche DiPLab*. hal-02139528. 2019.
- CHAGNY, Odile. Les enjeux de la régulation sectorielle. *Chronique internationale de l'IRES*, 2019, no 4, p. 8-28.
- COMPAIN, Guillaume, EYNAUD, Philippe, MAUREL, Lionel, VERCHER-CHAPTAL, Corinne. Les plateformes collaboratives : Éléments de caractérisation et stratégies de développement. *Entreprendre en communs working paper n°32*, 2019.
- DE STEFANO, Valerio. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comparative labor law and policy journal*, 37(3), 2016.
- DOCKÈS, Emmanuel. Le salariat des plateformes à propos de l'arrêt Take Eat Easy. *Le Droit ouvrier*, 2019.
- DOLBER, Brian. From independent contractors to an independent union. Building solidarity through rideshare drivers united's digital organizing strategy, 2019.

- DRAHOKOUPIL, Jan et PIASNA, Agnieszka. Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement. *ETUI Research Paper-Working Paper*, 2019.
- FABRE, Alexandre. Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français. *Droit social*, 2018, p. 547.
- FIESELER, Christian, BUCHER, Eliane, et HOFFMANN, Christian Pieter. Unfairness by design? The perceived fairness of digital labor on crowdworking platforms. *Journal of Business Ethics*, 2019, vol. 156, no 4, p. 987-1005.
- FLICHY, Patrice. Le travail sur plateforme. Une activité ambivalente. *Réseaux*, 2019, no. 213(1), p. 173-209.
- FLICHY, Patrice. L'individualisme connecté entre la technique numérique et la société. *Réseaux*, 2004, no 2, p. 17-51.
- GOMES, Barbara. Le « crowdworking » : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique. *Revue de droit du travail*, 2018, n° 7, 464-471.
- GRAHAM, Mark, WOODCOCK, Jamie, HEEKS, Richard, MUNGAI, Paul, VAN BELLE, Jean-Paul, DU TOIT, Darcy, FREDMAN Sandra, OSIKI Abigail, VAN DER SPUY, Anri et SILBERMAN, Six M. *The Fairwork Foundation: Strategies for Improving Platform Work*. In : Weizenbaum Conference. DEU, 2019. p.8.
- HALL, Jonathan et KRUEGER, Alan. An Analysis of Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States, 22 janvier 2015.
- HATZOPOULOS, Vassilis. Vers un cadre de la régulation des plateformes ?. *Revue internationale de droit économique*, 2019, vol. 33, no 3, p. 399-416.
- HOWCROFT, Debra et BERGVALL-KÅREBORN, Birgitta. A typology of crowd-work platforms. *Work, Employment and Society*, 2019, vol. 33, n° 1, pp. 21-38.
- HUNT, Abigail et SAMMAN, Emma. Gender and the Gig Economy: Critical Steps for Evidence-based Policy. London: Overseas Development Institute. *Working paper 546*, 2019.
- HUWS, Ursula. The making of a cybertariat? Virtual work in a real world. *Socialist register*, 2001, vol. 37.
- ILSØE, Anna. The Hilfr agreement - negotiating the platform economy in Denmark. *Employment Relations Research Centre*, 2020.
- JAN, Arthur. Livrer à vélo... en attendant mieux. *La nouvelle revue du travail*, 2018, no 13.
- KÄSSI, Otto et LEHDONVIRTA, Vili. Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological forecasting and social change*, 2018, vol. 137, p. 241-248.
- KESSELMAN, Donna et CASAGRANDE, Cássio Luís. États-Unis, À l'origine des plateformes de VTC, à la pointe de la protection des chauffeurs. *Chronique internationale de l'IRES*, décembre 2019, no 168.
- KOLVEREID, Lars. Organizational employment versus self-employment: Reasons for career choice intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 1996, vol. 20, no 3, p. 23-31.
- LEBAS, Chloé. Carrière d'auto-entrepreneur et rapports (critiques) au travail: comment les coursiers à vélo font émerger des contestations. *La Revue de l'Ires*, 2019, no 3, p. 37-61.
- MARTY, Frédéric. L'économie des plateformes : dissipation ou concentration de la rente ?. *Sciences Po OFCE Working Paper*, 2017, no 13.
- MATHIEU, Pierre. Sundararajan A., *The Sharing Economy. The End of Employment and The Rise of Crowd-Based Capitalism*, Cambridge MA., The MIT Press,

2016. *RIMHE: Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise*, 2019, no 2, p. 92-102.
- MIAS, Arnaud. « J'étais hyper-endetté, il fallait que je bosse ». Nathan, fonctionnaire... et livreur à vélo. *La Nouvelle revue du travail*, 2018, no 13.
 - OFFERLÉ, Michel. Retour critique sur les répertoires de l'action collective (XVIIIe-XXIe siècles). *Politix*, 2008, no 1, p. 181-202.
 - PRASSL, Jeremias et RISAK, Martin. Uber, taskrabbit, and co.: Platforms as employers-rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 2015, vol. 37.
 - ROSENBLAT, Alex et STARK, Luke. Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 2016, vol. 10, p. 27.
 - SCHOLZ, Trebor. Platform cooperativism vs. The sharing economy. *Big data & civic engagement*, 2014, 47.
 - SCHOLZ, Trebor. Platform cooperativism. Challenging the corporate sharing economy. *New York, NY: Rosa Luxemburg Foundation*, 2016.
 - SERVAIS, Jean-Michel. Travailleurs des plateformes numériques de services : quelles garanties sociales ? *Revue Interventions Économiques*, décembre 2018, no 60.
 - SPIRE, Alexis. Consentement et résistance au recouvrement social. *Droit Social*, 2019.
 - SUPIOT, Alain. Les nouveaux visages de la subordination. *Droit social*, n°2, Février 2000.
 - TÄUSCHER, Karl et LAUDIEN, Sven M. Understanding platform business models: A mixed methods study of marketplaces. *European Management Journal*, 2018, vol. 36, no 3, p. 319.
 - TÄUSCHER, Karl. Leveraging collective intelligence: How to design and manage crowd-based business models. *Business Horizons*, 2017, vol. 60, no 2, p. 237-245.
 - TERRANOVA, Tiziana. Free labor: Producing culture for the digital economy. *Social text*, 2000, vol. 18, no 2, p. 33-58.
 - TICONA, Julia et MATEESCU, Alexandra. Trusted strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy. *New Media & Society*, 2018, vol. 20, no 11, p. 4384-4404.
 - TUBARO, Paola. Décrypter la société des plateformes : Organisations, marchés et réseaux dans l'économie numérique. *Dossier préparé en vue de l'obtention de l'habilitation à diriger des recherches en Sociologie*. Institut d'études politiques de Paris, 2019.
 - VAN GELDEREN, Marco et JANSEN, Paul. Autonomy as a start-up motive. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 2006.
 - WOOD, Alex J., LEHDONVIRTA, Vili, et GRAHAM, Mark. Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries. *New Technology, Work and Employment*, 2018, vol. 33, no 2, p. 95-112.
 - YIN, Ming, GRAY, Mary. L., SURJ, Siddarth, & VAUGHAN, Jennifer W. The communication network within the crowd. In *Proceedings of the 25th International Conference on World Wide Web*, avril 2016, pp. 1293-1303.

Articles de presse

- « Coronavirus, le danger multiplié pour les travailleurs précaires ». *France Info*. 11 mars 2020. https://www.francetvinfo.fr/sante/maladie/coronavirus/coronavirus-le-danger-multiplie-pour-les-travailleurs-precaires_3861797.html.
- « Deliveroo condamné en France aux prud'hommes pour travail dissimulé ». *Le Monde*. 6 février 2020. https://www.lemonde.fr/emploi/article/2020/02/06/deliveroo-condamne-en-france-aux-prud-hommes-pour-travail-dissimule_6028697_1698637.html.
- « Les livreurs de DELIVEROO et UBER EATS craignent de propager le virus ». *BFM TV*. 19 mars 2020. <https://www.bfmtv.com/economie/les-livreurs-de-deliveroo-et-ubereats-craignent-de-propager-le-coronavirus-1877484.html>.
- « Portugal : fin de la grève des taxis contre les VTC ». *Le Figaro*. 27 septembre 2019. <https://www.lefigaro.fr/flash-eco/2018/09/27/97002-20180927FILWWW00172-portugal-fin-de-la-greve-des-taxis-contre-les-vtc.php>.
- AFP. « Un des leaders de la grève contre Deliveroo radié par la plateforme ». *Le Figaro*. 4 septembre 2019. <https://www.lefigaro.fr/flash-eco/un-des-leaders-de-la-greve-contre-deliveroo-radie-par-la-plateforme-20190904>.
- ALDERMAN, Liz. « Food delivery couriers exploit desperate migrants in France ». *The New York Times*. 16 juin 2019. <https://www.nytimes.com/2019/06/16/business/uber-eats-deliveroo-glovo-migrants.html>
- BENJAMIN, Anna. « Les sans-papiers. Nouveaux sous-traitants des coursiers ». *L'Express*. 24 octobre 2018. https://www.lexpress.fr/actualite/societe/deliveroo-uber-eats-stuart-les-sans-papiers-nouveaux-sous-traitants-des-coursiers_2040113.html.
- BOOTH, Robert. « Rishi Sunak faces legal action from gig economy workers ». *The Guardian*. 22 mars 2020. <https://www.theguardian.com/politics/2020/mar/22/rishi-sunak-under-pressure-to-bail-out-self-employed>.
- CANON, Gabrielle. « California's controversial labor bill has passed the Senate. Experts forecast more worker rights, higher prices for services ». *USA TODAY*. 10 décembre 2019. <https://eu.usatoday.com/story/news/politics/2019/09/10/what-californias-ab-5-means-apps-like-uber-lyft/2278936001/>.
- CELLI, Alessandro. « La charte des travailleurs de plateforme « place la France en leader de l'innovation sociale en Europe » ». *Le Monde*. 14 avril 2019. https://www.lemonde.fr/idees/article/2019/04/14/la-charte-des-travailleurs-de-plate-forme-place-la-france-en-leader-de-l-innovation-sociale-en-europe_5450040_3232.html
- CHAMPEAUX, Françoise. Uber rattrapé par la subordination. *Lamyline*. 2020.
- CIESLINSKI, Charlotte. « Livrer des pizzas au temps du Covid-19, c'est la roulette russe ». *L'Obs*. 21 mai 2020. <https://www.nouvelobs.com/economie/20200521.OBS29151/livrer-des-pizzas-au-temps-du-covid-19-c-est-la-roulette-russe.html>.
- COLLECTIF. « Protéger les travailleurs ubérisés, une urgence nationale ». *L'Obs*. 10 avril 2020. <https://www.nouvelobs.com/economie/20200410.OBS27352/tribune-protger-les-travailleurs-uberises-une-urgence-nationale.html>.
- DE CALIGNON, Guillaume. « Les créations d'entreprise ont battu un nouveau record en 2019 ». *Les Échos*. 15 janvier 2020. <https://www.lesechos.fr/economie-france/conjoncture/les-creations-d-entreprises-ont-battu-un-nouveau-record-en-2019-1163094>.
- DICKEY, Megan Rose. « California Governor Gavin Newsom signs gig worker bill AB-5 into law ». *TechCrunch*. 18 septembre 2019. <https://techcrunch.com/2019/09/18/california-governor-gavin-newsom-signs-gig-worker->

- [bill-ab5-into-law/?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d-3cuZ29vZ2xlMnVbS8&guce_referrer_sig=AQAAAMsc-6NsiA-gFIBQNWmd3jA95hpASsamse7C1D5-eAGD5esWDOQ5Ec7puCM9Aq-NDGqERSxAkulbKj2GijRfayKplCsJS4vBgF1QNRcAyzs6fuLB738JvmaqYLH1Y-leYVJ4ydAdSVnp12ULuiU1e3Nqm5Xd7u-b-4cRGDEpWu8](https://www.guccounter.com/counter/1?referrer=aHR0cHM6Ly93d-3cuZ29vZ2xlMnVbS8&referrer_sig=AQAAAMsc-6NsiA-gFIBQNWmd3jA95hpASsamse7C1D5-eAGD5esWDOQ5Ec7puCM9Aq-NDGqERSxAkulbKj2GijRfayKplCsJS4vBgF1QNRcAyzs6fuLB738JvmaqYLH1Y-leYVJ4ydAdSVnp12ULuiU1e3Nqm5Xd7u-b-4cRGDEpWu8).
- DURUPT, Frantz et KRISTANADJAJA, Gurvan. « On n’a pas créé le modèle d’Uber autour du salariat ». *Libération*. 5 mars 2020. https://www.liberation.fr/france/2020/03/04/on-n-a-pas-cree-le-modele-d-uber-autour-du-salariat_1780603.
 - EYCHENNE, Alexia. « En banlieue, Uber monte dans les tours ». *Les Jours*. 2 mars 2017. <https://lesjours.fr/obsessions/uber/ep1-tournee-banlieues/>.
 - FOUQUET, Claude. « Uber creuse ses pertes au troisième trimestre ». *Les Echos*. 5 novembre 2019. <https://www.lesechos.fr/industrie-services/tourisme-transport/uber-affiche-12-milliard-de-dollars-de-pertes-au-troisieme-trimestre-1145390>.
 - GARCIN-BERSON, Wladimir. « Uber va indemniser ses chauffeurs et livreurs atteints du coronavirus ». *Le Figaro*. 7 mars 2020. <https://www.lefigaro.fr/societes/uber-va-indemniser-ses-chauffeurs-et-livreurs-atteints-du-coronavirus-20200307>.
 - GAUTRONNEAU, V., DÉCUGIS, J.-M., & L., B., « Travail dissimulé : La justice a saisi 3 millions d’euros sur les comptes de Deliveroo ». *Le Parisien*. 5 mars 2020. <https://www.leparisien.fr/faits-divers/travail-dissimule-la-justice-a-saisi-3-millions-d-euros-sur-les-comptes-de-deliveroo-05-03-2020-8273688.php>.
 - GERARD, Julien. « Deliveroo grandit mais creuse ses pertes ». *Challenges*. 2 octobre 2019. https://www.challenges.fr/entreprise/deliveroo-grandit-mais-c-reuse-ses-pertes_677703.
 - GÓMEZ V., Manuel. « Macrojuicio contra Deliveroo: el Tribunal Superior de Madrid falla que los ‘riders’ son falsos autónomos ». *El País*. 23 janvier 2020. https://elpais.com/economia/2020/01/23/actualidad/1579792836_324982.html
 - GROB, Sébastien. « Coronavirus : malgré des précautions sanitaires défail-lantes, les affaires tournent toujours pour Deliveroo et Uber Eats ». *Marianne*. 19 mars 2020. <https://www.marianne.net/economie/coronavirus-mal-gre-des-precautions-sanitaires-defaillantes-les-affaires-tournent-toujours>.
 - HALE, Julian. « In Denmark, a historic collective agreement is turning the « bogus self-employed » into « workers with rights » ». *Equal Times*. 4 juillet 2018. <https://www.equaltimes.org/in-denmark-a-historic-collective#.Xti7F3s6-00>.
 - HERNANDEZ, Laure. « Measure that could exempt Uber, Lyft, DoorDash from AB5 qualifies for November ballot ». *San Francisco Chronicle*. 23 mai 2020. <https://www.sfchronicle.com/bayarea/article/Measure-that-could-exempt-Uber-Lyft-DoorDash-15290549.php>.
 - JEAMMAUD, Antoine. « Uber, Deliveroo : requalification des contrats ou dénonciation d’une fraude à la loi ? ». *Actualités du Droit*. 1^{er} septembre 2017. <https://www.actualitesdudroit.fr/browse/social/contrat-de-travail-et-re-lations-individuelles/8540/uber-deliveroo-requalification-des-contrats-ou-de-nonciation-d-une-fraude-a-la-loi>.
 - KRISTANADJAJA, Gurvan et PIQUEMAL, Marie. « Plateformes de livraison : pour les mineurs, une course à l’argent facile ». *Libération*. 3 mai 2019. https://www.liberation.fr/france/2019/05/03/plateformes-de-livraison-pour-les-mi-neurs-une-course-a-l-argent-facile_1724849.
 - KRISTANADJAJA, Gurvan. « Accidents, agressions... Les livreurs laissés sur le bord de la route ». *Libération*. 3 juin 2019. <https://www.liberation.fr/>

[france/2019/06/03/accidents-agressions-les-livreurs-laises-sur-le-bord-de-la-ro-ute_1731449](https://www.liberation.fr/france/2019/06/03/accidents-agressions-les-livreurs-laises-sur-le-bord-de-la-ro-ute_1731449).

- KRISTANADJAJA, Gurvan. « CGT. Les livreurs des plateformes se syndicalisent ». *Libération*. 2 octobre 2019. https://www.liberation.fr/france/2019/10/02/cgt-les-livreurs-de-plateformes-se-syndicalisent_1755068.
- KRISTANADJAJA, Gurvan. « La Ligue des droits de l'Homme dépose plainte contre Uber devant la CNIL ». *Libération*. 12 juin 2020. https://www.liberation.fr/france/2020/06/12/la-ligue-des-droits-de-l-homme-de-pose-plainte-contre-uber-devant-la-cnil_1791034.
- LEBAS, Chloé. « Comment le confinement a enfoncé les livreurs à vélo dans la précarité ». *The Conversation*. 17 mai 2020. <https://theconversation.com/comment-le-confinement-a-enfonce-les-livreurs-a-velo-dans-la-precarite-138617>.
- LENOIR, Luc. « Le monde de l'auto-entreprenariat s'organise pour sauver le statut ». *Le Figaro*. 14 janvier 2020. <https://www.lefigaro.fr/conjoncture/fin-de-l-aide-a-la-creation-d-entreprise-faut-il-abandonner-l-autoentrepreneuriat-20200114>.
- LENOIR, Luc. « Les plateformes d'indépendants s'unissent pour peser dans le débat public ». *Le Figaro*. 15 octobre 2019. <https://www.lefigaro.fr/societes/les-plateformes-d-independants-s-unissent-pour-peser-dans-le-debat-public-20191015>.
- LESNES, Corine. « L'État de Californie poursuit Uber et Lyft ». *Le Monde*. 6 mai 2020. https://www.lemonde.fr/economie/article/2020/05/06/l-etat-de-californie-poursuit-uber-et-lyft_6038819_3234.html.
- LORENCE, Adeline. « Retraite : cette décision de justice pourrait booster la pension de 400.000 auto-entrepreneurs ». *Capital*. 24 janvier 2020. <https://www.capital.fr/votre-retraite/retraite-cette-decision-de-justice-pourrait-booster-la-pension-de-400-000-auto-entrepreneurs-1360446>.
- MAHIEU, Geoffrey. « Pour la Cour Constitutionnelle, le travail mérite un vrai salaire et de vrais droits ». *Solidaire*. 6 mai 2020. <https://www.solidaire.org/articles/pour-la-cour-constitutionnelle-le-travail-merite-un-vrai-salaire-et-de-vrais-droits>.
- MÉDA, Dominique, LOKIEC, Pascal et HEYER, Éric. « Ubérisation. Est-ce la fin du salariat ? ». *Libération*. 10 juin 2019. https://www.liberation.fr/debats/2019/06/10/uberisation-est-ce-la-fin-du-salariat_1732849.
- ORTANA, Filippo. « Révélation - « Il ne faut pas rencontrer les syndicats » : Le dialogue social chez Deliveroo ». *Le Média*. 18 février 2020. https://www.lemediatv.fr/articles/2020/revelations-il-ne-faut-pas-rencontrer-les-syndicats-le-dialogue-social-chez-deliveroo-CwsQbrtXQcyr_s8O5LE8UA.
- ORTEGA, Stéphane. « Chez Deliveroo, vite embauché, vite accidenté, vite viré ! ». *Rapports de force*. 25 octobre 2018. <https://rapportsdeforce.fr/classes-en-lutte/chez-deliveroo-vite-embauche-vite-accidente-vite-vire-10252399>.
- QUIGNON, Catherine. « La condamnation de Clic and Walk « pour travail dissimulé » ouvre la porte à la requalification comme salarié de 700 000 personnes ». *Le Monde*. 24 février 2020. https://www.lemonde.fr/economie/article/2020/02/24/la-plate-forme-lilloise-clic-and-walk-condamnee-pour-travail-dissimule_6030615_3234.html.
- RABREAU, Marine. « Prix des taxis en France : les dessous d'un compteur indéchiffrable ». *Le Figaro*. 4 février 2016. <https://www.lefigaro.fr/economie/le-scan-eco/explicateur/2016/02/04/29004-20160204ARTFIG00197-prix-des-taxis-en-france-les-dessous-d-un-compteur-indechiffrable.php>.

- RÉGNAULD, Irénée, CARÉ, Safia et THIBAUT, Thomas. « Comment promouvoir la livraison de repas responsable ? ». *Mais où va le web ?*. 19 février 2020. <http://maisouvaleweb.fr/comment-promouvoir-la-livraison-responsable/>.
- RUSSELL, Géraldine. « La crise peut-elle changer les contours de la protection des indépendants ? ». *Maddyness*. 8 mai 2020. <https://www.maddyness.com/2020/05/08/crise-protection-independants/>.
- SAID, Caroline. « AB5 gig work bill: All your questions answered ». *San Francisco Chronicle*. 16 septembre 2019. <https://www.sfchronicle.com/business/article/AB5-gig-work-bill-All-your-questions-answered-14441764.php>.
- SAID, Caroline. « California regulators say Uber, Lyft drivers are employees », *San Francisco Chronicle*, 10 juin 2020. <https://www.sfchronicle.com/business/article/California-regulators-say-Uber-Lyft-drivers-are-15330779.php>.
- SAINT MICHEL, Grégory et DJAZ, Nadia. « Coronavirus : salariés en Uber forme ». *Dalloz actualités*. 1er avril 2020. <https://www.dalloz-actualite.fr/flash/coronavirus-salaries-en-uber-forme#.Xt9IDns6-00>.
- SALOM, Steve. « Uber : nous voulons mettre en place un comité des parties prenantes pour échanger sur les conditions de travail des chauffeurs ». *Tribune au Monde.fr*. 25 mai 2019. https://www.lemonde.fr/idees/article/2019/05/25/uber-nous-voulons-mettre-en-place-un-comite-des-parties-prenantes-pour-echanger-sur-les-conditions-de-travail-des-chauffeurs_5467136_3232.html.
- TOKO, Salwa. « Souhaite-t-on créer une société à trois vitesses, constituée de salariés, d'indépendants et de travailleurs au statut hybride ? ». *Le Monde*. 27 avril 2019. https://www.lemonde.fr/idees/article/2019/04/27/souhaite-t-on-creer-une-societe-a-trois-vitesses-constituee-de-salaries-d-independants-et-de-travailleurs-au-statut-hybride_5455751_3232.html.
- VÉRIER, Vincent. « Uber, « c'est pas la belle vie », témoigne un chauffeur ». *Le Parisien*. 18 novembre 2017. <https://www.leparisien.fr/economie/uber-c-est-pas-la-belle-vie-temoigne-un-chauffeur-18-11-2017-7399917.php>.
- VITARD, Alice. « Le Conseil Constitutionnel fait voler en éclat les chartes sociales des plates-formes Internet de transport ». *L'usine Digitale*. 20 décembre 2019. <https://www.usine-digitale.fr/editorial/le-conseil-constitutionnel-fait-voler-en-eclat-les-chartes-sociales-des-plates-formes-Internet-de-transport.N915199>.
- *Communiqués et dossiers de presse*
- CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « Nous appelons à la suppression des chartes de l'article 20 de la LOM ». 5 septembre 2019. <https://cnnumerique.fr/lettre-ouverte-nous-appelons-la-suppression-des-chartes-de-l'article-20-de-la-lom>.
- CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « Position détaillée sur les dispositions de la LOM relatives au travail au travail des plateformes ». 3 juin 2019. <https://cnnumerique.fr/position-du-cnnum-sur-les-dispositions-de-la-lom-relatives-au-travail-des-plateformes>.
- FORCE OUVRIÈRE. « Création du Syndicat FO - CAPA VTC ». Communiqué de presse. 21 avril 2017. <https://www.force-ouvriere.fr/creation-du-syndicat-fo-capavtc>;
- PREMIER MINISTRE. « Pour une meilleure représentation des travailleurs des plateformes ». Communiqué de presse. 14 janvier 2020. <https://www.gouvernement.fr/partage/11338-pour-une-meilleure-representation-des-travailleurs-des-plateformes-numeriques>.
- GROUPE COMMUNISTE RÉPUBLICAIN CITOYEN ET ÉCOLOGISTE AU SÉNAT. « Proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques ». Dossier de presse.

Discours

- PÉNICAUD, Muriel. « Pour ceux qui veulent être indépendants, il faut leur laisser cette liberté, mais il faut des protections ». Intervention sur BFM TV le 8 mars 2020. <https://www.bfmtv.com/mediaplayer/video/muriel-penicaud-pour-ceux-qui-veulent-etre-independants-il-faut-leur-laisser-cette-liberte-mais-il-faut-des-protections-1228441.html>.
- SCHMIT, Nicolas. « Hearing of Nicolas SCHMIT, Commissioner-designate, Jobs: Opening statement by Nicolas SCHMIT ». Discours devant le Parlement européen le 1^{er} octobre 2019. https://multimedia.europarl.europa.eu/en/-hearing-of-nicolas-schmit-commissioner-designate-jobs-opening-statement-by-nicolas-schmit_1178011-V_v.

Ouvrages et chapitres d'ouvrage

- ABDELNOUR, Sarah. *Moi, petite entreprise: les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*. Presses universitaires de France. 2017.
- ALLAIN, Marie-Laure et CHAMBOLLE, Claire. « Les relations entre producteurs et distributeurs », in ALLAIN, Marie-Laure et CHAMBOLLE Claire (ed.), *Économie de la distribution*. La Découverte, 2003.
- BOULLIER, Dominique. *Sociologie du numérique*. Paris : Armand Colin, Coll. U, 2^{ème} édition. 2019.
- CASILLI, Antonio. *En attendant les robots-Enquête sur le travail du clic*. Le Seuil. 2019.
- COASE, Ronald H. *The Nature of the Firm*. 1937.
- DUJARIER, Marie-Anne. *Le travail du consommateur*. La Découverte. 2008.
- FLICHY, Patrice. *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*. Le Seuil. 2017.
- FLICHY, Patrice. *L'innovation technique : Récents développements en sciences sociales. Vers une nouvelle théorie de l'innovation*. La Découverte. 2017.
- GIRAUD, Olivier et ROSENFELD, Cinara L. « Auto-entrepreneur.e.s », in Bureau, M. C., Corsani, A., Giraud, O., Rey, F., & Tasset, C. *Les zones grises des relations de travail et d'emploi : un dictionnaire sociologique*. 2019.
- LORUSSO, Silvio. *Entreprenariat. Everyone is an entrepreneur, nobody is safe*. Tallin : Onomatopée 170. 2018.
- MONDON-NAVAZO, Mathilde « Travailleurs économiquement dépendants », in Bureau, M. C., Corsani, A., Giraud, O., Rey, F., & Tasset, C. *Les zones grises des relations de travail et d'emploi: un dictionnaire sociologique*. 2019.
- PASQUALE Franck, *Black box society. Les algorithmes secrets qui contrôlent l'économie et l'information*. Fyp Editions, Coll. Présence. 2015.
- ROSENBLAT, Alex. *Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work*. Univ of California Press. 2018.
- SAMUELSON, p. A. et NORDHAUS, W. D. *Économie*. 18^e édition. Économica. 2005.
- SCHOLZ, Trebor. *Le Coopérativisme de plateforme*. FYP Editions. 2017.
- SIMONET, Maud. *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?*. Textuel. 2018.
- SUPIOT, Alain. *La gouvernance par les nombres*. Fayard, 2015.
- SUPIOT, Alain (dir). *Au-delà de l'emploi. Les voies d'une vraie réforme du droit du travail*. Paris : Flammarion, Nouvelle édition 2016.
- SUPIOT, Alain. *Critique du droit du travail*. Paris : Presses Universitaires de France. 2019.

- SUPIOT, Alain. *Le droit du travail*. Paris : Presses Universitaires de France, Coll. « Que Sais-Je ». 2019.
- WOOD, Alex, GRAHAM, Mark, et ANWAR, Mohammad Amir. « Minimum Wages for Online Labor Platforms? Regulating the Global Gig Economy », in LARSSON, Anthony et TEIGLAND, Robin (ed.). *The Digital Transformation of Labor (Open Access): Automation, the Gig Economy and Welfare*. Routledge. 2019.

Podcasts

- ABAT, Martine. « Mon boss est un algorithme ». *France Culture : Les pieds sur terre*, diffusé le 15 octobre 2019. <https://www.franceculture.fr/emissions/les-pieds-sur-terre/micro-travailleurs>.

Rapports

- ALOISI, Antonio. Negotiating the digital transformation of work. Non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy. *EUI Working Paper MWP 19/03*, 2019. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3404990.
- AMAR, Nicolas et VIOSSAT, Louis-Charles. Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale. *Rapport de l'Igas no. 2015 - 121*, mai 2016. <http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2015-121R.pdf>.
- AMAR, Nicolas, MAYMIL, Vincent, VIOSSAT, Louis-Charles, LECONTE, Manuel, SAUVANT, Alain. La régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis. *Rapport de l'Igas no. 2018 - 050R et du CGEDD no. 012070-01*, décembre 2018. http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2018-050R_Tome_1_VTC-D.pdf.
- ANTONMATTEI, Paul-Henri et SCIBERRAS, Jean-Christophe. Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? *Rapport au Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité*, novembre 2018. <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport-Antonmattei-Sciberras-07NOV08.pdf>.
- BERG, Janine, FURRER, Marianne, HARMON, Ellie, RANI, Uma, SILBERMAN, M. Six. Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world. *Rapport de l'OIT*, Genève, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf.
- BERG, Janine. Income security in the on-demand economy. Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. Conditions of work and employment series n°74. *Rapport de l'OIT*, Genève, 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf.
- BORELLI, Silvia « Italie », in DAUGAREILH, Isabelle, DEGRYSE, Christophe, POCHET, Philippe (dir.). Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative. *ETUI working paper*, 2019. <https://www.etui.org/fr/Publications2/Working-Papers/Economie-de-plateforme-et-droit-social-enjeux-prospectifs-et-approche-juridique-comparative>.
- CHAGNY, Odile. France. Rapport d'Étude de cas. *Don't Gig Up!*, novembre 2019. http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2020/03/Casestudy_FR_FR.pdf.
- CHARPIN, Jean-Michel, CAUSSAT, Laurent, CARRAUD, Pierre-Marie, ROBERT, Eva, DURRIEU, Claire, CADORET, Clément, FREPPEL, Camille et BAUBRY, Solène. Ouverture de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants. *Rapport de l'IGF n° 2017-M-048 et de l'Igas n° 2017-096R*, octobre 2017. http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport-Assurance_chomage_independants.pdf.

- CHOUDARY, Sangeet Paul. The architecture of digital labour platforms : Policy recommendations on platform design for worker well-being. ILO Future of Work Research Paper. *Rapport de l'OIT*, Genève, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_630603.pdf.
- CODAGNONE, Cristiano, ABADIE, Fabienne et BIAGI, FedÉrico. The future of work in the 'sharing economy'. Market efficiency and equitable opportunities or unfair precarisation?. *Institute for Prospective Technological Studies, Science for Policy report by the Joint Research Centre*, 2016. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101280/jrc101280.pdf>.
- COMMISSION EUROPÉENNE. Flash reports on labour law. Summary and country reports. *European Center for Expertise Flash Report n°11/2019*, novembre 2019.
- CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS. Programme d'action 2015-2019 adopté lors du 13ème Congrès de la CES le 29 septembre 2015, Paris. <https://www.etuc.org/fr/publication/programme-daction-2015-2019-de-la-ces>.
- CONSEIL D'ÉTAT. Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'« ubérisation ». 13 juillet 2017. <https://www.conseil-etat.fr/resources/etudes-publications/rapports-etudes/etudes-annuelles/etude-annuelle-2017-puissance-publique-et-plateformes-numeriques-accompagner-l-uberisation>.
- CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. Ambition Numérique. 2015. <https://cnnumerique.fr/files/2018-04/CNNum--rapport-ambition-numerique.pdf>.
- CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. Travail, Emploi, Numérique : les nouvelles trajectoires. *Rapport à la Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social*, janvier 2016. <https://cnnumerique.fr/files/2017-10/Rapport-travail-version-finale-janv2016.pdf>.
- CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « L'adaptation des règles de la concurrence et de la régulation économique ». Synthèse des états généraux des nouvelles régulations du numérique, mai 2020. <https://cnnumerique.fr/files/uploads/2020/CNNum%20-%20EGNum%20-%20Concurrence.pdf>.
- CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « La protection des travailleurs des plateformes ». Synthèse des états généraux des nouvelles régulations du numérique, mai 2020. <https://cnnumerique.fr/files/uploads/2020/CNNum%20-%20EGNum%20-%20TDP.pdf>.
- CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « La surexposition aux écrans ». Synthèse des états généraux des nouvelles régulations du numérique, mai 2020. <https://cnnumerique.fr/files/uploads/2020/CNNum%20-%20EGNum%20-%20Surexposition%20aux%20e%CC%81crans.pdf>.
- CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. Concurrence et régulation des plateformes. Étude de cas sur l'interopérabilité des réseaux sociaux. À paraître.
- COQUELIN, Laurent et REYNAUD, Emmanuèle. Les professionnels autonomes. Une nouvelle figure du monde du travail. Paris : *Étude pour la Direction des Entreprises Commerciales, Artisanales et de Services (DECAS) du Ministère de l'Économie des Finances et de l'Industrie*, 2003. <https://archives.entreprises.gouv.fr/2012/www.pme.gouv.fr/essentiel/etudesstat/pdf/rap-odc-decas03.pdf>.
- CRÉMER, Jacques, DE MONTJOYE, Yves-Alexandre et SCHWEITZER, Heike. Competition policy for the digital era. *Report for the European Commission*, 2019. <https://ec.europa.eu/competition/publications/reports/kd0419345enn.pdf>.
- DAUGAREILH, Isabelle « France » in DAUGAREILH, Isabelle, DEGRYSE, Christophe et POCHE, Philippe (dir.). Économie de plateforme et droit

- social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative. *ETUI working paper*. 2019. <https://www.etui.org/fr/Publications2/Working-Papers/Economie-de-plateforme-et-droit-social-enjeux-prospectifs-et-approche-juridique-comparative>.
- DE GROEN, Willem Pieter, KILHOFFER, Zachary, LENAERTS, Karolien et al. Employment and working conditions of selected types of platform work. Dublin : *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2018. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf.
 - DE GROEN, Willem, MASELLI, Ilaria et FABO, Brian. The Digital Market for Local Services: A one-night stand for workers? An example from the on-demand economy. *CEPS Special Report* no 133, 2016. <https://www.ceps.eu/ceps-publications/digital-market-local-services-one-night-stand-workers-example-demand-economy/>.
 - DE STEFANO, Valerio. *Negotiating the algorithm. Automation, artificial intelligence and labour protection* ». *Working paper de l'Organisation Internationale du Travail*, n°246, 2018.
 - DE STEFANO, Valerio et ALOISI, Antonio. European Legal Framework for 'Digital Labour Platforms'. *European Commission*, Luxembourg, 2018. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112243/jrc112243_legal_framework_digital_labour_platforms_final.pdf.
 - DIRECTION GÉNÉRALE DU TRÉSOR. Traitement des plateformes numériques - Contribution des services économiques des pays suivant : Allemagne, Danemark, Chine, Espagne, États-Unis, Italie, Royaume-Uni, Moscou. *Stratégie, études et pilotage*, 2017. <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/1e3ee1a9-a55e-4ec2-af0b-a05dfd6739ae/files/5209c477-78d3-49da-987f-881617a48e54>.
 - DIRECTION GÉNÉRALE DU TRÉSOR. Nouvelles d'Espagne et du Portugal. Transports, Industrie & Tourisme. *Publications des Services économiques*. Trimestriel n° 13, novembre 2018. <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/6a5548ee-2611-4fa9-9a71-51eb7a9f380d/files/3191ce27-5595-403e-bc3a-c1745bae8add>.
 - FARRELL, Diana, GREIG, Fiona et HAMOUDI, Amar. The online platform economy in 2018: Drivers, workers, sellers, and lessors. *JPMorgan Chase Institute*, 2018. <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/document/institute-ope-2018.pdf>.
 - FORISSIER, Michel, FOURNIER, Catherine et PUISSAT, Frédérique. Travailleurs des plateformes : au-delà de la question du statut, quelles protections ? *Rapport d'information fait au nom de la commission des Affaires sociales du Sénat* n° 452, mai 2020. <https://www.senat.fr/rap/r19-452/r19-4521.pdf>.
 - FULTON, Lionel. Les syndicats s'engagent pour la protection des travailleurs indépendants. Bruxelles : *ETUC*, 2018. https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-10/Les%20syndicats%20s%27engagent%20pour%20la%20protection%20des%20travailleurs%20ind%C3%A9pendants_FR.pdf.
 - GIACUMACATOS et Elisa, HAUBEN, Harald. « Platform workers, competition law and the question of antitrust limits to collective bargaining ». Reflection paper n°1 in KILHOFFER et al. Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, VT/ 2018/ 032. *European Commission Final Report*, décembre 2019. <https://www.ceps.eu/ceps-publications/study-to-gather-evidence-on-the-working-conditions-of-platform-workers/>.
 - GIUSTI, Jérôme et THÉVENOUD, Thomas. Pour travailler à l'âge du numérique, défendons la coopérative !. *Rapport à la fondation Jean Jaurès*, janvier 2020. https://jean-jaures.org/sites/default/files/rapport-cooperative_3.pdf.

- GOMES, Barbara. Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais. *Rapport remis à l'Organisation Internationale du Travail*, 2017. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-paris/documents/publication/wcms_633107.pdf.
- GRELET-CERTENAIS, Nadine. Proposition de loi visant à rétablir les droits sociaux des travailleurs numériques. *Rapport fait au nom de la commission des Affaires sociales du Sénat n° 226*, 8 janvier 2020. <https://www.senat.fr/rap/l19-226/l19-2261.pdf>.
- HAUT CONSEIL POUR LE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE. Note d'étape sur le financement de la protection sociale pour les travailleurs indépendants. Diagnostic et propositions, 4 mars 2019. <https://www.securite-sociale.fr/home/hcfips/zone-main-content/rapports-et-avis-du-hcfips/rapport-sur-la-protection-social.html>.
- HUWS, Ursula, SPENCER, Neil, COATES, Matthew et al. The Platformisation Of Work In Europe: Results from research in 13 European countries, juillet 2019. <https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/the%20platformisation%20of%20work%20in%20europe%20-%20final%20corrected.pdf>.
- IG METALL. Frankfurt Paper on platform-based work. Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations, 6 décembre 2016. https://www.igmetall.de/download/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf.
- INSTITUT MONTAIGNE. Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi. Avril 2019. <https://www.institutmontaigne.org/ressources/pdfs/publications/travailleurs-des-plateformes-liberte-oui-protection-aussi-rapport.pdf>.
- JEHIN, Adrian. Coursiers à vélo et Deliveroo : les enseignements d'un combat social. *SMart*, juin 2018. https://smartbe.be/wp-content/uploads/2018/07/06-2018-deliveroo_final.pdf.
- JOHNSTON, Hannah et LAND-KAZLAUKAS, Chris. Organizing on-demand. Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. Conditions of work and employment series n°94. *Rapport de l'OIT*, Genève, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf.
- JOLLY, Cécile et FLAMAND, Jean. Salariés ou indépendants, une question de métiers ?. *Note d'analyse de France Stratégie n°60*, septembre 2017. <https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/na-60-salaries-independants-web.pdf>.
- JOYCE, Simon, NEUMANN, Denis, TRAPPMANN, Vera, UMNEY, Charles. A global struggle : worker protest in the platform economy. *ETUI Policy Brief n°2/2020*, 2020. <https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/A-global-struggle-worker-protest-in-the-platform-economy>.
- KILHOFFER, Zachary, DE GROEN, Willem Pieter, LENAERTS, Karolien, SMITS, Ine, HAUBEN, Harald, WAEYAERT, Willem, GIACUMACATOS, Elisa, LHERNOULD, Jean-Philippe, ROBIN-OLIVIER, Sophie. Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. *European Commission Final Report*. VT/ 2018/ 032, décembre 2019. <https://www.ceps.eu/ceps-publications/study-to-gather-evidence-on-the-working-conditions-of-platform-workers/>.
- LABORATOIRE D'INNOVATION NUMÉRIQUE DE LA CNIL. La forme des choix. Données personnelles, design et frictions désirables. *Cahier IP innovation et prospective n°6*, 2019. https://linc.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/cnil_cahiers_ip6.pdf.
- LANDIER, Augustin, SZOMORU, Daniel et THESMAR, David. Travailler sur une plateforme Internet. Une analyse des chauffeurs utilisant UBER en France.

Rapport d'orientation préparé pour Uber, 2016. <http://pinguet.free.fr/landieruber16.pdf>.

- MARTINOT, Bertrand et SAUVAT, Estelle. Un capital emploi formation pour tous. *Étude de l'Institut Montaigne*, janvier 2017. <https://www.institutmontaigne.org/publications/un-capital-emploi-formation-pour-tous>.
- MASON, Luke « Royaume-Uni », in DAUGAREILH, Isabelle, DEGRYSE et Christophe, POCHE, Philippe (dir.). *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*. *ETUI working paper*, 2019. <https://www.etui.org/fr/Publications2/Working-Papers/Economie-de-plateforme-et-droit-social-enjeux-prospectifs-et-approche-juridique-comparative>.
- MÉNASCÉ, David. La France du Bon coin : le micro-entrepreneuriat à l'heure de l'économie collaborative. *Institut de l'entreprise*, 2015. https://www.institut-entreprise.fr/sites/default/files/archives/2015_IDEP_La_france_du_bon_coin.pdf.
- MEXI, Maria. Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities. *Background paper for discussion at the ILO-AICESIS-CES Romania International Conference* (Bucharest, 10–11 October 2019). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_723431.pdf.
- MONTEL, Olivia. L'économie des plateformes: enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques. *Document d'étude de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) numéro 213*, 2017. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/de_2013_economie_collaborative.pdf.
- OCDE. *Negotiating Our Way Up : Collective Bargaining in a Changing World of Work*. Paris : *Éditions OCDE*, 2019. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/1fd2da34-en.pdf?expires=1591273103&id=id&accname=guest&checksum=7D0F0FBF03DA18A793848E590367D5A6>.
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 86^{ème} Session. Genève, 18 juin 1998. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467654.pdf.
- PARLEMENT EUROPÉEN, CONSEIL ET COMMISSION EUROPÉENNE. *Socle européen des droits sociaux*, 2017. https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_fr.pdf.
- PEDERSINI, Roberto et COLETTI, Diego. *Self-Employed workers : industrial relations and working conditions*. Dublin : *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2010. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf.
- PESOLE, Annarosa, URZI BRANCATI, Maria Cesira, FERNANDEZ-MACIAS, Enrique, BIAGI, FedÉrico et GONZALEZ VAZQUEZ, Ignacio. *Platform workers in Europe. Evidence from the COLLEEM survey*. *JRC Science for policy report*, 2018. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf.
- RAPOPORT, Jacques. *Conclusions du médiateur*. Janvier 2017. <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/174000135.pdf>.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel « Espagne », in DAUGAREILH, Isabelle, DEGRYSE, Christophe, POCHE, Philippe (dir.). *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*. *ETUI working paper*, 2019. <https://www.etui.org/fr/Publications2/Working-Papers/Eco>

nomie-de-plateforme-et-droit-social-enjeux-prospectifs-et-approche-juridique-comparative.

- RENAISSANCE NUMÉRIQUE. Plateformes et dynamiques concurrentielles. 2015. https://www.renaissancenumerique.org/system/attach_files/files/000/000/136/original/Note_decryptage_Plateforme_RN_%281%29.pdf?1508510854.
- SÉNAT. Étude de législation comparée n° 288 - Recueil des notes de synthèse de mars à juin 2019. *Direction de l'initiative parlementaire et des délégations*, juillet 2019. <http://www.senat.fr/lc/lc290/lc290.pdf>.
- SIMONPOLI, Jean-Dominique et GATEAU, Gilles. Accompagner la dynamique du dialogue social par la formation et la reconnaissance de ses acteurs et par la valorisation des meilleures pratiques. *Rapport remis à la ministre du Travail*, 16 février 2018. https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/rapport_Gateau_Simonpoli.
- TERRASSE, Pascal. Rapport au Premier ministre sur le développement de l'économie collaborative en France. 2016. https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2016/02/08.02.2016_rapport_au_premier_ministre_sur_leconomie_collaborative.pdf.
- THIÉRY, Sophie. Les nouvelles formes de travail indépendant. *Avis du Conseil économique, social et environnemental*, 2017. https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2017/2017_25_travail_independant.pdf.
- UBER EATS. Consultation des coursiers. Mai 2019. https://s3.amazonaws.com/uber-static/UberEATS+France/UberEats_Rapport_Consultation_Coursiers.pdf?fbclid=IwAR2fYm4HVQnLk769BBvu4d6JDUI-bKcv-0badxzVV-SO-4luNWT-Y-RQzfY4.
- VANDAELE, Kurt, PIASNA Agnieszka et DRAHOKOUPIL, Jan. 'Algorithm breakers' are not a different species. Attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium. *ETUI Working paper*, juin 2019. <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Algorithm-breakers-are-not-a-different-species-attitudes-towards-trade-unions-of-Deliveroo-riders-in-Belgium>
- VOSS, Eckhard et RIEDE, Hannah. Digitalisation and workers' participation. What trade unions, company level workers and online platform workers in Europe think. *European Trade Union Confederation (ETUC) Report*, septembre 2018. <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20EN2.pdf>.

Reportages

- « Au secours, mon patron est un algorithme ». In *Cash Investigation*. Diffusé le 24 septembre 2019. <https://www.france.tv/france-2/cash-investigation/1066737-au-secours-mon-patron-est-un-algorithme.html>.
- GOETZ, Henri et POULAIN, Alain. « Invisibles. Les travailleurs du clic ». In *France TV/Slash*. Diffusé 12 février 2020. <https://www.france.tv/slash/invisibles/>.
- *Ressources institutionnelles en ligne*
- ACOSS. « Les micro-entrepreneurs en 2018 : un nouvel élan qui confirme l'attractivité du dispositif ». *Accoss Stat n°289*, juillet 2019. <https://www.acoss.fr/home/observatoire-economique/publications/acoss-stat/2019/acoss-stat-n289.html>.
- BABET, Damien et PICARD, Claude. « Indépendants : une offre de travail plus contrainte depuis 2008 ». *INSEE Références*, 28 avril 2020. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4470784?sommaire=4470890>.

- BABET, Damien. « Un travailleur indépendant sur cinq dépend économiquement d'une autre entité ». *INSEE Première* n°1748, avril 2019. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3974828>.
- BPIFrance. « La protection sociale du micro-entrepreneur (auto-entrepreneur) ». Janvier 2020. <https://bpifrance-creation.fr/encyclopedie/micro-entreprise-regime-auto-entrepreneur/fiscal-social-comptable/protection-sociale>.
- DGCCRF. « Abus de dépendance économique : quelles sanctions ? ». *Fiches pratiques*, juin 2017. https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/dgccrf/documentation/fiches_pratiques/fiches/Abus-dependance-economique.pdf.
- DGCCRF. « SignalConso, la nouvelle plateforme de signalement à destination des consommateurs ». 28 mars 2019. <https://www.economie.gouv.fr/dgccrf/signalconso-nouvelle-plateforme-signalement-a-destination-des-consommateurs-0>.
- EUROSTAT. « Statistiques sur l'emploi », dernière mise à jour en septembre 2017. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/fr.
- GOURDON, Hugo. « Les créations d'entreprises en 2018 ». *INSEE Première* n° 1734, janvier 2019. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3703745>.
- LE BOËTTÉ, Isabelle. « Les indépendants : le rebond amorcé dans les années 2000 se poursuit en 2016 ». *Insee Première* n°1678, août 2019. <https://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/104013/1/ip1768.pdf>.
- LE PORTAIL DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES, DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS. « Une coopérative d'activités et d'emplois, c'est quoi ? ». 31 octobre 2012. <https://www.economie.gouv.fr/ess/cooperative-dactivites-et-demplois-cest-quoi>.
- MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES, DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS. « COVID-19 : Guide des précautions sanitaires à respecter dans le cadre de la livraison de repas à domicile ». 15 mars 2020. <https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-guide-des-precautions-sanitaires-livraison-repas>.
- OBSERVATOIRE DES INÉGALITÉS. « Travail indépendant : le grand écart des revenus ». 13 mai 2019. <https://www.inegalites.fr/Travail-independant-le-grand-ecart-des-revenus>.
- PREMIER MINISTRE, DIRECTION DE L'INFORMATION LÉGALE ET ADMINISTRATIVE (DILA). « Qu'est-ce que le compte personnel d'activité ? ». 15 janvier 2020. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34029>.

Autres sites et pages Web

- « UBER (entreprise) ». Wikipedia France. Consulté en mai 2020. [https://fr.wikipedia.org/wiki/Uber_\(entreprise\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/Uber_(entreprise)).
- ASSOCIATION DES PLATEFORMES D'INDÉPENDANTS. « Charte éthique ». 19 novembre 2019. <https://www.apiasso.org/charte>.
- BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi. « Employment status of platform workers (national courts decisions overview – Argentina, Australia, Belgium, Brazil, Canada, Chile, France, Germany, Italy, Nederland, Panama, Spain, Switzerland, United Kingdom, United States & Uruguay) ». *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Consulté en mai 2020. <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/>.
- DESBIEY, Olivier. « Nudger n'est pas jouer : comment Uber et Lyft influencent leurs chauffeurs à leur avantage ». *LINC*. 7 avril 2017. <https://linc.cnil.fr/>

[fr/nudger-nest-pas-jouer-comment-uber-et-lyft-influencent-leurs-chauffeurs-leur-avantage](https://www.lesnumeriques.com/actualites/fr/nudger-nest-pas-jouer-comment-uber-et-lyft-influencent-leurs-chauffeurs-leur-avantage).

- DESIGNERS ÉTHIQUES. « Méthode de diagnostic du design attentionnel ». 28 janvier 2019. <https://designersethiques.org/2019/01/28/methode-de-diagnostic-du-design-attentionnel/>.
- GIRARD-CHANUDET, Camille. « Le jeu en vaut-il la donnée ? La ludification gourmande des interfaces ». *LINC*. 6 novembre 2018. <https://linc.cnil.fr/fr/le-jeu-en-vaut-il-la-donnee-la-ludification-gourmande-des-interfaces>.
- FÉDÉRATION NATIONALE DES AUTO-ENTREPRENEURS. « Quitter ou rester à la Cipav ». 17 décembre 2019. <https://www.federation-auto-entrepreneur.fr/actualites/quitter-rester-a-cipav>.
- FÉDÉRATION NATIONALE DES ARTISANS TAXIS. <http://www.fnataxi.fr/>.
- JUSTICE 4 COURIERS. <https://www.justice4couriers.fi/>.
- PIENNE, Raphaëlle. « De la professionnalisation à la reconversion : comment répondre aux besoins des travailleurs de plateformes ? ». *Centre Inffo*. 20 mai 2019. <https://www.centre-inffo.fr/innovation-formation/de-la-professionnalisation-a-la-reconversion-comment-repondre-aux-besoins-des-travailleurs-de-plateformes>.
- PORTAIL auto-entrepreneur. « Le congé maternité ». 26 août 2019. <https://www.portail-autoentrepreneur.fr/academie/statut-auto-entrepreneur/conge-maternite>.
- SCHMITT, Gaspard. « Side, le pivot de l'année pour réinventer l'interim de zéro ». *Medium*. 18 décembre 2019. <https://medium.com/in-side/le-pivot-de-la-ann%C3%A9e-pour-r%C3%A9inventer-l-interim-de-z%C3%A9ro-5ffc270eef6e>.
- TU RESPUESTA SINDICAL YA. <http://turespuestasindical.es/>.
- UNION DES AUTO-ENTREPRENEURS. « Les indépendants favorables à l'extension de l'assurance-chômage ». <http://www.union-auto-entrepreneurs.com/actualites/independants-chomage/>.
- WEMIND & OUISHARE, « Le chômage pour les indépendants ? Les résultats de l'enquête. » Mars 2018.

COMPOSITION DU CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE

Présidente et pilote du groupe de travail

- Salwa TOKO

Vice-Président

- Gilles BABINET

Co-pilote du groupe de travail

- Hind ELIDRISSI

Membres du groupe de travail Travailleurs des plateformes

- Maud BAILLY
- Gérald ELBAZE
- Henri ISAAC
- Loubna KSIBI

Membres

- Yann ALGAN
- Annie BLANDIN-OBERNESSER
- Mohammed BOUMEDIANE
- Jérémie BOROY
- Patrick CHAIZE
- Théodore CHRISTAKIS
- Olivier CLATZ
- Nathalie COLLIN
- Vincent COSTALAT
- Maryne COTTY-ESLOUS
- Karine DOGNIN-SAUZE
- Gaël DUVAL
- Florette EYMENIER
- Martine FILLEUL
- Sophie FLAK
- Tatiana JAMA
- Anne LALOU
- Thomas LANDRAIN
- Constance LE GRIP
- Litzie MAAREK
- Laura MEDJI
- Françoise MERCADAL-DELASALLES

- Jean-Michel MIS
- Hervé PILLAUD
- Jean-Charles SAMUELIAN
- Christian VANIZETTE
- Alexandre ZAPOLSKY

Rédaction

- Philippine RÉGNIEZ, Rapporteuse
- Joséphine HURSTEL, Rapporteuse
- Clément LE LUDEC, Rapporteur (jusqu'en décembre 2019)

Relectures

- Charles-Pierre ASTOLFI, Secrétaire général
- Vincent TOUBIANA, Secrétaire général adjoint
- Marylou LE ROY, Responsable juridique et des affaires institutionnelles
- Leila AMANAR, Rapporteuse
- Nathalie BOUAROUR, Rapporteuse
- Myriam EL ANDALOUSSI, Rapporteuse
- Jean-Baptiste MANENTI, Rapporteur
- Ménéhould MICHAUD DE BRISIS, Rapporteuse
- Hugo BESANÇON, Rapporteur stagiaire
- Farah FEJJARI, Rapporteuse stagiaire

Secrétariat général

- Éric BERNAVILLE, Assistant de direction

À PROPOS DU CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE

Le Conseil national du numérique est chargé d'étudier les questions relatives au numérique, en particulier les enjeux et les perspectives de la transition numérique de la société, de l'économie, des organisations, de l'action publique et des territoires. Il est placé auprès du secrétaire d'État chargé du Numérique et ses statuts ont été modifiés par décret du 8 décembre 2017. Ses membres sont nommés par un arrêté du secrétaire d'État chargé du Numérique pour une durée de deux ans. Ils peuvent s'appuyer sur un secrétariat général composé d'une dizaine de permanents.

Contact presse :

Charles-Pierre Astolfi

Secrétaire général

presse@cnnumerique.fr,

01 44 97 25 08

<https://cnnumerique.fr> | @CNum

