

EGNum

États généraux du numérique

synthèse de la consultation

Mai 2020

Travailleurs des
plateformes

Sommaire

Contexte	173
Synthèse brève des contributions	176
Synthèse générale des contributions	178
Préalable	178
Propositions du groupe de travail	178
Cadrage et recensement des besoins	178
Propositions	180
Scénarios de régulation	180
Propositions	180
Contexte : Les politiques publiques face à l'émergence du travail de plateformes	182
Au niveau français	182
Travailleurs des plateformes et statut de micro-entrepreneur	182
Une régulation sectorielle spécifique : le cas emblématique du transport de personnes	184
Quelles politiques publiques pour des travailleurs au statut juridique incertain ?	188
Protéger les travailleurs des plateformes en s'appuyant sur la responsabilité sociale des plateformes	192
Au niveau européen	195
L'élaboration progressive d'une définition juridique des plateformes de mise en relation	195
Appréhender les effets de ce nouveau mode d'organisation du travail	200
Mettre en place des droits minimaux pour l'ensemble des travailleurs	202
Au niveau international	215
Une réflexion sur le futur du travail articulée autour de l'automatisation et du travail atypique	215
Des régulations spécifiques au secteur du transport de personnes	217
Travail des plateformes, quels risques pour quelles opportunités ?	218
Réguler le futur du travail	220
Synthèse des contributions	223
L'économie des plateformes de travail : un nouveau canal de distribution du travail	223
Face à la variété des modèles, la nécessité de mieux comprendre les plateformes de travail	223
Différents types de plateformes	223
Des travailleurs aux statuts variés	224
Des formes variées d'engagement des travailleurs dans leur activité	225
Améliorer la compréhension des plateformes et de leur modèle, une nécessité	226
Les plateformes de travail, prochain canal principal de distribution du travail ? ...	226
Le développement du modèle des plateformes	226
La plateformes du travail soutenue par une demande sociale de plus d'autonomie et de flexibilité	228

Les limites d'un modèle économique encore instable	230
La situation quasi-monopolistique des plateformes sur leurs marchés, source d'abus envers les concurrents et les travailleurs	230
Un modèle économique précarisant dont la rentabilité n'est pas démontrée	231
Critique sur le partage de la valeur issue de la collecte et du traitement des données ...	232
Le travail sur les plateformes : des activités risquées, voire précaires	233
Des conditions de travail qui comportent des risques spécifiques.....	233
Des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs liés au secteur d'activité de la plateforme	233
L'émergence de risques liés à la numérisation du travail : le management algorithmique	235
Une activité faiblement rémunératrice voire précarisante.....	237
L'épineuse question de la rémunération	237
La commission des plateformes	238
Des tarifs fixés unilatéralement	238
Un accès difficile à la protection sociale	239
Comment réguler les travailleurs des plateformes ?	240
Scénarios de régulation par le statut juridique des travailleurs	240
La requalification des contrats d'autoentrepreneurs en contrats de salariés	240
L'extension des droits des salariés aux travailleurs indépendants économiquement dépendants.....	242
Scénarios de régulation par l'instauration d'un dialogue social entre les plateformes et les travailleurs	244
La solution du dialogue social, entre opportunités et limites	244
La difficile question de la représentation des intérêts des travailleurs	245
Le besoin d'une instance neutre pour le dialogue social : l'observatoire des plateformes	247
Des exemples de dialogue social dans d'autres pays européens	248
Le recours au médiateur des entreprises	249
Scénarios de régulation par l'action sur d'autres leviers	250
L'activation de la responsabilité sociale des plateformes : le dispositif des chartes	250
Le recours au droit commercial	252
Le portage salarial	253
L'actionnariat indépendant.....	254
Le développement des coopératives	254
Scénarios de régulation pour garantir l'accès aux droits sociaux aux travailleurs des plateformes	254
Protéger les travailleurs de la précarisation par l'acquisition de compétences : le droit à la formation	255
Protéger la santé et la sécurité des travailleurs : le droit à l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP)	256
Protéger tous les travailleurs : étendre le droit à la protection sociale à l'ensemble des indépendants.....	257
Protéger les travailleurs de la précarité : l'instauration d'un tarif minimum.....	257

Synthèse de la consultation sur la protection des travailleurs des plateformes

Contexte

Historique des travaux sur les états généraux des nouvelles régulations numériques

<i>Juillet 2018</i>	Lancement des états généraux des nouvelles régulations numériques Par le secrétaire d'État chargé du Numérique
<i>Septembre 2018</i>	Première phase des états généraux Consultation des principales administrations ayant compétence sur les enjeux numériques
<i>Janvier 2019</i>	Lancement de la deuxième phase des états généraux Consultation en ligne et en présentiel sur six thèmes : <ul style="list-style-type: none">– Thème 1 - Régulation des contenus illicites– Thème 2 - Adaptation des règles de concurrence et de régulation économique– Thème 3 - Observatoire du numérique– Thème 4 - Protection des travailleurs des plateformes– Thème 5 - Données d'intérêt général– Thème 6 - Surexposition aux écrans
<i>Mars 2019</i>	Clôture de la consultation citoyenne sur les thèmes 1 à 3
<i>Mai 2019</i>	Clôture de la consultation citoyenne sur les thèmes 4 à 6

Déroulé de la première phase des états généraux : le travail des administrations

Durant la première phase des états généraux, le sujet des travailleurs des plateformes a été traité dans un groupe de travail sur la régulation économique et a été piloté par Louis-Charles Viossat, Inspecteur général des affaires sociales (IGAS).

Membres du groupe de travail

Ont participé à ce groupe de travail des agents de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos), de l'Autorité de la concurrence (ADLC), de l'Assemblée Nationale (AN), de l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI), de l'Autorité de régulation des communications électroniques et des postes (Arcep), de l'Autorité de régulation des jeux en ligne (ARJEL), de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), du Conseil d'État (CE), du Conseil général de l'économie (CGE), de la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF), de la Direction générale des entreprises (DGE), de la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), de la Direction générale des Finances publiques (DGFIP), de la Direction générale du travail (DGTravail), de la Direction générale du Trésor (DGTrésor), de la Direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État (DINSIC), de la Haute Autorité pour la diffusion des œuvres et la protection des droits sur Internet (HADOPI), de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE), du ministère des Solidarités et de la Santé (MSS), du Sénat, du Secrétariat général aux affaires européennes (SGAE) ainsi que des parlementaires, des Professeurs des Universités et des membres et rapporteurs du Conseil national du numérique (CNNum).

Déroulé de la deuxième phase des états généraux du numérique : la consultation

Du 14 janvier 2019 au 15 mai 2019, cette deuxième phase de consultation en ligne a mobilisé 110 participants. Elle a permis de recueillir près de 120 contributions et 404 votes sur la **thématique des travailleurs des plateformes**. **Les débats sur la plateforme de consultation ont été enrichis par des ateliers contributifs organisés** – en présence du coordonnateur de la première phase des états généraux du numérique, Louis-Charles Viossat – le 02 avril 2019 aux Halles Civiques de Belleville, auxquels ont participé plus de 50 personnes.

Acteurs contributeurs

L'ensemble des parties prenantes au débat était représenté. On note une forte mobilisation du secteur économique avec une représentation de grands groupes (La Poste, ...), de plateformes de travail en ligne (Uber, Heetch, Deliveroo, ...), d'acteurs des plateformes coopératives (Coopcycle, ...), mais également des fédérations professionnelles du secteur, syndicats et réseaux

de la consultation

d'entreprises (MEDEF, Syntec, Tech In France, ...). La mobilisation de la société civile, des acteurs publics (Sharers and Workers, Bpifrance, Agence Nationale de l'Amélioration des Conditions de Travail, ministère du Travail, ministère de l'Économie et des Finances, ...) et du milieu syndical (FO, CFE-CGC, CLAP75, ...) a été importante. Sur la plateforme en ligne, des citoyens ont également participé.

Synthèse brève des contributions

Les contributeurs soulignent qu'indépendamment des statuts, **le travail est en mutation sous l'effet de la recherche d'une plus grande demande d'autonomie de la part des travailleurs**. Cette tendance individuelle est concomitante au développement de nouveaux modes d'organisation du travail incarnés par les plateformes de travail. Si, comme le souligne une contribution, « *la plateforme numérique devient le canal de distribution du travail* », on peut émettre l'hypothèse selon laquelle **la plateforme de l'économie s'inscrit pleinement dans cette tendance à l'autonomie**, voire même qu'elle y contribue. C'est dans cette perspective qu'émerge la proposition suivante : « *accompagner le passage vers un individu de plus en plus autonome au travail avec un modèle qui ne soit pas précarisant.* »

Toutefois, **cette tendance à la plateforme de travail soulève plusieurs inquiétudes**, avec en premier lieu des interrogations exprimées par les contributeurs sur **la pérennité et la viabilité des modèles économiques des plateformes**. La situation de quasi-monopole occupée par ces dernières sur leurs marchés leur permet d'en définir les modalités d'accès pour les entreprises concurrentes de leurs services et pour les travailleurs. Pour certains, ce modèle d'affaires se révèle problématique dans la mesure où sa proposition de valeur n'est pas claire, qu'il tire son existence de levées de fonds successives, qu'il précarise le travail tout en captant les données des travailleurs et des utilisateurs pour de futures innovations. Ce dernier point conduit à faire émerger la proposition d'un droit à la portabilité des données sur les plateformes numériques.

L'ensemble des acteurs insiste sur le fait qu'il **faut mieux prendre en compte les problématiques des conditions de travail, de la protection et de la rémunération du travail des plateformes**. Le manque de données sur la situation des travailleurs, tant en termes de revenus que de conditions d'exercice de leur activité ou d'accidents de travail, a été pointé à de très nombreuses reprises. Ce manque est perçu comme pénalisant pour la bonne définition des politiques publiques en la matière.

La question du statut juridique des travailleurs (micro-entreprise ou salariat) **a été au centre des discussions**. Cette question controversée fait apparaître des positions polarisées entre différentes catégories d'acteurs. Pour certains, il s'agit d'une problématique accessoire par rapport au manque de protection des travailleurs. Pour d'autres, il est nécessaire de clarifier ce point en droit avant de mettre en œuvre toute autre forme de régulation. **Il est apparu que le statut juridique du travail ayant une influence sur l'ensemble des points soulevés** (rémunération, protection sociale, conditions de travail, modèle économique...), la clarification de cette question est en effet essentielle.

Enfin, **les consultations ont porté sur plusieurs scénarios de régulation proposés par le Gouvernement** : la mise en place de chartes de responsabilité sociale de plateformes pour améliorer les conditions des travailleurs, l'organisation du dialogue social entre travailleurs et plateformes, l'expérimentation autour d'autres modèles tels que le portage salarial ou les coopératives. Premièrement, **la plupart des acteurs se sont montrés sceptiques quant à la pertinence et l'efficacité des chartes de responsabilité sociale** pour améliorer les conditions de travail sur les plateformes. Deuxièmement, **les acteurs notent que le dialogue social ne se décrète pas, il se construit** avec les acteurs légitimes auprès des travailleurs. De nombreux contributeurs considèrent qu'il faudrait développer ce mode de régulation en mettant en place des dispositifs de financement et en garantissant la participation des travailleurs à ce dialogue social. **Un observatoire des plateformes pourrait permettre d'appuyer ce processus.** Parmi les autres propositions, le portage salarial et l'actionnariat indépendant n'ont pas été plébiscités par les contributeurs. En revanche, **le développement des plateformes coopératives et le recours au droit commercial sont retenues par certains comme des solutions plus pertinentes.**

Synthèse générale des contributions

Préalable

Propositions du groupe de travail

Cadrement et recensement des besoins

Le groupe de travail s'est concentré sur **les moyens de mieux garantir l'accès aux droits sociaux des travailleurs de plateformes**. Ces nouveaux types de travailleurs de l'ère digitale constituent certes une part encore très minoritaire (entre 0,5 % et 2 % selon des estimations) de l'emploi en France, mais ces formes de travail rentrent difficilement dans des cadres du droit social hérités de l'histoire. **Les conditions de travail des travailleurs de plateformes, atypiques et souvent précaires, soulèvent une série de problèmes ainsi que de nouveaux risques** comme la dépendance ou la taylorisation algorithmique. Le développement des plateformes comme canal de distribution du travail est un phénomène récent qui pourrait, en outre, s'accélérer au cours des années à venir. Sur la base des travaux existants notamment, le groupe de travail a formulé des principes directeurs et des propositions qui ont été débattues au cours de la consultation.

Ainsi, il a dégagé les principes directeurs suivants afin de guider l'action publique :

- **Conforter l'autonomie et l'employabilité des travailleurs** indépendants et salariés dans la nouvelle économie de plateformes ;
- **Assurer la liberté de choix par les travailleurs de plateformes de leur statut** tout en luttant contre les situations de salariat déguisé, de fausse sous-traitance et de travail dissimulé ;
- **Concilier une souplesse accrue de l'organisation du travail et un haut degré de sécurisation des parcours professionnels** et de protection sociale des travailleurs de plateformes quel que soit leur statut ;
- **Garantir le respect par les plateformes d'un socle de droits sociaux**, notamment ceux relatifs à la santé et à la sécurité au travail ;
- **Trouver les moyens d'une représentation collective adaptée et de la négociation de droits collectifs** des travailleurs de plateformes quel que soit leur statut.

Propositions

Scénarios de régulation

Lors de la phase préparatoire, le groupe de travail a principalement dégagé deux scénarios de régulation :

1. Un premier scénario reposant sur l'hypothèse de la poursuite de la mise en œuvre du principe de « *responsabilité sociale des plateformes* » sur la base de l'autorégulation des acteurs ;
2. Un second scénario requérant une évolution du droit national, qui s'articule autour de propositions consistant à inscrire dans le droit de nouvelles dispositions contraignantes à la charge des plateformes.

Deux autres scénarios possibles n'ont pas été retenus lors de cette phase préliminaire :

- La création d'un statut général et unique de l'actif, perçue comme irréaliste à court terme ;
- La création d'un tiers statut entre salariat et travail indépendant, estimée inopportune pour ne pas complexifier davantage le droit social.

Propositions

Dans ce cadre, plusieurs propositions formulées par le groupe de travail peuvent être examinées indépendamment du scénario choisi. Il s'agit :

- de l'extension du dispositif de médiation des entreprises aux relations entre plateformes et travailleurs de plateformes afin de favoriser la résolution des conflits et encourager le dialogue ;
- du lancement, sous l'égide d'une personnalité qualifiée, d'une concertation entre représentants des plateformes et des travailleurs salariés et indépendants afin de déterminer des critères objectifs et acceptés par tous de la représentativité des organisations pouvant défendre les intérêts des travailleurs de plateformes.

Dans le cadre du premier scénario, le groupe de travail a identifié les pistes d'action suivantes :

- la possibilité pour les plateformes qui le souhaitent d'associer les travailleurs des plateformes à leur capital sans qu'elles ne risquent leur requalification en salariat ;

- l’instauration 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 ;
- la possibilité pour les travailleurs de plateformes d’être portés par des sociétés de portage en élargissant les cas de recours au portage salarial.

Dans le cadre du second scénario, le groupe de travail a également formulé d’autres pistes d’action, et notamment :

- l’obligation des plateformes, dans certains secteurs déterminés, à mettre en œuvre les chartes de responsabilité sociale prévues par l’amendement Taché dans le cadre du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, puis dans le projet de loi d’orientation des mobilités ;
- l’obligation des plateformes à contribuer au financement de la protection sociale de travailleurs de plateformes, y compris en matière de formation professionnelle.

Contexte : Les politiques publiques face à l'émergence du travail de plateformes

Dans cette partie, nous avons fait le choix de présenter les textes législatifs et réglementaires, ainsi que les rapports d'institutions publiques (ou apparentées) ou commandés par ces institutions. Sauf à de rares exceptions, nous avons choisi de ne pas présenter de références à la littérature académique. De fait, notre objectif était de rendre compte de l'évolution de la prise en compte du sujet par les pouvoirs publics.

Au niveau français

Travailleurs des plateformes et statut de micro-entrepreneur

Le développement de l'économie de plateformes a directement bénéficié de l'apparition du statut d'autoentrepreneur (devenu depuis micro-entrepreneur) et de ses aménagements successifs. Issu du rapport « *En faveur d'une meilleure reconnaissance du travail indépendant* » écrit par François Hurel en 2007⁵³, le statut d'autoentrepreneur est formellement consacré en droit par le biais de la [Loi de modernisation de l'économie](#) (LME) promulguée le 4 août 2008. Il consiste alors en un régime fiscal, social et réglementaire par lequel des individus exerçant une activité dont le chiffre d'affaires annuel est en-deçà de certains seuils peuvent s'inscrire en ligne comme autoentrepreneur, être exonérés de TVA, d'impôt sur les sociétés et de taxe professionnelle, et s'acquitter de cotisations indexées sur le chiffre d'affaires. La [loi relative à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises](#), dite Pinel, de 2014 marque le passage du régime de l'autoentrepreneur vers celui de la micro-entreprise et affine l'entrepreneur au régime des travailleurs indépendants pour la maladie, la famille et la vieillesse. Il concerne toujours une personne physique se livrant à une activité commerciale ou de services à titre individuel et qui exerce en principe son activité en toute indépendance dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de services.

Le régime des micro-entrepreneurs évolue en 2016 lors de l'adoption de la [Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#), dite Travail, qui prend acte du recours aux micro-entrepreneurs par la nouvelle économie de plateforme, en ébauchant le principe d'une responsabilité sociale de ces dernières. Le Titre IV du texte est consacré aux « *travailleurs utilisant*

⁵³ HUREL, François ; *Rapport à Hervé Novelli, Secrétaire d'État en charge des Entreprises et du Commerce extérieur, en faveur d'une meilleure reconnaissance du travail indépendant*, Rapport du Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi, janvier 2008, 51p.

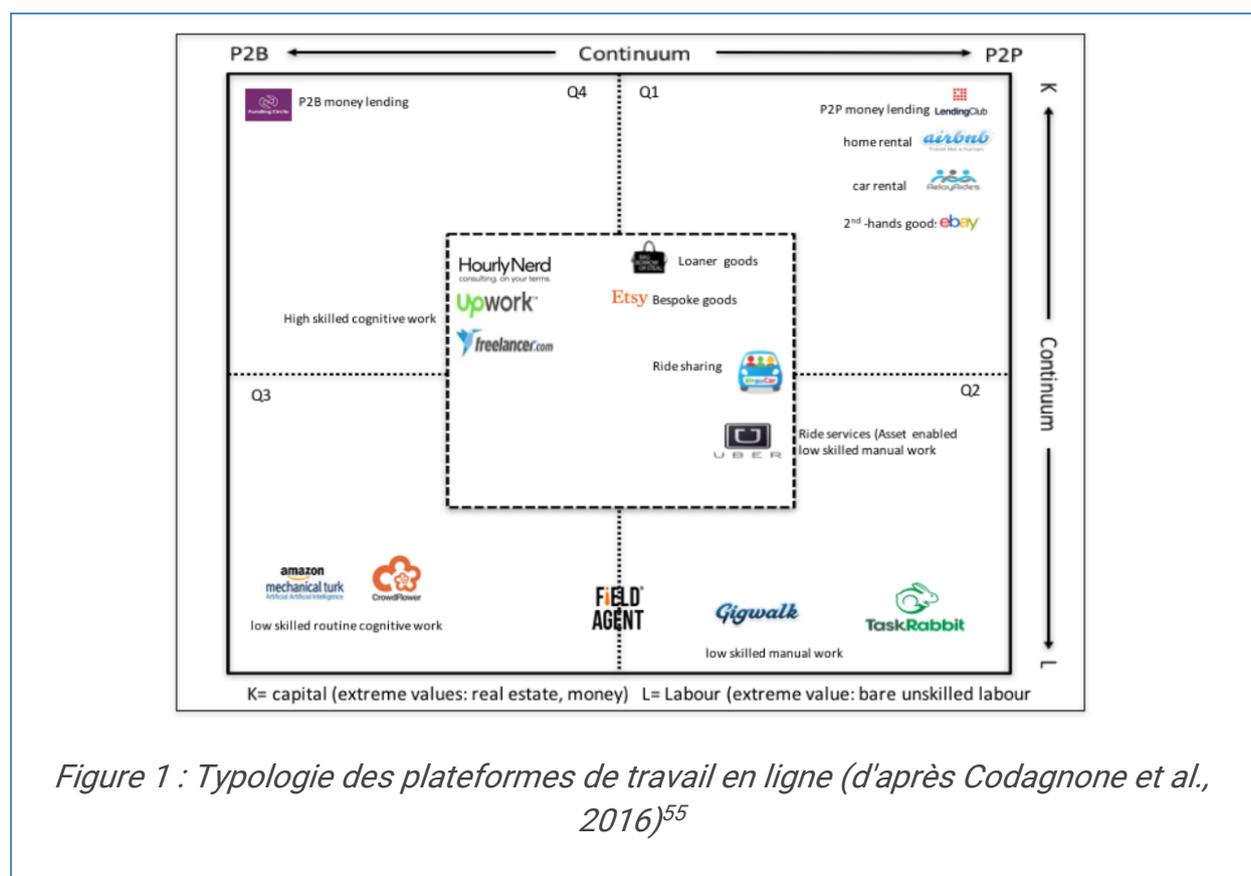
une plateforme de mise en relation par voie électronique». C'est ainsi que les travailleurs des plateformes font formellement leur apparition dans le droit français du travail. La responsabilité sociale des plateformes est dès lors définie à l'article [L.7342-1 du Code du Travail](#) : « *lorsque la plateforme 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 qui s'exerce dans les conditions prévues au précédent chapitre.* » La Loi dite Travail étend aux micro-entrepreneurs le droit de se syndiquer, de mener une action collective et protège leur droit de grève. Elle comporte une obligation pour les plateformes de prendre en charge la cotisation de l'assurance accident du travail, sauf si le travailleur « *adhère à un contrat collectif souscrit par la plateforme* ». Enfin, celles-ci doivent contribuer à la formation professionnelle ([articles L.7342- 2 à 6 du Code du Travail](#)). Adoptée en 2018, [la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) étend aux travailleurs indépendants qui ont le statut de micro-entrepreneurs la possibilité, sous conditions, de bénéficier d'allocations chômage en cas de cessation d'activité.

Le développement de l'économie de plateformes a bénéficié de la création du statut d'auto-, puis de micro-entrepreneur. La loi reconnaît ainsi les plateformes comme des opérateurs de mise en relation de l'offre et de la demande sur un marché. Ces évolutions interviennent dans le contexte où certains secteurs sont transformés par l'arrivée de concurrents « *numériques* », ce qui oblige la puissance publique à mettre en œuvre des régulations sectorielles.

Encadré n°1 : les différents types de plateformes

L'économie des plateformes rassemble un large spectre de plateformes. Ainsi, en parallèle des plateformes de mise en relation pour le transport de personnes ou pour la livraison de repas, se sont développées des plateformes dans d'autres secteurs de la « *gig economy* » (par exemple : le nettoyage) ainsi que sur des activités liées à l'économie des services, notamment numériques, qualifiées (par exemple : le marketing) ou moins qualifiées (par exemple : le micro-travail)⁵⁴. Le schéma ci-dessous permet de situer les plateformes selon les destinataires du service (des entreprises ou des particuliers) et selon le type d'actif mobilisé dans la réalisation du service (plutôt du capital ou plutôt du travail).

⁵⁴ Pour une présentation plus exhaustive des plateformes, voir par exemple : AMAR, Nicolas ; VIOSSAT, Louis-Charles. *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, Rapport de l'Igas no. 2015 - 121, mai 2016, 166 p.



Une régulation sectorielle spécifique : le cas emblématique du transport de personnes

Particulièrement emblématique des débats qui agitent l'économie de plateformes, l'activité des plateformes d'intermédiation dans le secteur des mobilités, et plus spécifiquement du transport particulier de personne, a concentré l'attention des pouvoirs publics et des médias. Cette activité a fait l'objet de nombreux rapports et missions d'information, en même temps que de tentatives d'encadrement et de régulation. Il convient donc de revenir sur cette régulation sectorielle spécifique, que l'on peut considérer comme un laboratoire pour la définition des politiques publiques en matière d'économie de plateforme.

Des dispositions spécifiques ont donc tenté d'encadrer les activités de « *conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ou de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues* ». La [loi Novelli](#) (2009) a créé les « *véhicules de tourisme avec chauffeur* » (VTC) qui prévoit que des chauffeurs, qui n'ont pas le statut de taxis, puissent réaliser des courses si elles ont été réservées.

⁵⁵ CODAGNONE, Cristiano ; BIAGI, Federico ; ABADIE, Fabienne. *The Passions and the Interests: Unpacking the 'Sharing Economy'*. Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report EUR 27914 EN, 2016.

Entre 2011 et 2014, Uber s'installe progressivement en France avec le lancement des services Uber, UberX et UberPop. En réaction, une journée de grève est organisée le 10 janvier 2013, par les représentants des taxis. Suite à deux jours de concertation, le Gouvernement énonce deux recommandations : l'obligation pour les chauffeurs VTC de fournir un support papier ou électronique pour justifier de la réservation ([décret n°2013-690 du 30 juillet 2013](#)) et l'obligation de réaliser un stage de formation ([décret n°2013-691 du 30 juillet 2013](#)). Une nouvelle journée de grève est organisée le 27 juin 2013 avec comme revendication principale, la mise en place d'un délai de 15 minutes entre la réservation d'une voiture et la prise en charge d'un client. Dans son [avis°13-A-23](#), l'Autorité de la concurrence (ADLC) s'exprime contre cette proposition qui créerait une « *distorsion de concurrence* » entre les taxis et les VTC⁵⁶ et dégraderait les conditions de transport des consommateurs⁵⁷. La [loi n°2014-1104 du 1er octobre 2014 relative aux taxis et de transport avec chauffeur dite Thévenoud](#) (2014), outre des dispositions relatives aux taxis (création d'un registre national des taxis...), prévoit également les dispositions suivantes⁵⁸ pour les VTC :

- les autorisations de stationnement délivrées après l'entrée en vigueur de la loi sont valables cinq ans et sont incessibles⁵⁹ ;
- la création d'un registre des VTC ;
- impose une assurance de responsabilité professionnelle aux exploitants VTC ;
- 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 faites aux chauffeurs VTC, pour obtenir la carte professionnelle, de réussir un examen.

Bien que l'ADLC soit « *très critique* », elle émet tout de même un avis favorable au projet⁶⁰, rappelant que « *le développement des VTC permet de mieux satisfaire la demande de transport particulier de personnes* »⁶¹. Par ailleurs, la loi Thévenoud

⁵⁶ Autorité de la concurrence, avis n° 13-A-23 relatif aux voitures de tourisme avec chauffeur (VTC), 20 décembre 2013, p. 13.

⁵⁷ *Ibid.*, p. 18.

⁵⁸ Celles-ci ont également fait l'objet d'un avis de l'Autorité de la concurrence : [avis n°14-A-17](#), voir en particulier p.10.

⁵⁹ Pour plus d'informations sur les autorisations de stationnement (ADS), communément appelées « *licences* », voir : PLACE, Dominique ; BRASSEUR, Marie-Flavie ; LEZEC, Florian. [Les taxis et VTC en 2016 - 2017](#). Rapport de l'Observatoire national des transports publics particuliers de personnes, juillet 2018, 36 p.

⁶⁰ Autorité de la concurrence, avis n° 13-A-23, *op. cit.*, p. 21.

⁶¹ *Ibid.*, p. 2.

interdit le transport par des chauffeurs qui ne sont pas agréés (de simples particuliers), ce qui a conduit à la suspension du service UberPop en juillet 2015 après une longue bataille judiciaire.

Le début de l'année 2016 est marqué par une nouvelle grève des taxis en réaction au manque de contrôle des VTC, ce qui conduit le Gouvernement à lancer une mission de médiation sous l'égide du député Laurent Grandguillaume⁶². Cette mission donne lieu à 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](#) (2016). La loi Grandguillaume prévoit notamment les dispositifs suivants pour contrôler ce secteur en réponse aux revendications des taxis :

- 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 LOTI⁶³ pour les chauffeurs VTC dans toute agglomération de plus de 100 000 habitants.

En outre, la loi prévoit également une évolution des modalités d'accès au métier de VTC, dont :

- 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.

En décembre 2016, les chauffeurs VTC se mettent en grève et bloquent certaines voies de circulation en réaction à la baisse du prix des courses. Jacques Rapoport est alors nommé pour mener une médiation portant sur la tarification, les charges, la

⁶² Voir à cet égard : GRANDGUILLAUME, Laurent. *Rapport relatif à la régulation, à la responsabilisation et à la simplification dans le secteur du transport public particulier de personnes (n°3921)*, 5 juillet 2016, 107 p.

⁶³ Pour une présentation du statut LOTI, voir : BRASSEUR, Marie-Flavie ; LEZEC, Florian. *op cit.*, p.7. Pour une présentation de l'ensemble des statuts applicables au transport particulier de personnes, voir également : Autorité de la concurrence. *Avis n°17-A-04 concernant un projet de décret relatif au transport particulier de personnes*, 20 mars 2017, 31 p. (pp 5-6).

protection sociale et les conditions de déconnexion des plateformes. Le rapport⁶⁴, issu de la mission de médiation, énonce les recommandations suivantes :

- 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 et 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.

Plus récemment, un rapport de l’IGAS⁶⁵ est revenu sur l’encadrement du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis. S’agissant des conditions de travail des chauffeurs VTC, les auteurs du rapport énoncent les recommandations suivantes :

- l’encadrement du temps total de conduite des chauffeurs, en prenant en compte le temps d’approche, la durée de la course avec le client à bord⁶⁶ ;
- l’obligation pour les centrales de réservation à suivre le temps de conduite des chauffeurs et à les adresser à un organisme centralisateur.⁶⁷

Sur la question de la viabilité économique des chauffeurs de VTC, le rapport émet également plusieurs recommandations, parmi lesquelles :

⁶⁴ RAPOPORT, Jacques. *Conclusions du médiateur*, janvier 2017, 29 p., voir notamment pp. 14-17.

⁶⁵ AMAR, Nicolas ; MAYMIL, Vincent ; VIOSSAT, Louis-Charles ; LECONTE, Manuel ; SAUVANT, Alain. *La régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis*, décembre 2018, 102 p.

⁶⁶ *Ibid.*, p.39.

⁶⁷ *Ibid.*, p.40.

- le soutien des chauffeurs « *au moment clé de leur activité (lancement, difficulté...)* » et le lancement d'un fonds d'amorçage et d'un fonds de soutien financé par les centrales de réservation⁶⁸ ;
- aider les chauffeurs à mieux choisir leur statut professionnel, notamment en produisant un guide d'accompagnement et en élargissant les « *modalités d'organisation juridique alternatives* ». ⁶⁹

Enfin, en ce qui concerne les centrales de réservation, le rapport préconise la mise en place d'un dispositif « *d'autorisation préalable* » pour l'arrivée sur le marché de nouveaux entrants qui vise à améliorer l'encadrement des prestataires des opérateurs de mise en relation.⁷⁰

Suite aux premières grèves de chauffeur de VTC qui dénoncent une baisse des tarifs des courses, les pouvoirs publics se sont donnés pour objectif de maintenir un équilibre entre les chauffeurs de VTC et les taxis, si possible en améliorant les conditions de travail et de protection des chauffeurs de VTC.

Ces questionnements spécifiques au secteur du transport de personnes alimentent une réflexion plus générale sur le futur du travail à l'ère des plateformes. Les travailleurs des plateformes réunissent-ils les caractéristiques attachées au statut d'indépendant ou s'agit-il, *a contrario*, de salariat déguisé ? Quelles politiques publiques peuvent-être mises en place pour mieux protéger ces travailleurs souvent précaires ?

Quelles politiques publiques pour des travailleurs au statut juridique incertain ?

Dans son étude annuelle de 2017 sur la [Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'« ubérisation »](#)⁷¹, le Conseil d'État (C.E.) évoque les enjeux de la requalification des travailleurs des plateformes en salariés en indiquant que c'est : « *potentiellement l'ensemble du modèle économique des plateformes déterminant les caractéristiques de la prestation qui est en porte-à-faux avec la législation actuelle* ». Les auteurs du rapport considèrent qu'il est « *illusoire de s'enfermer derrière la ligne « Maginot » du modèle salarial classique et de refuser les évolutions culturelles, économiques et sociales qu'incarnent les plateformes* »⁷². Le C.E. souligne également l'adaptabilité du droit social à des activités professionnelles difficilement classables, parfois en les rapprochant du statut salarié : présomptions simples de salariat pour les journalistes, notion de travail « *confié* » pour les

⁶⁸ *Ibid.*, p.49.

⁶⁹ *Ibid.*, p. 52.

⁷⁰ *Ibid.*, p. 62-71.

⁷¹ CONSEIL D'ÉTAT, [Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'« ubérisation »](#), 13 juillet 2017

⁷² *Ibid.*, p. 87.

travailleurs à domicile et article L.311-3 du Code de la sécurité sociale qui énonce une liste de professions non salariées couvertes par le régime général. De plus, les auteurs rappellent qu'une présomption simple de non-salariat s'applique aux autoentrepreneurs. Sur la base de ces deux constats, le C.E. énonce deux grandes orientations pour l'évolution des statuts juridiques des travailleurs des plateformes. Premièrement, « *l'élaboration d'un statut spécifique* » aux travailleurs des plateformes, soulignant « *que les dispositions législatives de l'article 60 de la loi dite Travail du 8 août 2016 vont dans cette direction* ». Deuxièmement, le « *décloisonnement progressif des différents régimes* » en citant l'exemple du compte personnel d'activité.

Dans son rapport [Travail, Emploi, Numérique : les nouvelles trajectoires](#) de janvier 2016, le Conseil national du numérique recense les différentes propositions présentes dans le débat public :

- l'extension du salariat par la redéfinition du principe juridique de subordination afin d'y inclure la notion de dépendance économique ;
- la constitution d'un droit de l'activité professionnelle (ou droit de l'actif) composé d'un socle de droits fondamentaux applicable à tous les travailleurs, quelle que soit la forme juridique de l'exercice de l'activité professionnelle ;
- la création d'une catégorie intermédiaire entre travailleurs salariés et indépendants avec le statut de travailleur indépendant économiquement dépendant ou subordonné.

Sans se prononcer, le rapport recommandait une certaine vigilance, par exemple en veillant : 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 le travail indépendant ; et à ne pas remettre en cause les droits déjà attachés aux différents statuts.⁷³ Reprenant les propositions du [rapport Ambition numérique](#) de juin 2015, le Conseil national du numérique préconise également de mettre en place « *une obligation de transparence accrue pour les plateformes d'intermédiation de l'économie collaborative envers les travailleurs [...] notamment sur les modes de rémunération, les tarifications et plus globalement leur modèle économique, afin de permettre à chaque utilisateur de connaître sa part de contribution dans l'ensemble des revenus générés de la plateforme. Selon ce principe, une information claire et précise concernant les algorithmes de fixation des prix, de notation des prestations et les conditions de référencement devrait être fournie par les plateformes* ».

⁷³ Conseil national du numérique, « [Travail, Emploi, Numérique : les nouvelles trajectoires](#) », rapport remis en janvier 2016, p.114.

Le rapport de l'IGAS de mai 2016⁷⁴ soulève deux points principaux. Premièrement, ses auteurs nuancent l'argument souvent évoqué de la « *fin du salariat* » sur la base des exemples d'Uber, dont la moitié des chauffeurs auraient le statut de salariés,⁷⁵ et de Stuart, dont la majorité des coursiers motorisés seraient également salariés⁷⁶. S'appuyant sur ces constats, les auteurs préconisent de mettre en place un « *statut ad hoc de porteur collaboratif* »⁷⁷ sur le même modèle que les contrats d'entrepreneur salarié des coopératives d'emploi et d'activité (CAE)⁷⁸. Deuxièmement, les auteurs du rapport considèrent 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 économique⁷⁹. 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* ». De manière générale, ils préconisent de créer un « *médiateur spécialisé pour les contributeurs des plateformes électroniques* »⁸⁰.

Enfin, le rapport et l'avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE) sur [Les nouvelles formes du travail indépendant](#) est venu compléter l'éventail des propositions d'action publique vis-à-vis du travail des plateformes. Outre une présentation des nouvelles formes d'emploi atypiques et parfois précaires, les auteurs du rapport émettent plusieurs recommandations parmi lesquelles :

- engager une concertation pour structurer le dialogue social sur ces nouvelles formes d'emploi ;

⁷⁴ AMAR, Nicolas ; VIOSSAT, Louis-Charles. *op. cit.*

⁷⁵ Ils sont salariés, « *soit d'une entreprise de transport qui emploie des chauffeurs liés par un contrat de travail, soit en tant que créateur d'une société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU) dont le président associé, quoique mandataire social, est assimilé sur le plan de la protection sociale tout du moins à un travailleur salarié* ». Pour plus d'informations sur cet exemple, voir : LANDIER, Augustin ; SZOMORU, Daniel ; THESMAR, David. *Working in the on-demand economy in France: an analysis of Uber driver partners in France*, Mars 2016.

⁷⁶ Ce chiffre est issu d'un sondage réalisé dans le cadre la mission Terrasse, voir : TERRASSE, Pascal. *Rapport sur l'économie collaborative*, février 2016, 93 p. Sur cet exemple, notons toutefois qu'il ne concerne pas les coursiers à vélo ou à pieds qui sont plutôt demandeurs d'emplois ou étudiants. Les coursiers motorisés (par exemple : à scooter), s'ils souhaitent être autoentrepreneurs, doivent disposer d'une capacité de transport de marchandise payante. Cette particularité explique qu'un certain nombre de coursiers motorisés sont salariés, pour 2/5eme d'entre eux selon ce même rapport.

⁷⁷ 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.

⁷⁸ AMAR, Nicolas ; VIOSSAT, Louis-Charles. *op. cit.*, p.59.

⁷⁹ *Ibid.*, p.63.

⁸⁰ *Ibid.*, p. 66.

- mettre en place des modalités d’observation sur les nouvelles formes d’emploi⁸¹ ;
- pour garantir la loyauté des plateformes, rendre obligatoire le reporting de RSE pour les structures qui mobilisent plus de 500 personnes, quel que soit le statut⁸² ;
- examiner les conditions d’indemnisation des travailleurs indépendants lors d’une perte totale de revenu⁸³ ;
- pour les plateformes, créer une obligation de souscrire un contrat d’assurance collectif couvrant le risque d’accidents du travail.⁸⁴

Au-delà de ces recommandations concrètes de politiques publiques, plusieurs décisions de justice vont raviver le débat sur le statut juridique⁸⁵ des travailleurs des plateformes⁸⁶. L’affaire *Take Eat Easy*⁸⁷ a eu à cet égard un écho retentissant. Dans un premier arrêt, la Cour d’Appel de Paris avait rejeté la requalification en salariat sur la base de la liberté du travailleur dans le choix de ses horaires.⁸⁸ La Cour de Cassation a cassé cette décision, au motif que le pouvoir de sanction de la plateforme à l’égard du travailleur venait caractériser l’existence d’un lien de subordination entre la plateforme et le travailleur⁸⁹. **Un arrêt *Uber* de principe, rendu par la Chambre sociale de la Cour de Cassation le 4 mars 2020, a confirmé cette dynamique.**⁹⁰ Cette décision vient conforter la décision du 10 janvier 2019 de la Cour d’Appel de Paris⁹¹. Dans une décision du 28 juin 2018, le Conseil de Prud’hommes de Paris avait considéré que le contrat était de nature commerciale et s’était déclaré incompétent au profit du Tribunal de Commerce de Paris. La juridiction d’appel parisienne en a jugé autrement et a considéré que le chauffeur Uber n’était pas un travailleur

⁸¹ Conseil économique, social et environnemental (CESE), *Les nouvelles formes du travail indépendant*, Avis remis en novembre 2017, p. 12.

⁸² *Ibid.*, p. 17.

⁸³ *Ibid.*, p. 21. Ce point sera repris dans la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel en 2018.

⁸⁴ Conseil économique, social et environnemental (CESE), *Les nouvelles formes du travail indépendant*, Avis remis en novembre 2017, p. 24.

⁸⁵ Ce qui conduit par exemple le ministère du Travail à publier le document suivant : *Travailleurs indépendants ou salariés : état du droit sur la qualification des travailleurs des plateformes de mise en relation*.

⁸⁶ Sur ce point, voir également : GOMES, Barbara. *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants : étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais*, 25 juin 2018, 93 p.

⁸⁷ Pour une présentation plus complète de l’arrêt « *Take Eat Easy* », voir par exemple : DOCKES, Emmanuel. *Le salariat des plateformes à propos de l’arrêt TakeEatEasy*. Le Droit ouvrier, Confédération générale du travail, 2019, 8 p.

⁸⁸ Cour d’appel de Paris, pôle 6, 2ème ch, 20 avril 2017, n° 17/00511.

⁸⁹ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079.

⁹⁰ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 mars 2020, arrêt *Uber BV*, 19-13.316.

⁹¹ Cour d’appel de Paris, pôle 6 – ch. 2, arrêt du 10 janvier 2019.

indépendant⁹² au motif que la société Uber disposait d'un pouvoir de contrôle et de sanction sur celui-ci. Dans son important arrêt *Uber*, la Cour de cassation a estimé que le travailleur Uber n'était pas réellement indépendant. Elle en donne la définition suivante : « *Les critères du travail indépendant tiennent notamment à la possibilité de se constituer sa propre clientèle, la liberté de fixer ses tarifs et la liberté de définir les conditions d'exécution de sa prestation de service.* »⁹³ En particulier, la flexibilité horaire des travailleurs Uber n'est pas retenue par la Cour comme un motif suffisant pour justifier l'absence de lien de subordination. **Cet arrêt de la Cour de Cassation pourrait permettre une multiplication des contentieux en requalification et contribuer ainsi à aboutir, de fait, à une requalification systématique des travailleurs de plateformes.**

La question du statut juridique des travailleurs des plateformes reste ouverte. D'une part, la jurisprudence récente s'est prononcée en faveur d'une requalification en salariat. D'autre part, certaines administrations préconisent de revoir le droit applicable aux travailleurs dans sa totalité, pour accompagner le mouvement de plateformes. Enfin, le législateur, notamment dans la loi dite Travail, considère que les travailleurs des plateformes sont des indépendants et esquisse les contours d'un tiers statut. Dans ce contexte, il n'est pas étonnant de constater la variété des solutions proposées par les différentes institutions publiques françaises.

Protéger les travailleurs des plateformes en s'appuyant sur la responsabilité sociale des plateformes

Depuis 2016, le pilier principal de l'amélioration des conditions de travail des travailleurs des plateformes est la responsabilité sociale des entreprises (RSE), notamment au travers de l'instauration de chartes dites de responsabilité sociale. La trajectoire de ce dispositif de politique publique débute en 2016 lors de l'examen puis de l'adoption de la [Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#), dite Loi Travail, qui instaure une responsabilité sociale des plateformes vis-à-vis de leurs travailleurs⁹⁴. Une disposition présente dans une des premières versions du texte précise que : « *Le respect des dispositions du présent titre n'est pas de nature à établir l'existence d'un lien de subordination entre la plateforme et le travailleur recourant à ses services.* »⁹⁵ Cet amendement, qui finira par être retiré, reflète la principale difficulté rencontrée par le législateur : comment offrir plus de protections aux travailleurs des plateformes

⁹² La Cour d'appel de Paris s'est demandé si le chauffeur remplissait les conditions du travailleur indépendant, à savoir : la constitution d'une clientèle propre, la libre fixation des tarifs, la libre fixation des conditions d'exercice de sa prestation de transport.

⁹³ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 mars 2020, arrêt *Uber BV*, 19-13.316.

⁹⁴ Pour une présentation plus détaillée, voir plus haut, la partie sur « *Travailleurs des plateformes et statut de micro-entrepreneur* ».

⁹⁵ Voir la version amendée du [texte en date du 10 mai 2016](#).

tout en évitant des requalifications en salariat qui mettraient à mal le modèle économique des plateformes ?

Cette problématique, et des modalités similaires de réponse, figurent à nouveau dans la [loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)⁹⁶ (2018). Avant d'être censuré par le Conseil constitutionnel⁹⁷ pour cause de cavalier législatif, l'article 66 permettait ainsi aux plateformes d'établir « *une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation.* » Cette charte devait préciser, à minima :

- « *Les conditions d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs avec lesquels la plateforme est en relation, en particulier les règles selon lesquelles ils sont mis en relation avec ses utilisateurs. Ces règles garantissent le caractère non-exclusif de la relation entre les travailleurs et la plateforme et la liberté pour les travailleurs d'avoir recours à la plateforme ;*
- *les modalités permettant d'assurer aux travailleurs un revenu d'activité décent ;*
- *les modalités de développement des compétences professionnelles et de sécurisation des parcours professionnels ;*
- *les mesures de prévention des risques professionnels auxquels les travailleurs peuvent être exposés en raison de leur activité et les mesures permettant de garantir aux travailleurs des conditions de travail décentes ;*
- *les modalités de partage d'informations et de dialogue entre la plateforme et les travailleurs sur les conditions d'exercice de leur activité professionnelle ;*
- *les modalités selon lesquelles les travailleurs sont informés de tout changement relatif aux conditions d'exercice de leur activité professionnelle ;*
- *les garanties applicables en cas de rupture de relations contractuelles entre la plateforme et les travailleurs ».*

Par ailleurs, cet article prévoyait que « *L'établissement de la charte et le respect des engagements pris par la plateforme dans les matières énumérées aux 1° à 7° du présent article ne peuvent caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique*

⁹⁶ Version de la loi du 19 juin 2018.

⁹⁷ [Décision n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018.](#)

entre la plateforme et les travailleurs. » et l'autorité administrative se prononce dans le cas où une plateforme souhaiterait en vérifier la conformité⁹⁸.

Un rapport de l'IGAS (2018) revient sur les avantages et les inconvénients de ce dispositif. Ainsi, la charte ne contrevient pas au principe constitutionnel de liberté d'entreprendre et européen de libre circulation tout en laissant les « *acteurs libres en matière de dispositif de rémunération minimale* ». En revanche, la charte est facultative, ce qui ne garantit pas son adoption par les plateformes. Sans définition du « *prix décent* », les « *dispositifs seraient moins sûrs juridiquement* » et « *la diversité des modalités adoptées présente un risque de rétention des chauffeurs sur une plateforme privilégiée* ». Outre les chartes, ce rapport préconise de mettre en place une concertation sur le prix des prestations⁹⁹ et en cas d'échec de la concertation, d'établir un barème.

L'article 20 (devenu 44) de la [loi d'orientation des mobilités dite LOM](#) de 2019 reprend l'article 66 de la [loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) et prévoit la possibilité pour les plateformes de mobilités d'encadrer les conditions de travail des travailleurs avec des chartes homologuées par l'administration et décidées après « *consultation* » des travailleurs. La disposition de l'article selon laquelle les engagements pris au sein d'une telle charte ne pourraient caractériser l'existence d'un lien de subordination est à nouveau censurée par le juge constitutionnel, cette fois-ci sur le fondement de l'article 34 de la Constitution.

Encadré n°2 : tendances de la régulation française

Face à l'émergence du travail des plateformes, la puissance publique a cherché à comprendre et à encadrer ce phénomène. Le droit social, en particulier, a fait l'objet d'une attention importante étant donné qu'il a été perçu comme mal adapté à cette nouvelle économie et aux formes de travail qui s'y sont développées. La réflexion des pouvoirs publics en la matière peut être schématiquement structurée en quatre étapes :

1. la volonté de lutter contre le chômage par la création du statut d'autoentrepreneur ;
2. la confrontation entre les secteurs traditionnels et les plateformes de mise en relation qui pousse l'État à chercher un équilibre concurrentiel sur ces marchés, notamment sur le transport particulier de personnes ;

⁹⁸ Voir : AMAR, Nicolas ; MAYMIL, Vincent ; VIOSSAT, Louis-Charles ; LÉCONTE, Manuel ; SAUVANT, Alain. *op. cit.* pp.53-55.

⁹⁹ *Ibid.*, p. 53-55.

3. une évolution du modèle d'affaire des plateformes (par exemple : la baisse du prix des courses) qui poussent l'État et la justice à se pencher sur le statut juridique et les conditions de travail de ces travailleurs ;
4. un constat sur les conditions de travail et de rémunération qui pousse le Gouvernement à créer un dispositif de chartes pour répondre aux enjeux de protection sociale.

Au niveau européen

L'élaboration progressive d'une définition juridique des plateformes de mise en relation

La Commission européenne lance en 2016 une réflexion sur l'économie collaborative dont deux points sont particulièrement pertinents au regard du sujet. Il s'agit, d'une part, de la notion applicable de « *plateforme* », notamment au regard du droit européen de la concurrence et des règles d'accès au marché, et d'autre part de recommandations concernant le statut et le droit applicables aux travailleurs des plateformes. Ainsi, elle publie en mai 2016 un premier document « [*Online platforms and the digital single market, opportunities and challenges for Europe*](#) »¹⁰⁰, complété en juin par un [agenda](#) qui en précise les modalités.

La communication de la Commission européenne cherche un équilibre entre la croissance économique attendue de l'innovation et en particulier du développement des plateformes numériques, et le cadre de régulation à mettre en place. Elle insiste à cet égard sur quatre principes, qui doivent guider ses travaux futurs : accès équitable au marché pour des services numériques similaires ; comportement responsable de la part des plateformes en ligne de façon à protéger les valeurs fondamentales [de l'Union Européenne] ; principes de transparence et de loyauté afin de garantir la confiance des utilisateurs et protéger l'innovation ; ouverture et non-discrimination sur les marchés dans une économie fondée sur les données.

L'agenda publié en juin 2016 précise les détails de cette politique. Ainsi, la Commission européenne distingue, au sein de l'économie collaborative, les seuls « *fournisseurs de service de la société d'information* » (« *pour autant qu'elles fournissent un service presté normalement contre rémunération, à distance, par voie électronique et à la demande individuelle d'un destinataire de services, les*

¹⁰⁰ COM (2016)288, Communication de la Commission européenne au Parlement européen, au Conseil, au Comité européen économique et social et au Comité des régions « [*Online Platforms and the Digital Single Market*](#) », 25 mai 2016.

plateformes collaboratives fournissent un service de la société »¹⁰¹), qui sont soumis aux règles de concurrence et de libre accès au marché fixées par la Directive Services¹⁰², des plateformes collaboratives qui sont susceptibles de faire l'objet d'une plus stricte régulation¹⁰³. La Commission énonce alors trois critères permettant d'opérer cette distinction :

- le contrôle du prix (le prix est-il fixé par la plateforme ou par le fournisseur du service ?) ;
- le contrôle des conditions de fourniture du service (les conditions sont-elles fixées par la plateforme ou par le fournisseur du service et son client ?) ;
- le contrôle d'actifs clés (qui détient les actifs nécessaires à la fourniture du service), critères qui reviennent à interroger la nature des liens unissant la plateforme et ses fournisseurs de service.

Elle rappelle qu'au sens du droit de l'Union, un travailleur « *se définit selon des critères objectifs qui caractérisent la relation de travail [...], la caractéristique essentielle de cette relation est la circonstance qu'une personne accomplit pendant un certain temps en faveur d'une autre personne et sous la direction de celle-ci des prestations en contrepartie desquelles elle perçoit une rémunération* »¹⁰⁴. Le droit social faisant l'objet d'une compétence partagée entre les États membres et l'Union, elle appelle à se reporter à cette définition ainsi qu'au droit national afin de déterminer le statut et les conditions des travailleurs des plateformes, et encourage les États membres à clarifier les règles applicables sur leur territoire. La Commission s'inquiète en effet de constater la grande diversité des solutions retenues dans les droits nationaux, confirmée par la suite notamment dans son rapport de 2018, *A European legal framework for digital labour platforms*.¹⁰⁵

La question de la catégorisation des plateformes de travail est particulièrement vive, notamment en ce qui concerne les plateformes de livraisons et de mobilités. Surtout, elle est déterminante puisqu'elle rend possible ou non l'application du [règlement 2019/1150](#) du Parlement européen et du Conseil, du 20 juin 2019, promouvant « *l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services*

¹⁰¹ Voir article 2(a) de la Directive 2000/31/EC (Directive e-commerce) et article 1(1)(b) de la directive 2015/1535. L'Annexe 1 de cette dernière directive comporte la liste indicative des services non couverts par cette définition.

¹⁰² Directive 2006/123/EC ; articles 49 et 56 du Traité de fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE).

¹⁰³ A noter que dans la lignée des Directives E-commerce et Services, un [Observatoire de l'économie numérique de plateforme](#) a été mis en place par une décision de la Commission du 26 avril 2018. Son objectif est de formuler des recommandations en matière de régulation des relations contractuelles des plateformes avec les entreprises.

¹⁰⁴ Cour de Justice de la Commission européenne (CJCE), [Affaire C-66/85](#).

¹⁰⁵ DE STEFANO. Valerio ; ALOISI, Antonio. « [Legal framework for 'digital labour platforms'](#) », European Commission, 2018.

d'intermédiation en ligne » dit « *Platform to Business* » (P2B). Ce règlement vise à **instaurer un environnement économique équitable, transparent et prévisible pour les entreprises et les commerçants qui utilisent des plateformes en ligne**. En ce sens, il doit permettre l'amélioration du paysage concurrentiel et réduire les asymétries d'information, symptomatiques des relations entre les grandes plateformes et leurs partenaires contractuels.

Trois types de mesures y figurent :

- **En premier lieu, l'interdiction de certaines pratiques déloyales**, telles que les suspensions de compte soudaines et inexplicables ou les changements des conditions générales sans en notifier préalablement l'entreprise utilisant le service. En outre, les conditions générales devront être claires et compréhensibles.
- **En deuxième lieu, le renforcement de la transparence des plateformes**, avec l'indication des paramètres de classement des biens et services, ainsi que la publication obligatoire d'une série de pratiques commerciales (gestion des données et indication des avantages accordés aux produits vendus par la plateforme elle-même).
- **En troisième et dernier lieu, la création de nouvelles voies de règlement des litiges**, à travers un système interne de traitement des réclamations des entreprises utilisatrices ou par l'intermédiaire de médiateurs spécialisés. Au besoin, les associations professionnelles pourront intenter une action en justice afin d'obtenir la cessation de tout manquement aux règles.

Le règlement doit s'appliquer aux « *services d'intermédiation en ligne* »¹⁰⁶. Toutefois, il n'est pas certain que le périmètre du règlement inclue les plateformes de travail en ligne. De fait, dans arrêt du 20 décembre 2017 « *Asociación Profesional Elite Taxi contre Uber Systems SpainSL* »¹⁰⁷, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) indique que : « *doivent être interprétés en ce sens qu'un service d'intermédiation, tel que celui en cause au principal, qui a pour objet, au moyen d'une application pour téléphone intelligent, de mettre en relation, contre rémunération, des chauffeurs non*

¹⁰⁶ Il s'agit des services qui « *constituent des services de la société de l'information au sens de l'article 1er, paragraphe 1, point b), de la directive (UE) 2015/1535 du Parlement européen et du Conseil ; ils permettent aux entreprises utilisatrices d'offrir des biens ou services aux consommateurs, en vue de faciliter l'engagement de transactions directes entre ces entreprises utilisatrices et des consommateurs, que ces transactions soient ou non finalement conclues ; ils sont fournis aux entreprises utilisatrices sur la base de relations contractuelles entre le fournisseur de ces services et les entreprises utilisatrices qui offrent des biens ou services aux consommateurs.* »

¹⁰⁷ Cour de Justice de l'Union Européenne, [Affaire C-434/15](#), 20 décembre 2017.

professionnels utilisant leur propre véhicule avec des personnes qui souhaitent effectuer un déplacement urbain, doit être considéré comme étant indissociablement lié à un service de transport et comme relevant, dès lors, de la qualification de « service dans le domaine des transports », au sens de l'article 58, paragraphe 1, TFUE. Un tel service doit, partant, être exclu du champ d'application de l'article 56 TFUE, de la directive 2006/123 et de la directive 2000/31 ». Ce faisant, le juge considère que le service proposé par l'entreprise Uber est un service de transport et non un service d'intermédiation en ligne. Suivant cette décision, il est donc possible de considérer qu'Uber est exclu du champ d'application du règlement.

À l'inverse, l'[étude d'impact](#) de la Commission européenne sur la proposition de règlement « P2B » indique que le règlement s'appliquera aux plateformes de travail, telles que Uber, Deliveroo ou Upwork¹⁰⁸. Les auteurs de l'étude d'impact soulignent dans les annexes de l'étude que : « *Le concept général de services d'intermédiation en ligne compris dans le champ d'application de la présente directive est également agnostique à l'égard de l'arrêt Uber de la CJUE, qui concerne un type particulier d'initiative de service fourni par la société Uber. Ce service spécifique, mais pas les autres services d'intermédiation services qu'Uber peut fournir, ne pourra plus être considéré comme un service d'intermédiation en ligne sur la base de critères stricts utilisés pour établir le contrôle d'Uber sur le service sous-jacent.* »¹⁰⁹

Dans un rapport rendu public en mars 2020¹¹⁰, les experts mandatés par la Commission européenne ont réalisé une analyse extensive du droit existant dans les édifices législatifs de l'Union Européenne et des États Membres. **Ils considèrent que le champ du règlement « P2B », qui entrera en vigueur le 12 juillet 2020, couvre bien certains travailleurs des plateformes, qui peuvent être considérés comme des utilisateurs professionnels ou commerciaux (*business users*) au sens du texte.**¹¹¹ Cela implique que les provisions matérielles du règlement trouveraient à s'appliquer aux relations entre les travailleurs et les plateformes sur lesquelles ils exercent leur activité. Les auteurs relèvent également que les objectifs poursuivis par le règlement sont similaires à ceux poursuivis par les différents types de régulation du travail sur les plateformes, à savoir « *réguler la relation triangulaire par laquelle des plateformes ou des applications numériques cherchent à être l'intermédiaire entre un*

¹⁰⁸ Commission staff working document. Impact assessment, SWD(2018) 138 final, p.6.

¹⁰⁹ *Ibid.*, p.15.

¹¹⁰ 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*, VT/ 2018/ 032. European Commission Final Report. Décembre 2019.

¹¹¹ Bien que tous les services d'intermédiation en ligne n'entrent pas dans le champ d'application du règlement et tous les services d'intermédiation en ligne couverts par le règlement n'impliquent pas nécessairement le travail sur plateforme tel que défini dans le rapport.

professionnel (qui peut être un travailleur de plateforme) et le client ou utilisateur final. »¹¹²

La question critique de la catégorisation des plateformes de travail en tant que service d'intermédiation en ligne reste en suspens, d'après les auteurs. La réponse à cette question est déterminante pour le champ d'application du texte. Deux éléments semblent particulièrement pertinents pour y répondre : (1) La plateforme opère-t-elle sur un marché spécifique ou fournit-elle uniquement des services informatiques à d'autres prestataires de service (individuels) en vue des les connecter avec leurs clients ou leurs consommateurs ? (2) La plateforme a-t-elle une relation d'employeur avec le prestataire du service ou entretient-elle une relation purement commerciale avec ce dernier ? Dans le cas où la plateforme opère sur un marché spécifique, comme cela a été jugé par la CJUE dans l'arrêt *Uber c. Elite Taxi* précité, le règlement ne trouve pas à s'appliquer, selon les auteurs.

« Un travailleur de plateforme indépendant qui offre ses services par l'intermédiaire d'une application en ligne à une personne privée n'agissant pas à titre professionnel semble être inclus dans le champ d'application du règlement : il peut s'agir d'un travailleur indépendant qui fournit des services sur place, par exemple des services de plomberie ou de garde d'enfants, ou à distance et purement en ligne, par exemple des services de conception graphique ou de conseil. Moins claire est la situation des travailleurs indépendants qui offrent leurs services à la fois aux consommateurs privés et aux entreprises et "aux particuliers qui agissent dans le cadre de leur activité commerciale, industrielle, artisanale ou professionnelle", par exemple le nettoyage ou la comptabilité. »¹¹³

Dans le premier cas, les dispositions matérielles prévues par le règlement « P2B » permettraient aux travailleurs de bénéficier d'un traitement loyal et transparent ainsi que de moyens de règlement des litiges. Cela concerne, par exemple, l'accessibilité de Conditions générales d'utilisation (CGU) claires et lisibles et qui indiquent les motifs possibles de rupture de la relation commerciale, ou encore la mise en place de deux ou plus médiateurs internes indépendants et impartiaux, le recours à ce dispositif de règlement interne des litiges devant être totalement gratuit. Enfin, le Règlement autorise les syndicats, fédérations professionnelles, collectifs d'utilisateurs commerciaux et organes publics de contrôle des États Membres à contester la mise en œuvre du texte par les plateformes devant les tribunaux, en cas d'absence ou de mauvaise application des dispositions réglementaires.

¹¹² KILHOFFER, Zachary ; DE GROEN, Willem Pieter ; LENAERTS, Karolien ; SMITS, Ine ; HAUBEN, Harald ; WAEYAERT, Willem ; GIACUMACATOS, Elisa ; LHERNOULD, Jean-Philippe ; ROBIN-OLIVIER, Sophie. *Op. cit.* Décembre 2019. pp. 171.

¹¹³ *Ibid.*, p. 172 (notre traduction).

En parallèle de ce travail de catégorisation juridique des plateformes, les institutions européennes vont se saisir du sujet sous l'angle plus général de la transformation du travail induite par le développement de ces nouveaux acteurs. Ce faisant, elles contribuent à mettre en lumière les effets négatifs sur les conditions de travail de ce mode d'organisation de l'activité.

Appréhender les effets de ce nouveau mode d'organisation du travail

La Commission européenne a cherché à comprendre le travail des plateformes à travers plusieurs rapports¹¹⁴, dont « *The Passions and the Interests: Unpacking the 'Sharing Economy'* » (2016)¹¹⁵. Les auteurs de ce rapport identifient quatre voies possibles au développement de l'économie collaborative :

- **La grande transformation**, c'est-à-dire un développement écologique, équitable socialement et économiquement mis en œuvre de manière communautaire.
- **La soutenabilité régulée**, un développement basé sur l'intervention étatique et sur la régulation afin de corriger les problèmes d'inégalités sociales et d'aller vers plus de viabilité environnementale.
- **La globalisation axée sur la croissance**, un développement basé sur les individus et les grandes firmes, mais sans intervention des gouvernements, ce qui risquerait d'accentuer les problèmes environnementaux et les inégalités économiques.
- **La déshumanisation**, soit la désintermédiation, la décentralisation et la déconstruction des entreprises et des formes de travail traditionnelles en plus petits éléments intermédiés par des algorithmes avec des effets substantiels sur le chômage et les inégalités.

Le rapport met l'accent sur la rhétorique des entreprises de l'économie collaborative en décrivant le passage d'une vision idéalisée de ces nouvelles formes d'emploi, notamment poussée par le « *marketing agressif* » de certaines plateformes, à une vision beaucoup plus nuancée qui s'est traduite par des batailles juridiques ainsi que par l'émergence de tensions entre les régulateurs et les plateformes.¹¹⁶ Ses auteurs rendent compte des effets positifs et négatifs des plateformes sur : le bien-être des consommateurs, sur la sécurité routière (dans le cas d'Uber), sur l'environnement...

¹¹⁴ Pour des éléments sur la sociologie des travailleurs des plateformes, voir : PESOLE, Annarosa ; URZI BRANCATI, Cesira ; FERNANDEZ-MACIAS, Enrique ; BIAGI, Federico ; GONZALEZ VASQUEZ, Ignacio, *Platform Workers in Europe*, EUR29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, 65p.

¹¹⁵ CODAGNONE, Cristiano ; BIAGI, Federico ; ABADIE, Fabienne. op cit. p.29.

¹¹⁶ CODAGNONE, Cristiano ; BIAGI, Federico ; ABADIE, Fabienne. op cit. p.31-33

Enfin, ils présentent plusieurs controverses en matière de régulation, et notamment : la taxation, la collecte de données et les externalités négatives des plateformes en matière de sécurité et de santé des travailleurs¹¹⁷.

Dans le rapport « [*Protecting workers in the online platform economy : an overview of regulatory and policy developments in the EU*](#) » (2017)¹¹⁸, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail met à jour les problématiques des travailleurs des plateformes en matière de santé et de sécurité au travail et présente un panorama des politiques publiques européennes. L'Agence y relève d'abord les risques généraux :

- Les plateformes fonctionnent comme des agences d'intérim, or des études montrent que « *les risques sur la sécurité et la santé des travailleurs sont significatifs* » ;
- Les travailleurs perdent l'effet protecteur du lien social sur le lieu de travail ;
- La surreprésentation de travailleurs jeunes est un facteur de risque en matière de blessures professionnelles ;
- Les plateformes encouragent à travailler à un rythme rapide sans prendre de pause ce qui renforce les risques d'accidents ;
- Les risques psycho-sociaux liés à l'isolement des travailleurs et les évaluations en temps réel peuvent provoquer du stress ;
- Une insécurité économique source de stress.

Puis, l'Agence met en lumière des risques spécifiques aux travailleurs des plateformes exerçant des activités *offline* (par exemple : transport de personnes) :

- La pression par le temps est un facteur de risque d'accident.
- Un risque d'autant plus présent dans des secteurs comme la construction et le transport, qui sont déjà parmi les secteurs présentant le plus de risques pour les travailleurs, et qui peuvent l'être d'autant plus que les plateformes recrutent des travailleurs non-professionnels.

Enfin, les auteurs énumèrent également les risques spécifiques aux travailleurs des plateformes exerçant des activités en ligne (par exemple : le micro-travail) : des

¹¹⁷ *Ibid.*, p. 56-58

¹¹⁸ GARBEN, Sacha. [*Protecting workers in the online platform economy : an overview of regulatory and policy developments in the EU*](#), 2017, 92 p. (voir pp. 25-26) Sur cette question voir aussi : HUWS, Ursula. « *A review on the future of work: Online labour exchanges, or « crowdsourcing » : Implications for occupational health and safety* », EU OSHA discussion paper. Pour le cas français, voir : INRS. Plateformisation 2027 - Conséquences de l'ubérisation en santé et sécurité au travail, 12 janvier 2018.

équipements de travail qui ne sont pas ergonomiques, de la fatigue visuelle, etc. En synthèse, « *le modèle de travail, amical et flexible, du « n'importe où et à n'importe quelle heure » peut facilement se transformer en un piège du « partout, tout le temps » pour certains travailleurs avec des effets négatifs sur leur santé psychologique* », comme résumé lors d'un séminaire d'Eurofound sur l'impact de la numérisation du travail.¹¹⁹

Au-delà de constituer un facteur de mutation du travail au sens large, les plateformes produisent des effets directs et indirects sur la santé et la sécurité des travailleurs. De ce fait, les institutions européennes ont entamé une réflexion de fond sur les meilleures manières de protéger ces travailleurs, de façon à limiter les externalités négatives induites par ce nouveau mode de distribution et d'organisation du travail.

Mettre en place des droits minimaux pour l'ensemble des travailleurs

Plus largement, la Commission européenne entame, sur demande du Parlement européen et avec le Conseil de l'Europe, une réflexion sur le [Socle européen des droits sociaux](#)¹²⁰ à partir de 2017, qui vise à (ré)affirmer les grands principes européens auxquels doivent obéir les ensembles juridiques nationaux ainsi que le travail normatif opéré par les institutions de l'Union. Cette déclaration indique notamment que « *des formes innovantes de travail garantissant des conditions de travail de qualité doivent être favorisées. Il convient également d'encourager l'entrepreneuriat et le travail non salarié. La mobilité professionnelle doit être encouragée* » et que « *les relations de travail conduisant à des conditions de travail précaires doivent être évitées, y compris par l'interdiction de l'usage abusif de contrats atypiques. (...)* »¹²¹ Elle affirme également le principe d'une protection sociale « *adéquate* » pour les travailleurs non-salariés « *dans des conditions comparables à celle des travailleurs salariés* », « *quel que soit le type et la durée de la relation de travail.* »¹²² Le déploiement de ce socle conduit la Commission européenne à présenter, entre autres, un projet de directive « *pour des conditions de travail transparentes et prévisibles* » en décembre 2017¹²³.

Ce travail de la Commission trouve son aboutissement le 16 avril 2019 avec le vote, par le Parlement européen, de la directive relative aux conditions de travail transparentes et prévisibles (ci-après « directive conditions de travail »), qui fixe le cadre juridique européen applicable au travail des plateformes. Adoptée par le

¹¹⁹ p.6 du [compte-rendu](#) du séminaire.

¹²⁰ Déclaration du Parlement européen, du Conseil et de la Commission européenne « [Socle européen des droits sociaux](#) », 2017, 24p.

¹²¹ *Ibid.*, respectivement articles 5§c et 5§d.

¹²² *Ibid.*, article 12.

¹²³ [COM \(2017\)797](#), Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union Européenne, 21 décembre 2017.

Conseil le 13 juin 2019 et publiée au Journal Officiel le 11 juillet¹²⁴, la directive doit désormais être transposée dans le droit national par les États membres dans un délai de trois ans. Dans sa proposition de 2017, la Commission note que « *Le monde du travail a considérablement évolué depuis l'adoption de la directive 91/533/CEE relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail. [...] En 2016, un quart des contrats de travail concernaient des formes d'emploi « atypiques », et plus de la moitié des emplois créés au cours des dix dernières années étaient « atypiques ». La dématérialisation de l'économie a facilité la création de nouvelles formes d'emploi.* » Elle souligne aussi que « *La capacité d'adaptation des nouvelles formes d'emploi à l'évolution du contexte économique a permis le développement de nouveaux modèles économiques, y compris dans l'économie collaborative, et a donné accès au marché du travail à des personnes qui en auraient été exclues auparavant. [...] Toutefois, cette évolution a aussi causé une certaine instabilité et accentué le manque de prévisibilité dans certaines relations de travail, notamment pour les travailleurs qui se trouvent dans les situations les plus précaires. Un cadre juridique inadéquat peut exposer les travailleurs occupant des emplois atypiques à des pratiques opaques ou déloyales et les empêcher de faire valoir leurs droits correctement.*»¹²⁵

De ce constat, la Commission tire plusieurs conclusions. Elle observe d'abord que les réponses apportées par les États membres à ces évolutions récentes sont disparates, « *ce qui a pour effet de diversifier de plus en plus le système réglementaire de l'Union* », d'où la nécessité de clarifier le cadre européen existant. Elle remarque ensuite que la concurrence entre les entreprises dépend de plus en plus de « *la dévalorisation des normes sociales* », qui a des effets néfastes sur les droits des travailleurs, mais aussi sur les employeurs - la pression concurrentielle devenant « *intenable* », et pour les États membres, privés d'une partie de leurs recettes fiscales. Ainsi, pour la Commission, le défi que cherche à relever la proposition de directive « *consiste à faire en sorte que les marchés du travail novateurs et dynamiques qui sous-tendent la compétitivité de l'Union s'inscrivent dans un cadre qui offre une protection de base à tous les travailleurs, garantit aux employeurs des gains de productivité à plus long terme et permet la convergence vers de meilleures conditions de vie et de travail dans toute l'Union.* »

La proposition de directive répond à une demande du Parlement européen, qui souhaite : étendre les normes minimales existantes à de nouveaux types de relations d'emploi, améliorer l'application du droit de l'Union Européenne, accroître la sécurité juridique sur le marché unique, éviter la discrimination en complétant la législation

¹²⁴ [Directive UE 2019/1152](#) du Parlement européen et du Conseil relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union Européenne, texte publié au JO le 20 juin 2019.

¹²⁵ [COM \(2017\)797](#), Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union Européenne, 21 décembre 2017, p.1-2.

européenne existante et en assurant pour chaque travailleur un noyau commun de droits exécutoires, quels que soient le type de contrat ou de relation d'emploi.¹²⁶ Le Comité économique et social européen (ci-après « *CESE* »), dans un avis du 21 janvier 2017¹²⁷, souligne pour sa part que :

- il est essentiel de coordonner les efforts réalisés dans le cadre de la stratégie numérique et de la réalisation du Marché unique numérique, et ceux visant à déployer une nouvelle approche globale concernant l'avenir du travail. Ainsi, ces deux stratégies doivent apporter des réponses cohérentes « *s'agissant de l'objectif consistant à dispenser les compétences nécessaires et assurer un environnement de concurrence équitable* »¹²⁸.
- le développement des dispositions appropriées concernant les conditions de travail décentes et la protection requise pour tenir compte des nouvelles formes d'activité, « *comme le travail en ligne, l'économie de concert et l'économie du partage* » impose que « *la Commission européenne, l'OCDE et l'OIT travaillent avec les partenaires sociaux à tous les niveaux appropriés et avec les organisations de la société civile plus largement* »¹²⁹.

La directive 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles est adoptée par le Conseil le 20 juin 2019. Le droit social relevant principalement de la compétence des États membres, la directive met en place un socle *a minima* de droits sociaux, les États membres pouvant introduire ou maintenir des dispositifs plus favorables aux travailleurs.

Le champ d'application de la directive mérite qu'on s'y arrête. En effet, celle-ci veille explicitement à inclure tous types de travailleurs, à l'exception des travailleurs indépendants, mais sous réserve qu'il ne s'agisse pas de fausse indépendance : « *il y a travailleurs faussement indépendants lorsqu'une personne, bien que remplissant les conditions caractéristiques d'une relation de travail, est déclarée en tant que travailleur indépendant en vue d'éviter certaines obligations juridiques ou fiscales.* » Afin de déterminer s'il y a vraie ou fausse indépendance, la directive renvoie à la définition de travailleur issue de la jurisprudence constante de la CJUE¹³⁰, et conclut que tous les travailleurs remplissant les critères posés par la Cour sont couverts par

¹²⁶ Résolution du Parlement européen du 19 janvier 2017 sur un socle européen de droits sociaux.

¹²⁷ [Avis SOC/542](#) du Comité économique et social européen « *Un socle européen de droits sociaux* » du 25 janvier 2017, 29p.

¹²⁸ *Ibid.*, p.9.

¹²⁹ *Ibid.*, p.9.

¹³⁰ Sur la base de : Cour de Justice de la Commission européenne (CJCE), [Affaire C-66/85](#), précédemment citée, selon laquelle un travailleur « *se définit selon des critères objectifs qui caractérisent la relation de travail [...], la caractéristique essentielle de cette relation est la circonstance qu'une personne accomplit pendant un certain temps en faveur d'une autre personne et sous la direction de celle-ci des prestations en contrepartie desquelles elle perçoit une rémunération* ».

le socle de droits minimaux créé par la directive. Ainsi, « *pour autant qu'ils remplissent ces critères, [...] les travailleurs des plateformes [...] pourraient entrer dans le champ de la présente directive.* »¹³¹ Pour savoir si un travailleur entre dans le champ d'application ou non, il convient donc d'apprécier « *les faits relatifs à l'exécution effective du travail et non [la] manière dont les parties décrivent la relation.* »¹³² Du fait de leur particulière vulnérabilité, « *les travailleurs qui ne bénéficient pas d'une durée de travail garantie, y compris les travailleurs « zéro heure »¹³³ ou titulaires de certains contrats à la demande* » sont explicitement couverts par le champ d'application de la directive, ce qui pourrait viser certains travailleurs des plateformes.

Le socle de droits minimaux insiste sur les notions de transparence et de prévisibilité des conditions de travail. La directive fait donc la part belle aux obligations d'information à destination des travailleurs qui incombent à l'employeur : informations préalables relatives à la cessation du contrat, au temps de travail, aux modalités de définition de celui-ci, à la rémunération, aux systèmes de sécurité sociale afférents, ainsi qu'aux droits et obligations du travailleur.

Certaines dispositions de ce texte semblent destinées à répondre aux évolutions du travail, notamment les nouvelles contraintes ou caractéristiques créées par la dématérialisation de l'économie. La directive instaure ainsi un droit à « *un niveau minimal de prévisibilité* » du rythme de travail lorsque celui-ci est totalement ou majoritairement imprévisible - ce qui pourrait s'appliquer à certains travailleurs des plateformes dans la mesure où « *l'horaire de travail est principalement déterminé par l'employeur [...] indirectement par l'obligation pour le travailleur de répondre aux demandes des clients.* »¹³⁴ De la même façon, le travailleur obtient le droit de refuser ou d'accepter d'exécuter une tâche, lorsque la demande est intervenue dans des conditions spécifiques, sans encourir de sanction.¹³⁵ Autre nouveauté, l'interdiction, sauf exceptions précisées par le texte, pour un employeur d'empêcher l'un de ses travailleurs d'exercer un autre emploi en dehors des horaires établis. La protection contre le licenciement fait, elle aussi, l'objet d'une adaptation qui semble inclure les travailleurs des plateformes : « *Les travailleurs exerçant les droits prévus par la présente directive devraient bénéficier d'une protection contre le licenciement ou un*

¹³¹ [Directive UE 2019/1152](#) du Parlement européen et du Conseil relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union Européenne, texte publié au JO le 20 juin 2019, considérant (8)

¹³² *Ibid.*, considérant (8).

¹³³ Les contrats zéro heure sont un type de contrat de travail dont la caractéristique principale est que l'employeur ne mentionne dans le contrat aucune indication d'horaires ou de durée minimum de travail. Le salarié est rémunéré uniquement pour les heures travaillées, il doit pouvoir se rendre disponible à n'importe quel moment de la journée. (Source : [Wikipedia](#)).

¹³⁴ Directive UE 2019/1152, *op.cit.*, considérant (30).

¹³⁵ *Ibid.*, considérant (33).

préjudice équivalent (travailleur à la demande à qui l'on ne confie plus de tâches, par exemple). »¹³⁶

La directive assortit ces nouveaux droits minimaux d'objectifs et d'actions qui devront être mis en œuvre par les États membres. D'une part, le recours « *aux contrats à la demande ou les contrats de travail similaires, y compris les contrats « zéro heure», en vertu desquels l'employeur dispose d'une grande flexibilité pour appeler le travailleur selon les besoins, sont particulièrement imprévisibles pour le travailleur. Les États membres devraient veiller à mettre en place des mesures efficaces pour empêcher leur utilisation abusive. Il pourrait s'agir par exemple de limiter l'utilisation et la durée de ces contrats, d'adopter le principe de la présomption réfragable de l'existence d'un contrat de travail ou d'une relation de travail avec un nombre garanti d'heures rémunérées sur la base des heures travaillées au cours d'une période de référence antérieure, ou de toute autre mesure équivalente permettant d'empêcher les pratiques abusives.* »¹³⁷ Cette limitation devrait être accompagnée de mesures encourageant le passage vers des formes d'emploi plus sûres telles que celles sans limitation de durée. D'autre part, charge aux États membres de « *renforcer le contrôle de l'application du droit du travail de l'Union afin d'assurer son efficacité* »¹³⁸, par exemple en assortissant les différents droits susmentionnés de mécanismes de contrôle et de sanctions administratives (amendes, contraventions). Enfin, la directive réaffirme l'importance des partenaires sociaux et de leur rôle de représentants des travailleurs et des employeurs. Elle donne donc la priorité aux dispositions élaborées à travers le dialogue social (au sein de conventions collectives, par exemple)¹³⁹, qui peuvent s'écarter de la directive « *pour autant que cela n'abaisse pas le niveau de protection des travailleurs* ».

Le rapport de la Commission européenne « [*Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*](#) » de mars 2020¹⁴⁰, précité, analyse l'articulation entre les dispositions de la directive Conditions de travail et celles du Règlement « P2B » (*cf. supra*).

Les auteurs relèvent tout d'abord que les approches juridiques comme les dispositions matérielles applicables de ces deux textes poursuivent des objectifs similaires et retiennent des moyens comparables, lorsqu'il s'agit des conditions que

¹³⁶ Directive UE 2019/1152, *op.cit.*, considérant (43 ; 44).

¹³⁷ *Ibid.*, considérant (35).

¹³⁸ Directive UE 2019/1152, *op.cit.*, considérant (39).

¹³⁹ Dans sa *Décision n° 123/2016 du 12 décembre 2018*, le Comité européen des droits sociaux, reconnaît aux travailleurs indépendants un droit à négocier des conventions collectives. Cité dans : DAUGAREILH, Isabelle ; DEGRYSE, Christophe et POCHE, Philippe. *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, Working Paper, 2019.

¹⁴⁰ KILHOFFER, Zachary ; DE GROEN, Willem Pieter ; LENAERTS, Karolien ; SMITS, Ine ; HAUBEN, Harald ; WAEYAERT, Willem ; GIACUMACATOS, Elisa ; LHERNOULD, Jean-Pierre ; ROBIN-OLIVIER, Sophie. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, VT/ 2018/ 032. European Commission Final Report. Décembre 2019.

les plateformes doivent respecter dans leurs relations contractuelles avec des professionnels individuels qui utilisent leurs applications numériques pour fournir un service.¹⁴¹ Toutefois, ces deux textes sont de natures juridiques différentes, le premier étant une directive tandis que le second est un règlement, ce qui ne leur donne pas la même importance en vertu de la hiérarchie des normes établie dans l'Union Européenne. Ainsi, la directive Conditions de travail doit être transposée dans un délai de trois ans à compter de son adoption par le Conseil. Les États Membres sont libres de la méthode et de la forme de la transposition. En revanche, le règlement « P2B » trouve à s'appliquer dès juillet 2020 sans qu'une transposition en droit interne ne soit nécessaire.¹⁴²

Dans ces conditions, ces deux textes européens s'appliqueraient de la façon suivante :

	Directive Conditions de travail	Règlement P2B ¹⁴³
Champ d'application	Les travailleurs ayant une relation subordonnée ou un contrat de travail (peut concerner les travailleurs de plateformes à l'exception des indépendants)	Les utilisateurs professionnels ou commerçants (y compris les travailleurs indépendants des plates-formes qui sont des "utilisateurs professionnels"), qui ont un contrat avec des fournisseurs de services d'intermédiation en ligne de la société de l'information (plates-formes)
Obligation de et fourniture d'informations	Art. 3-4 Obligation de fournir les « aspects essentiels de la relation de travail »	Art. 3 & art. 8 Obligation de fournir les Conditions générales d'utilisation
Temporalité et moyens d'information	Art. 5 Par écrit (sur papier ou sous forme électronique) dans un délai d'une semaine ou d'un	Art. 3 Doit être disponible à tous les stades de la relation contractuelle sur un support

¹⁴¹ *Ibid.*, p. 173. (notre traduction).

¹⁴² Sur la hiérarchie normative et les différences entre directive et règlement, confère l'article 288 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE).

¹⁴³ Le tableau est repris du rapport de la Commission européenne (notre traduction). In KILHOFFER, Zachary ; DE GROEN, Willem Pieter ; LENAERTS, Karolien ; SMITS, Ine ; HAUBEN, Harald ; WAEYAERT, Willem ; GIACUMACATOS, Elisa ; LHERNOULD, Jean-Pierre ; ROBIN-OLIVIER, Sophie. *Op. cit.* Décembre 2019.

ÉTATS GÉNÉRAUX DES NOUVELLES RÉGULATIONS NUMÉRIQUES

SYNTHÈSE DE LA CONSULTATION SUR LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES

	mois après le début de l'emploi	durable (y compris au stade pré-contractuel)
Modifications de contrats	Art. 6 Document écrit fourni dans les meilleurs délais et au plus tard le jour de sa prise d'effet	Art. 3 (2) & Art. 8 (a) Délai de notification d'au moins 15 jours
Conditions d'exécution d'une activité parallèle	Art. 9 Les employeurs ne peuvent pas interdire l'exercice d'une activité parallèle pour un autre employeur (sauf si cette interdiction est justifiée par des raisons objectives prévues par le texte)	Art. 10 Les restrictions éventuelles doivent être précisées dans les Conditions générales d'utilisation
Restriction / suspension / résiliation de contrat / licenciement / ou mesures équivalentes	Art. 18 « Licenciements ou équivalents » ; l'employeur doit fournir une réponse écrite avec des motifs dûment justifiés pour le licenciement ou mesure équivalente, sur la demande des travailleurs des plateformes ; transfert de la charge de la preuve aux plateformes	Art. 3, paragraphe 1, point c), et art. 4 et art. 8 Les motifs de restriction, suspension ou résiliation doivent être mentionnés dans les conditions générales ; déclaration écrite ; notification préalable en cas de suspension et au plus tard le jour où elle prend effet ; notification de 30 jours en cas de résiliation ; les conditions dans lesquelles les travailleurs de la plateforme peuvent mettre fin à la relation contractuelle doivent être mentionnées dans les Conditions générales d'utilisation
Voies de recours	Art. 16-17 Les travailleurs ont le droit de porter plainte devant un tribunal ou l'autorité compétente dans leur État Membre ; droit de recours	Art. 11 & art. 14 Mise en place d'un système interne de traitement des plaintes, d'une médiation et de médiateurs spéciaux ; possibilité pour des associations, organisations

		représentatives ou des organismes publics d'engager des poursuites judiciaires
--	--	--

Vers une harmonisation européenne du droit applicable aux travailleurs des plateformes ?

Malgré l'adoption de la directive Conditions de travail à l'été 2019 et la mise en œuvre du règlement « P2B » à l'été 2020, la question d'une éventuelle harmonisation européenne des règles applicables au travail de plateforme reste d'actualité. Ainsi, les commissaires européens à la Concurrence¹⁴⁴ et à l'Emploi¹⁴⁵ ont annoncé que le travail de plateformes figurerait à l'agenda numérique de la Commission von der Leyen. La stratégie industrielle présentée par cette dernière en mars 2020 prévoit en effet bien la mise en place d'une « *Initiative européenne pour améliorer les conditions des travailleurs de plateformes* ». ¹⁴⁶

La forme que pourrait prendre une telle initiative n'est pas encore définie. L'action de l'Union Européenne est en partie limitée par **les principes de proportionnalité** et de **compétence partagée** : l'article 5 du Traité de l'Union Européenne (ci-après « TUE ») prévoit en effet que les normes édictées par l'UE ne doivent pas excéder ce qui est nécessaire pour la mise en œuvre des objectifs prévus par les traités. Le phénomène du travail de plateforme concernant une proportion relativement faible de la population active européenne, difficilement quantifiable, ainsi qu'évolutif dans le temps, il n'est pas certain qu'une directive européenne spécifique respecte le principe de proportionnalité. Par ailleurs, les politiques sociales et d'emploi relèvent de la compétence partagée entre l'UE et ses États Membres. L'UE ne peut que fixer des objectifs minimums en matière de politique sociale, plus particulièrement en matière de conditions de travail, le droit social et le droit du travail relevant de la compétence des États Membres. En revanche, l'Union Européenne détient une capacité d'action plus conséquente en matière de droit de la concurrence, et, plus précisément, au travers des politiques visant à la réalisation d'un Marché unique numérique toujours plus intégré.

¹⁴⁴ Interrogée sur les travailleurs des plateformes lors de son audition par le Parlement européen le 17 octobre 2019, Margrethe Vestager a estimé qu'ils devaient « pouvoir s'organiser comme des employés classiques, peu importe leur statut ».

¹⁴⁵ Le Commissaire européen à l'Emploi, Nicolas Schmit, a annoncé ainsi la tenue d'une conférence sur la protection sociale dans le numérique, lors de son audition par le Parlement européen le 2 octobre 2019.

¹⁴⁶ COM(2020)/102, « A new industrial strategy for Europe », *Communication de la Commission européenne auprès du Parlement européen, du Conseil européen, du Conseil, du Comité économique et social européen et du comité des régions*, 10 mars 2020.

C'est dans ce contexte que la Commission européenne a publié son rapport « *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers* » en mars 2020 précité¹⁴⁷. Celui-ci a pour objectif d'évaluer le droit existant tant au sein des États Membres que dans l'édifice normatif européen afin d'esquisser les contours d'une éventuelle harmonisation du droit applicable aux travailleurs des plateformes. À cette fin, le rapport examine les différents enjeux suscités par le développement du travail de plateforme, recense et évalue les actions mises en place aux échelons nationaux et européen, et esquisse les contours d'une éventuelle initiative européenne.

Les auteurs retiennent la définition suivante : « *le travail de plateforme est compris comme tous les types de travail fourni à travers, sur, ou médié par, des plateformes en ligne dans un grand nombre de secteurs, où l'activité peut prendre des formes diverses, et est exécutée en l'échange d'une rémunération.* »¹⁴⁸ Ce type de travail est donc caractérisé par une relation triangulaire entre la plateforme, le travailleur et un client ou utilisateur final, le tout à travers un outil numérique. C'est pourquoi les auteurs mettent particulièrement l'accent sur le fait que « *cette intermédiation utilise largement la technologie et les algorithmes, est souvent opaque, et peut significativement affecter les conditions de travail, à travers par exemple son impact sur la distribution et l'organisation du travail ou l'évaluation des travailleurs des plateformes. Cette 'boîte noire de l'intermédiation' est un trait distinctif du travail de plateforme.* »¹⁴⁹ À travers l'ensemble du rapport, les auteurs soulignent à de nombreuses reprises les difficultés posées par les dimensions numériques de cette nouvelle forme de distribution et d'exercice du travail, et relèvent que ces dernières sont souvent très insuffisamment prise en compte par les acteurs publics nationaux et européens.

Plusieurs enjeux sont soulevés par le développement du travail de plateforme, que les auteurs ont choisi de catégoriser en quatre dimensions principales.

- *La dimension de travail* : il peut s'agir de l'impact des algorithmes et des applications numériques sur les conditions et l'organisation du travail, entraînant des risques physiques ou psychologiques pour les travailleurs, tels qu'en matière d'autonomie dans l'exercice de leurs missions, de surveillance, d'injonction ou d'évaluation de la performance, ou encore dans leur relation à leur environnement physique.

¹⁴⁷ KILHOFFER, Zachary ; DE GROEN, Willem Pieter ; LENAERTS, Karolien ; SMITS, Ine ; HAUBEN, Harald ; WAEYAERT, Willem ; GIACUMACATOS, Elisa ; LHERNOULD, Jean-Pierre ; ROBIN-OLIVIER, Sophie. *Op. cit.* Décembre 2019.

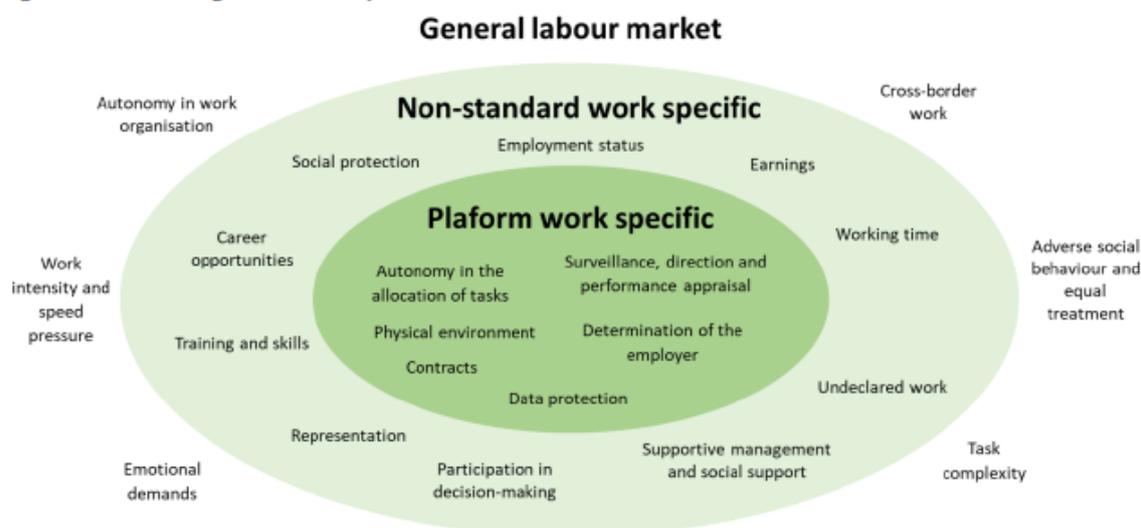
¹⁴⁸ *Ibid.*, p.15. (notre traduction) Souligné par les auteurs.

¹⁴⁹ *Ibid.*, p.15. (notre traduction). Souligné par les auteurs.

- *La dimension d'emploi*: il s'agit de ce qui relève du statut juridique du travail, de la protection sociale auquel ce statut donne accès, ou encore des problématiques de rémunération ou de temps de travail.
- *La dimension de relation sociale*: il s'agit du champ du dialogue social, de la représentation et de la négociation collective, mais aussi du collectif ou au contraire de l'atomisation du travail, de l'appartenance à un service organisé ou encore de la relation du travailleur avec la plateforme.
- *Enfin, la dimension « Autres »*: en relèvent les enjeux de fraudes, santé et sécurité au travail, de prévention du travail dissimulé, de travail transfrontalier ou encore les enjeux relatifs à la protection des données.

Par ailleurs, les auteurs attirent l'attention sur le fait que si l'économie de plateformes fait bien émerger des défis spécifiques, tels que le management algorithmique ou la difficulté à identifier l'employeur, d'autres enjeux appartiennent à des tendances plus générales, telles que la tendance au développement du travail atypique (*non-standard work*) ou des tendances liées à l'évolution du marché du travail en général.¹⁵⁰

Figure 1: Challenges summary



Le rapport examine ensuite pas moins de 21 textes communautaires susceptibles de trouver à s'appliquer au travail de plateforme et à sa régulation. Il recense ainsi les directives sur le travail atypique ou le travail partiel, le travail à durée déterminée, le travail intérimaire ; les directives pour la santé et la sécurité dans le cadre du travail à durée déterminée ou pour les travailleuses enceintes ; la directive conditions de

¹⁵⁰ KILHOFFER, Zachary ; DE GROEN, Willem Pieter ; LENAERTS, Karolien ; SMITS, Ine ; HAUBEN, Harald ; WAEYAERT, Willem ; GIACUMACATOS, Elisa ; LHERNOULD, Jean-Pierre ; ROBIN-OLIVIER, Sophie. *Op. cit.* Décembre 2019. Le schéma « résumé des défis » est repris du rapport, p.16.

travail précitée, les directives temps de travail et contrats de travail ; les directives sur l'information et la consultation, sur l'insolvabilité, sur les licenciements collectifs et sur le conseil européen du travail ; les directives relatives aux congés parentaux et à l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle ; les recommandations en matière d'accès à la protection sociale ; différents aspects relatifs à l'interdiction de la discrimination, notamment de genre ; enfin, les règlements « *Platform to Business* » et pour la protection des données (RGPD).

Cette analyse approfondie des normes européennes montre que la qualification des travailleurs de plateformes comme salariés est au cœur de leur accès aux droits et protections offertes par l'Union Européenne. Ainsi, les travailleurs des plateformes considérés comme des travailleurs au sens de la CJUE bénéficient de l'ensemble des normes européennes relatives au travail et aux droits sociaux. À l'inverse, les travailleurs des plateformes indépendants n'en bénéficient pas.

Selon les auteurs, deux textes s'avèrent particulièrement pertinents pour les travailleurs des plateformes : il s'agit de la **directive Conditions de travail**, analysée *supra*, et du **Règlement général pour la protection des données personnelles** (ci-après « RGPD »). Néanmoins, ces deux textes nécessiteraient des ajustements, notamment le RGPD. En effet, certains des droits ouverts par ce texte tels que la portabilité des données personnelles ou l'explicabilité des décisions prises par algorithmes lorsque ces derniers utilisent des données personnelles se prêtent spécialement bien aux situations des travailleurs des plateformes. L'une de leurs caractéristiques principales est, comme le rappellent les auteurs, l'intermédiation de leur activité par un outil technologique non-transparent. La bonne application du RGPD doit toutefois être garantie. Enfin, dans les conditions évoquées *supra*, le règlement « P2B » peut également s'avérer pertinent.¹⁵¹

Aux niveaux nationaux, l'étude considère les initiatives des États Membres « top-down », soit l'ensemble des actions réglementaires, législatives ou de politiques publiques mises en œuvre par les États, ainsi que les réactions « bottom-up », telles que la constitution de collectifs sur le terrain ou les prises de position des organisations syndicales. Elle relève notamment que « *la France est le seul pays à avoir adopté une législation nationale en vue d'améliorer le droit du travail et les droits sociaux des travailleurs des plateformes* »¹⁵², faisant référence aux lois El Khomri de 2016 et d'orientation des mobilités de 2019, précitées. **Le Portugal est le seul pays membre de l'Union Européenne à avoir instauré une présomption de salariat pour le transport particulier de personnes**¹⁵³. Par ailleurs, les auteurs de l'étude soulignent

¹⁵¹ KILHOFFER, Zachary ; DE GROEN, Willem Pieter ; LENAERTS, Karolien ; SMITS, Ine ; HAUBEN, Harald ; WAEYAERT, Willem ; GIACUMACATOS, Elisa ; LHERNOULD, Jean-Pierre ; ROBIN-OLIVIER, Sophie. *Op. cit.* Décembre 2019. p.22.

¹⁵² *Ibid.*, p.18.

¹⁵³ *Ibid.*, p.107.

que les initiatives nationales se sont largement focalisées sur les problématiques et questions concurrentielles, davantage que sur les normes en matière sociale. Cela peut expliquer que les réponses adoptées par les États Membres concernent avant tout les secteurs des transports et de la logistique (livraisons...), écartant ainsi certaines plateformes opérant sur d'autres marchés. Enfin, si les juges et organes publics de contrôle jouent un rôle important, ils tendent néanmoins à adopter des raisonnements et des conclusions différentes à travers l'Union Européenne. En matière d'initiatives « *bottom-up* », les auteurs relèvent la négociation de 8 accords collectifs entre des travailleurs et des plateformes sur le territoire de l'Union Européenne, Norvège et Islande comprises. Ils observent que des mouvements de mobilisations de travailleurs se développent à travers l'UE.

Les résultats de leur analyse montrent que « *quasiment aucun défi significatif n'a été entièrement résolu par des réponses ou instruments nationaux ou européens* ». ¹⁵⁴ La seule exception à ce sévère constat est le RGPD, bien qu'il reste, selon les auteurs, à en garantir la bonne application et l'effectivité. Les réponses nationales passent, elles aussi, à côté des principaux enjeux du travail de plateformes ; les auteurs notent en outre que, « *si elles traitent bien quelques-uns des enjeux auxquels les travailleurs des plateformes 'sur place' (on-location) sont confrontés, elles font très peu pour les travailleurs des plateformes 'en ligne' (online)* ». ¹⁵⁵ Lorsque ces travailleurs sont employés par la plateforme, donc qu'ils ont un statut de travailleur salarié, ils sont bien mieux couverts et protégés par le droit, remarquent les auteurs du rapport. Toutefois, même dans ces cas-là, « *les instruments européens ne sont pas toujours adaptés en raison des différences entre l'emploi de plateforme et l'emploi traditionnel* ». ¹⁵⁶ L'étude conclut donc que l'ensemble des normes nationales et européennes considérées ont eu « *un impact encore limité au regard de la résolution des défis de conditions de travail et de protection sociale auxquels sont confrontés les travailleurs des plateformes, et ce d'autant plus lorsque ces derniers sont indépendants* ». ¹⁵⁷

Pour les auteurs, l'ensemble des travailleurs des plateformes, quel que soit leur statut, verraient leurs conditions s'améliorer si l'Union Européenne mettait en place les mesures suivantes :

- **Une obligation d'information des plateformes** sur les conditions de la collaboration (répartition, organisation et évaluation du travail) ;
- **Un droit de recours** en cas de refus ou de rupture de la collaboration ;

¹⁵⁴ *Ibid.*, p.23.

¹⁵⁵ *Ibid.*, p.23.

¹⁵⁶ *Ibid.*, p.23.

¹⁵⁷ *Ibid.*, p.23.

- Un accès à des mécanismes extra-judiciaires **de résolution des conflits** ;
- Une **protection des données** adéquate et transparente, notamment en ce qui concerne les données personnelles et comportementales ;
- Des **droits collectifs**, tels que le droit à la représentation, le droit à être informé et consulté, ou le droit de conclure des accords collectifs ;
- Une application effective du **principe de non-discrimination**.¹⁵⁸

Il convient de remarquer qu'il s'agit de recommandations directement applicables au niveau européen, qui, en vertu du principe de compétence partagée, ne peut que définir un ensemble de principes minimums à respecter, la législation sociale relevant de la compétence des États Membres. Les auteurs insistent donc sur le fait que **le statut reste l'enjeu crucial de l'amélioration des conditions de travail et de la protection sociale des travailleurs des plateformes**. Ils appellent donc les pouvoirs publics à **clarifier les critères d'identification et de classification des travailleurs ainsi qu'à lister les pratiques des plateformes incompatibles avec l'exécution de l'activité sous le statut d'indépendant**.¹⁵⁹ Au-delà des réponses normatives, les instruments de droit souple tels que les chartes ou les codes de bonne conduite peuvent également être envisagés.

Enfin, les auteurs du rapport énoncent les recommandations suivantes :

1. **La majorité des problématiques relatives au travail de plateforme ne sont pas nouvelles**. Elles existaient déjà pour d'autres formes de travail atypique, les plateformes ayant amplifié ces enjeux. Or, les réponses apportées à ce jour se concentrent souvent sur une plateforme ou sur un secteur et manquent donc d'apporter des solutions plus systémiques ou globales.
2. **Le statut des travailleurs constitue un enjeu crucial auquel les politiques nationales et communautaires doivent répondre**. L'identification et la clarification des pratiques des plateformes incompatibles avec le statut d'indépendant de ces travailleurs par les pouvoirs publics sont donc nécessaires.
3. **Certains des enjeux les plus spécifiques au travail sur les plateformes sont aussi ceux les moins traités** : contrôle algorithmique, protection des données, transparence... L'Union Européenne devrait donc travailler sur les questions liées à l'intermédiation numérique, sur mais aussi en dehors des plateformes.

¹⁵⁸ L'ensemble de ces recommandations sont reprises de KILHOFFER, Zachary ; DE GROEN, Willem Pieter ; LENAERTS, Karolien ; SMITS, Ine ; HAUBEN, Harald ; WAEYAERT, Willem ; GIACUMACATOS, Elisa ; LHERNOULD, Jean-Pierre ; ROBIN-OLIVIER, Sophie. *Op. cit.* Décembre 2019. p.24.

¹⁵⁹ *Ibid.*, p.24.

4. **Le travail sur les plateformes en ligne (*online platform work*), qu'il concerne des travailleurs qualifiés (freelances...) ou des microtravailleurs, constitue un angle mort**, qui n'est à ce jour pas traité par les institutions publiques nationales et communautaires. Pourtant, le niveau européen semble particulièrement pertinent pour élaborer un cadre transfrontalier adapté à ces formes de travail.
5. **La compréhension du phénomène du travail de plateforme est fortement limitée par le manque de données précises.** Il est donc nécessaire de mettre en place des outils permettant de mieux appréhender ce phénomène, en commençant par harmoniser la définition européenne du travail sur les plateformes. Celle-ci pourrait dériver du règlement « P2B ». Cette harmonisation sémantique permettrait également d'améliorer la cohérence des réponses des différents États Membres.
6. **Le caractère relativement récent de la majorité des outils nationaux et européen mis en place complique l'évaluation de leur impact.** Néanmoins, des outils de suivis et de mesure d'impact devraient être instaurés de manière à procéder à des ajustements si nécessaire.
7. **Les instruments volontaires, non-législatifs et non-contraignants tels que la collaboration entre partenaires sociaux (plateformes et représentants syndicaux) ont des effets positifs sur le travail de plateforme et ses conditions.** De telles démarches doivent donc être encouragées par l'UE et ses États Membres, tout comme la mise en place de mécanismes extra-judiciaires de résolution des conflits, à l'instar de ce que prévoit le règlement « P2B ».¹⁶⁰

Au niveau international

Une réflexion sur le futur du travail articulée autour de l'automatisation et du travail atypique

La question du lien entre le développement de l'économie numérique, et notamment de « *l'économie à la demande* », et l'accroissement du travail atypique est au cœur

¹⁶⁰ *Ibid.*, p.24.

des réflexions sur le futur du travail. Dans sa synthèse, [« Automatisation et travail indépendant dans une économie numérique »](#) (2016), l'OCDE dégage plusieurs tendances :

- sur le risque de remplacement des emplois par l'automatisation, *« 9 % des emplois en moyenne présentent un risque élevé d'automatisation alors que pour 25 % d'autres emplois, 50 % des tâches seront considérablement modifiées par l'automatisation. »*¹⁶¹
- sur le contenu du travail, la *« numérisation réduit la demande de tâches manuelles et répétitives. Dans le même temps, elle augmente la demande de certaines tâches peu qualifiées. »*
- sur l'organisation du travail, l'économie numérique *« repose en grande partie sur des modes d'organisation du travail atypiques, et le travail indépendant en particulier. »*

S'appuyant sur l'exemple du micro-travail et du travail à la demande, un rapport de l'OIT¹⁶² (2016) confirme ce dernier point en indiquant que *« dans la vaste majorité des cas, les travailleurs de l'économie des petits boulots sont qualifiés de travailleurs indépendants »*, ce qui constitue un risque puisque ça ne *« permet non seulement pas de reporter sur les clients des responsabilités indirectes et des obligations d'assurance, mais aussi d'une vaste série d'obligations liées au droit et à la protection du travail, y compris - en fonction de la juridiction concernée - du respect des lois sur le salaire minimum, les cotisations, la réglementation anti-discrimination, les indemnités maladie et les congés payés »*¹⁶³. En réalisant une étude des conditions générales d'utilisation (CGU) de certaines plateformes, l'auteur constate que même si ces dernières classent les travailleurs comme des indépendants, certaines clauses ne sont pas compatibles avec ce statut. Enfin, en matière de régulation, il se montre sceptique concernant la création d'un statut intermédiaire et propose donc d'autres alternatives : rendre plus transparentes les décisions prises par ces entreprises, faciliter l'accès à des droits et des protections, faciliter l'implication des partenaires

¹⁶¹ Pour une présentation détaillée de cette problématique, voir : ARNTZ, Melanie ; GREGORY, Terry et ZIERAHN, Ulrich, *« The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis »*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, 2016 OECD Publishing, Paris. Ce chiffre monte même à 14% dans une version actualisée dans une nouvelle version de l'étude (2019).

¹⁶² DE STEFANO, Valerio. *The rise of the « just-in-time workforce » : on-demand work, crowdwork and labour protection in the « gig-economy »*, International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71.

¹⁶³ *Ibid.*, p.5. Ce lien entre l'économie à la demande et d'autres formes de « non-standard » d'emplois, ainsi que les difficultés en termes de protection qui en résulte sont d'ailleurs confirmées par le rapport : *Non-standard employment around the world : understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Office - Geneva: ILO, 2016. Voir également : *Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work*. International Labour Office – Geneva: ILO, 2019.

sociaux dans les décisions concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs.

Dans son rapport « *Perspectives de l'emploi 2019 : l'avenir du travail* », l'OCDE considère que « *le travail atypique* » c'est-à-dire les travailleurs indépendants, temporaires, à temps partiel et des plateformes, « *n'est pas un phénomène marginal* » puisque 1 travailleur sur 7 travaille comme indépendant et 1 salarié sur 9 est en contrat temporaire.¹⁶⁴

S'il n'est pas possible d'établir un lien direct entre le développement de l'économie numérique et le développement du travail atypique, l'organisation du travail à l'œuvre dans l'économie numérique s'appuie largement sur le travail indépendant. Les risques posés par ces nouvelles formes de travail sont alors largement soulignés, notamment en ce qui concerne le secteur du transport de personnes.

Des réglementations spécifiques au secteur du transport de personnes

Le développement des entreprises de mise en relation électronique dans le secteur du transport de personnes a poussé plusieurs organisations internationales à proposer des principes de régulation. Ainsi, dans un rapport de 2015, l'OIT émet des réserves concernant l'arrivée de ces nouveaux acteurs et propose plusieurs principes au sujet de l'amélioration des conditions de travail. Sur le modèle économique des plateformes, le rapport indique qu'il repose « *sur un apport important de capital-risque qui leur permet de concurrencer les services traditionnels de taxis* » et qui entraîne un « *manque à gagner fiscal pour les gouvernements* »¹⁶⁵. Sur la structure de l'emploi, les auteurs indiquent un certain nombre de risques posés par la libéralisation de l'accès au marché du transport de personnes, et notamment « *l'auto-accréditation des chauffeurs, une multiplication des problèmes d'assurance, et peu de restrictions sur l'âge et le type des véhicules* ». Ils évoquent également les risques en matière de santé et de sécurité en rappelant que « *c'est parce que les services [de taxis] étaient peu sûrs et répondaient mal à la demande qu'il a été décidé, au départ, de les réglementer.* »

Ce rapport donne lieu à une **[résolution tripartite sur le secteur des transports](#)** (2015), qui préconise que toutes les entreprises de mise en relation électronique actives sur le marché du transport soient couvertes par les mêmes obligations légales que les entreprises de transport « *afin d'éviter un impact négatif sur la sécurité du travail, sur les conditions de travail, sur la sécurité routière et pour éviter une informalisation de*

¹⁶⁴ OECD, *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, 2019, Paris, p.11.

¹⁶⁵ *Priority safety and health issues in the road transport sector: Report for discussion at the Tripartite Sectoral Meeting on Safety and Health in the Road Transport Sector (Geneva, 12–16 October 2015)*. International Labour Office, Sectoral Policies Department. Geneva, ILO, 2015. pp. 23-27.

l'économie formelle ». Enfin, dans les conclusions de cette résolution, il est rappelé que « *le dialogue social et le tripartisme constituent le paradigme de gouvernance de l'OIT pour promouvoir la justice sociale, des relations équitables et apaisées dans les relations de travail et le travail décent* ». Les rapport invite les gouvernements, les entreprises et les travailleurs à s'engager « *activement* » dans des démarches de dialogue social.

Le rapport de l'International Transport Forum (ITF), un organe de l'OCDE, énonce quant à lui des principes plus généraux sur la régulation de ce secteur¹⁶⁶. Afin d'orienter les nouveaux entrants vers des objectifs de politiques publiques, il faudra par exemple « *alléger les contrôles réglementaires sur l'entrée et les tarifs des services de taxis réguliers* », tout en mettant en place des régulations censées tenir compte des spécificités des nouveaux acteurs. De nouvelles régulations, sur le modèle des régulations par la donnée, pourraient être mises en place afin d'améliorer la sécurité routière et la coordination avec d'autres acteurs de la mobilité. Ainsi, la ville de Sao Paulo au Brésil a mis en place un paiement *ex-post* de l'utilisation des infrastructures publiques en se basant le nombre de kilomètres réalisés par les véhicules de transport de personnes. Ce faisant, la ville peut mettre en œuvre des politiques publiques afin d'améliorer la desserte de certaines zones, par le biais d'incitations tarifaires¹⁶⁷.

Le secteur des plateformes de transport de personnes présente un certain nombre de risques en matière de santé et de sécurité. Dans ce contexte, la position de l'OIT accorde une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail, notamment par le biais du dialogue social. Les propositions de l'International Transport Forum mettent en revanche davantage l'accent sur les innovations permises par l'accès aux données en matière de régulation. Au-delà des plateformes de transport de personnes, actives localement, les risques et les possibilités des plateformes de travail à distance ont retenu l'attention des organisations internationales.

Travail des plateformes, quels risques pour quelles opportunités ?

Dans un rapport de 2015, la [Banque mondiale](#) présente les opportunités permises par la sous-traitance en ligne (« *online outsourcing* »).¹⁶⁸ Ce type de travail se réfère à la mise en relation de l'offre et de la demande de travail par le biais d'une plateforme, la première étant souvent située dans d'autres pays que la seconde. Il peut s'agir soit

¹⁶⁶ International Transport Forum-OECD. *App-based ride and taxi services : principles for regulation*, 2016, 41p.

¹⁶⁷ *Ibid.*, p.34.

¹⁶⁸ KUEK, Siou Chew ; PARADI-GUILFORD, Cecilia ; FAYOMI, Toks ; IMAIZUMI, Saori ; IPEIROTIS, Panos ; PINA, Patricia ; SINGH, Mansprett. 2015. *The global opportunity in online outsourcing* (Washington, DC, World Bank).

de tâches faiblement qualifiées (micro-travail), soit de tâches qui requièrent un plus haut niveau d'expertise (*freelancing*)¹⁶⁹. Les auteurs voient dans l'émergence des plateformes l'opportunité de résoudre le problème du chômage des jeunes¹⁷⁰. Ce point est largement souligné par ailleurs, notamment dans un rapport de l'OIT (2015)¹⁷¹, ainsi que dans un précédent rapport de la Banque mondiale, qui présente les opportunités de développement de ce type de travail pour les territoires palestiniens (2013)¹⁷².

Les auteurs constatent que les revenus issus de ce travail sont affectés en priorité à des dépenses de première nécessité, mais permettent néanmoins aux travailleurs d'accéder à la propriété ou de se former¹⁷³. Ils identifient en outre le travail des plateformes comme l'opportunité, pour ceux qui l'exercent, de développer des compétences techniques et non-techniques, des perspectives de carrière, de se construire un réseau professionnel et, enfin, d'en retirer des avantages en matière d'assurance santé.

La nouveauté de ce type de travail implique, selon les auteurs, d'accorder une attention particulière aux risques potentiels, notamment en matière de conditions de travail, de volatilité du flux de travail, de risques psycho-sociaux et de dérégulation du marché du travail par les gouvernements afin d'attirer ce type de travail¹⁷⁴. Du point de vue de la rémunération, le rapport indique que certains travailleurs trouvent qu'elle est faible et inéquitable, alors même qu'elle constitue un élément substantiel de leurs revenus¹⁷⁵. L'accès à la protection sociale est rendu difficile par le statut d'indépendant. Les auteurs du rapport mettent en évidence un lien de corrélation entre dépendance au travail des plateformes et difficulté d'accès à la protection sociale. Le manque de travail et sa volatilité figurent parmi les principales difficultés rencontrées par les travailleurs. La possibilité de télétravailler est largement soulignée par les travailleurs comme leur permettant de mieux équilibrer vies professionnelle et personnelle. Cette spécificité pèse particulièrement sur les femmes : « *alors qu'il permet aux femmes d'accéder à des revenus, le micro-travail met un poids supplémentaire sur elles, les obligeant à avoir un volume de travail*

¹⁶⁹ *Ibid.*, p.7.

¹⁷⁰ *Ibid.*, p.46.

¹⁷¹ DE STEFANO, Valério. *op.cit.* Le rapport indique en effet que « *le crowdwork et les plateformes en ligne peuvent être utiles pour offrir des opportunités d'emploi à des travailleurs, dans des zones où il existe peu d'autres alternatives comme les espaces ruraux des pays en voie de développement (Greene and Mamie, 2015 ; Narula et. al., 2011), ou même les camps de réfugiés (Oshiro, 2009).* »

¹⁷² Country Management Unit For The Palestinian Territories (MNC04) ; Information Communication Technologies Unit (TWICT) The World Bank, *Feasibility study : microwork for the palestinian territories*, février 2013, 55p.

¹⁷³ KUEK, Siou Chew ; PARADI-GUILFORD, Cecilia ; FAYOMI, Toks ; IMAIZUMI, Saori ; IPEIROTIS, Panos ; PINA, Patricia ; SINGH, Mansprett. 2015. *The global opportunity in online outsourcing, op.cit.* pp.42-43.

¹⁷⁴ *Ibid.*, p.45.

¹⁷⁵ *Ibid.*, pp. 56-58.

disproportionné en matière de travail domestique»¹⁷⁶. D'autres risques sont également soulignés : le risque de se voir refuser le paiement de tâches accomplies¹⁷⁷, le manque de communication des commanditaires, le manque de représentation des travailleurs¹⁷⁸ et le contenu parfois difficile de certaines tâches comme la modération de contenus¹⁷⁹. Dans son rapport pour l'OIT, l'auteur souligne les risques de voir se développer, dans cette industrie, du travail forcé, notamment réalisé par des enfants. Un autre rapport de l'OIT (2019), revient plus en détail sur les risques, et les inconvénients de ce type de travail et sur le cadre de régulation permettant d'améliorer les conditions de travail sur ces plateformes¹⁸⁰

Les risques posés par le développement des nouvelles formes de travail sont variés tant le champ d'action de la plateformes est large. Des applications localisées aux plateformes de travail virtuel (par exemple : *le freelancing*), c'est un nombre important de secteurs qui sont concernés de près ou de loin par ces évolutions. **C'est pourquoi plusieurs institutions internationales ont engagé un chantier de réflexion sur l'avenir du travail.**

Réguler le futur du travail

Le 7 juin 2019, le G7 social rend public une [déclaration tripartite](#) sur l'avenir du travail. Ce document, pose le constat d'une transformation du monde du travail qui « *génère des opportunités* », mais qui peut aussi « *engendrer des déplacements d'emplois et exercer une pression à la baisse sur les conditions de travail et d'emploi* ». Dans cette déclaration, les gouvernements et les partenaires sociaux se donnent comme objectif d'agir « *contre les inégalités, de promouvoir le travail décent [...] et ainsi parvenir à une croissance plus inclusive, une prospérité partagée et une mondialisation plus juste* »¹⁸¹. Dans ce contexte, le document déclare que : « *tous les travailleurs, notamment ceux exerçant leur activité dans l'économie des plateformes, doivent bénéficier de conditions de travail décentes, du respect des principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que d'un accès approprié à la protection sociale, à la formation et aux autres formes d'accompagnement face aux mutations du marché*

¹⁷⁶ *Ibid.*, p. 70. Sur l'impact des technologies sur le travail des femmes, notamment dans les pays en voie de développement, d'autres travaux plus anciens reviennent sur cette question. Voir par exemple : MITTER, Swasti et ROWBOTHAM, Sheila (ed.) *Women encounter technology : changing patterns of employment in the Third World*. (1995). London, New York. Routledge and the United Nations University. Pour le contexte français, voir aussi : CASILLI, A. Antonio ; TUBARO, P., LE LUDEC, Clément ; COVILLE, Marion ; BESEVAL, Maxime ; MOUHTARE, Toufhat ; WAHAL, Elinor. *Le Micro-travail en France. Derrière l'automatisation de nouvelles précarités au travail ?*. Rapport Final Projet DiPLab « *Digital Platform Labor* », 2019.

¹⁷⁷ *Ibid.*, p. 73.

¹⁷⁸ *Ibid.*, p. 79.

¹⁷⁹ KUEK, Siou Chew *et al.*, *op. cit.*, p. 86.

¹⁸⁰ BERG, Janine ; FURRER, Marianne ; HARMON, Elie ; RANI, Uma ; SILBERMANN, Six. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. International Labour Office – Geneva, ILO, 2018, 160p.

¹⁸¹ G7, *Déclaration tripartite du G7 Social*, 7 juin 2019, p. 1.

du travail». Ils doivent également bénéficier de la liberté syndicale et de la négociation collective.

De manière plus opérationnelle, un groupe de travail sur l'emploi du G20 a rendu public un [document](#) synthétisant les réponses des pays de l'OCDE aux nouvelles formes de travail en se basant sur son engagement de promouvoir le travail décent¹⁸². **Sur la question du statut juridique des travailleurs, il préconise aux gouvernements de se donner comme objectif de minimiser les incitations par l'impôt à recourir au statut indépendant¹⁸³ et de classer correctement les travailleurs en luttant contre les mauvaises qualifications de manière à ce que ces derniers puissent avoir accès « *au travail et à la protection sociale de même qu'à la négociation collective et à la formation professionnelle* »¹⁸⁴. Ce dernier objectif pourrait passer par :**

- le renforcement des possibilités pour les inspecteurs du travail de détecter des brèches dans le droit du travail ;
- le fait de faciliter la possibilité pour les travailleurs de demander la requalification ;
- un renforcement des pénalités pour les firmes qui classent incorrectement leurs travailleurs.

Sur la question de la protection sociale, le groupe de travail indique que les pays pourraient étendre les droits et protections des salariés aux travailleurs de la « *zone grise* », notamment en l'étendant à des activités spécifiques et aux travailleurs indépendants économiquement dépendants¹⁸⁵. Il propose également de s'assurer que les travailleurs soient correctement couverts par la protection sociale, notamment par la portabilité des prestations entre différents régimes¹⁸⁶. Enfin, de manière générale, le document préconise de faire plus d'efforts pour réguler le recours à des contrats occasionnels et pour améliorer les conditions de travail sur les plateformes. Il préconise également d'étendre le droit à la négociation collective aux travailleurs indépendants¹⁸⁷, de soutenir le développement de ces nouvelles

¹⁸² La notion de travail est donc au cœur de la réponse internationale. Tel que défini par l'OIT, le travail décent « *regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes.* » De manière plus générale, la promotion du travail décent fait partie d'un corpus plus large de recommandations concernant le développement durable, dans le cadre de l'agenda 2030 des Nations Unies.

¹⁸³ OECD, *Policy responses to new forms of work*, Paper prepared for the second meeting of the G20 Employment Working Group under the Japanese G20 Presidency, 22-24 April 2019, Tokyo, p. 6.

¹⁸⁴ OECD, *Policy responses to new forms of work*, *op. cit.*, p. 4.

¹⁸⁵ *Ibid.*, p. 7.

¹⁸⁶ *Ibid.*, p. 9.

¹⁸⁷ *Ibid.*, p. 8.

formes de travail¹⁸⁸ et d'améliorer la collecte de données pour mieux adapter les politiques publiques du travail¹⁸⁹.

Soulignant les effets potentiels de la mondialisation et des nouvelles technologies sur l'emploi, l'OCDE propose, dans « [Perspectives de l'emploi 2019 : l'avenir du travail](#) »¹⁹⁰, un cadre général de régulation regroupant quatre thématiques : réglementation du marché du travail, relations de travail, dialogue social et négociation collective, formation des adultes et protection sociale.

Sur le premier point, l'OCDE recommande « *de s'attaquer au faux travail indépendant* », de « *réduire la zone grise entre salariat et travail indépendant* » et « *d'étendre les droits et protections aux travailleurs qui demeurent dans la « zone grise »* » (c'est-à-dire les travailleurs pour lesquels subsiste une réelle ambiguïté quant à leur statut d'emploi) et de s'appuyer sur les engagements pris par le G20 pour étudier la mise en place de lignes directrices sur les conditions de travail et de rémunération à destination des plateformes. Par ailleurs, l'OCDE préconise de lutter contre les abus de pouvoir des entreprises en situation de monopole¹⁹¹.

Sur le second point, l'OCDE propose aux gouvernements d'engager des discussions nationales tripartites sur l'avenir du travail et de mettre en place des « *plateformes de connaissances communes sur les nouvelles initiatives [en matière de travail et de dialogue social]* », de « *laisser place à la négociation collective et d'encourager l'autorégulation des acteurs* » en faisant un usage limité de l'intervention législative et « *d'accompagner les syndicats et les organisations patronales dans leurs efforts déployés pour inclure les formes d'emploi et d'activité atypiques, sans freiner l'émergence d'autres modalités d'organisation* ». Enfin, l'OCDE indique que les « *mesures visant à faire appliquer la qualification correcte du statut d'emploi est la première dans l'accès de tous à la négociation collective* », tout en aménageant des possibilités pour les travailleurs de la « *zone grise les autorisant à négocier collectivement* »¹⁹².

Sur les relations entre travailleurs et plateformes, citons plus spécifiquement le rapport « [Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy](#) » (2019) de l'OIT¹⁹³. Ses auteurs y présentent différents exemples d'organisations ou d'initiatives qui structurent les relations entre les travailleurs et les plateformes. Une première approche passe par les organisations professionnelles

¹⁸⁸ *Ibid.*, p. 10.

¹⁸⁹ *Ibid.*, p. 11.

¹⁹⁰ OCDE, *Perspectives de l'emploi 2019 : l'avenir du travail*, op. cit.

¹⁹¹ *Ibid.*, p. 27.

¹⁹² OCDE, *Perspectives de l'emploi 2019 : l'avenir du travail*, op. cit., p. 28.

¹⁹³ JOHNSTON, Hannah ; LAND-KAZLAUSKAS, Christopher. *Organizing on-demand representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, ILO Working Papers 994981993502676, International Labour Organization, 2018.

traditionnelles et se traduit par différentes stratégies : des procès en requalification, la structuration des chauffeurs afin d'améliorer les relations avec les plateformes, la mise en place de modèles innovants de négociation collective (par exemple : *Faircrowd.work* du syndicat allemand IGMetall). Une deuxième approche passe par la structuration des relations entre travailleurs, notamment par le biais de forums en ligne¹⁹⁴. Une troisième approche passe par la mise en place d'organisations alternatives comme les plateformes coopératives¹⁹⁵. Enfin, une dernière approche est centrée sur la mise en place par les plateformes d'initiatives pour structurer le dialogue social. Enfin, les auteurs du rapport présentent également plusieurs exemples de dispositif de négociation collective : « *collective agreements* » sur la plateforme Airtasker en Australie, en Suède, les chauffeurs de la plateforme Bzzt sont couverts par la convention collective des taxis, mise en place de « *work councils* » en Autriche.

La réponse internationale à la question du travail des plateformes passe par un premier constat : la structure et la nature du travail évoluent. Les effets de l'automatisation, du développement du travail atypique et de l'internationalisation du travail entraînent de nombreux risques pour les travailleurs. **Dès lors, la réponse apportée par les États doit poursuivre un seul objectif : garantir un travail décent pour tous les travailleurs.** D'après les publications des organisations internationales, la réalisation de cet objectif passe par la recherche d'un équilibre entre le soutien à l'autonomie des travailleurs par le travail indépendant et la lutte contre le faux travail indépendant, mais aussi par la nécessité d'inventer de nouveaux modèles pour structurer les relations entre les travailleurs et les entreprises platformisées.

Synthèse des contributions

L'économie des plateformes de travail : un nouveau canal de distribution du travail

Face à la variété des modèles, la nécessité de mieux comprendre les plateformes de travail

Différents types de plateformes

La plupart des contributions ont souligné la diversité des types de plateformes, et partant, la nécessité de les différencier (ex : la livraison ou le micro-travail). Lors de la consultation, les plateformes de livraison et de VTC ont fait l'objet d'une attention particulière, notamment en raison de la concomitance de l'examen de la LOM à

¹⁹⁴ *Ibid.*, p. 14.

¹⁹⁵ *Ibid.*, p. 18.

l'Assemblée nationale et au Sénat. Le caractère protéiforme de l'objet plateforme a fait naître le besoin chez les participants d'établir des classifications. Une contribution propose ainsi d'instaurer une définition permettant de distinguer les plateformes selon leur caractère « *collaboratif* » ou bien « *mercantile* ». Le contributeur rappelle aussi que la terminologie utilisée pour caractériser ce type de plateformes n'est pas encore stabilisée : « *Consommation collaborative, économie du partage, économie collaborative... Les termes se cherchent mais pointent une tendance sociétale majeure.* »

Instaurer de nouvelles définitions permettant de mieux distinguer ce qui relève d'une part de l'économie collaborative au sens originel du terme, basée sur des principes d'échanges, de partage, de dons entre particuliers (comme le co-voiturage ou le co-cooking), et d'autre part de l'économie collaborative « mercantile », motivée par la recherche de profits

Si cette proposition n'a pas fait l'objet de discussions particulières, elle permet de faire un rappel utile des débats autour de la qualification de cette nouvelle économie, ce qui rend d'autant plus difficile l'estimation de son impact et de la population concernée.¹⁹⁶

Des travailleurs aux statuts variés

Certains acteurs ont mis en avant la coexistence de statuts variés, salariés ou indépendants, sur les plateformes. Notons que ce point a déjà fait l'objet d'une réflexion *in extenso* dans un rapport de l'IGAS (2016).¹⁹⁷ L'exemple danois d'articulation des différents statuts est revenu à plusieurs reprises dans les discussions.

Au sein du pool de travailleurs de la plateforme, les deux statuts peuvent coexister (salarié et indépendant). Le régulateur danois propose qu'une fois passé un certain nombre d'heure et d'ancienneté, on passe au salariat. Ce modèle permettrait au travailleur (étudiant...) qui utilise ça en appoint de rester indépendant (moins d'heures de travail, plus temporaire...).¹⁹⁸

¹⁹⁶ Pour une présentation des débats scientifiques sur la définition de cette nouvelle économie, voir : CODAGONE, Cristiano ; BIAGI, Federico ; ABADIE, Fabienne. Op cit. pp. 20-25. Nous retiendrons de ce rapport deux tentatives de typologie. La première repose sur les deux variables suivantes : l'organisation est-elle tournée ou non vers le profit (1). L'organisation est-elle centrée sur des transactions pair-à-pair (entre utilisateurs) ou alors sur des transactions entre les utilisateurs et l'organisation (2). Dans une deuxième typologie, les auteurs du rapport utilisent deux autres variables. Est-ce que l'organisation propose un service à destination des entreprises (*platform to business*) ou à destination des consommateurs (1). Est-ce que la valeur ajoutée de la plateforme est basée sur un capital existant (une maison...) ou sur du travail (2).

Pour une présentation de la problématique de la quantification du travail des plateformes, voir : ONS. *The Feasibility of measuring the sharing economy*. London: Office for National Statistics (ONS), 2016.

¹⁹⁷ AMAR, Nicolas ; VIOSSAT, Louis-Charles. *op. cit.* p.58.

¹⁹⁸ Pour une présentation complète de la régulation des plateformes dans le contexte danois, voir : MUNKHOLM, Natalie Videbæk; SCHJØLER, Christian Højer. *Platform work and the Danish model: Legal perspectives*. Nordic Journal of Commercial Law, Bind 2018, Nr. 1, 2018.

La coexistence de ces deux statuts est cœur du modèle d'articulation danois, dans lequel un travailleur qui dépasse un certain nombre d'heures et d'ancienneté passe automatiquement au statut de salarié. Comme le propose un contributeur, une meilleure information des travailleurs sur les spécificités de chacun des statuts pourrait permettre aux travailleurs de choisir de façon éclairée.

Obligation pour la plateforme d'informer le travailleur sur son statut s'il n'est pas salarié : obligations qui pèsent sur lui, intérêt des assurances, droits sociaux etc.

Des formes variées d'engagement des travailleurs dans leur activité

Cette diversité des types de plateformes et de leurs modèles d'affaires révèle des « 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 ». Elle révèle également la grande variété des actifs qui sont au cœur de l'activité sur les plateformes (plutôt du travail ou plutôt du capital). Cela se reflète également dans la multiplicité des situations et des profils de travailleurs, en fonction de la nature de l'activité (graphiste ou chauffeur de VTC) et de la nature de leur engagement sur une même plateforme (temps partiel ou temps plein, par exemple).

En prenant exemple sur la livraison et l'activité de VTC, un participant évoque deux besoins saillants des travailleurs : « le besoin d'autonomie » et le « besoin de rémunération ». À partir de cette dichotomie, on peut différencier les travailleurs entre, d'une part, les travailleurs qui « ont du mal à trouver un autre boulot en CDD ou en CDI et qui travaillent sur les plateformes à temps plein » et, d'autre part, les travailleurs qui sont « plus des étudiants ou des personnes qui cherchent un second travail, pas forcément à plein temps et qui ont besoin de moduler leur temps de travail, d'avoir leur mot à dire sur l'organisation du travail ». L'argument de la variété des profils est largement repris dans la contribution d'une plateforme, même si la contribution indique également que « 65% des livreurs sont des étudiants ».

Par exemple, un parent qui ne peut pas travailler au dernier moment car il doit s'occuper d'un enfant malade, un soignant qui a du mal à s'engager par avance en raison de demandes imprévisibles, un élève qui souhaite changer ses plans chaque semaine, en fonction de ses cours, ou quelqu'un qui souhaite gagner un revenu complémentaire pendant quelques semaines pour économiser pour Noël ou une occasion spéciale.

Finalement, les acteurs sont plutôt d'accord pour mettre en avant la diversité des parcours des travailleurs sur l'ensemble des plateformes. Toutefois, si l'on se focalise sur un seul secteur ou une seule plateforme, il est possible de mettre en lumière un profil-type de travailleur (par exemple : le cas des étudiants pour une certaine plateforme).

Améliorer la compréhension des plateformes et de leur modèle, une nécessité

Face à l'hétérogénéité des types de plateformes et des situations des travailleurs, la plupart des acteurs indiquent qu'il est nécessaire de mieux connaître « *le monde des applications* ». À cette fin, il faudrait que les plateformes soient « *plus transparentes* » sur les conditions de travail, ce qui permettrait d'avancer « *dans la discussion et dans la confiance* ». Plusieurs contributeurs proposent donc de créer un « *observatoire des plateformes* » (voir 3.b).

Ce qu'on observe souvent c'est que les gens ne savent pas comment fonctionnent les plateformes

L'ensemble des contributions portant sur l'hétérogénéité des plateformes et des profils de travailleurs peut être articulé en trois pistes de réflexion à mener à l'avenir. Le premier est qu'il est nécessaire, si ce n'est impératif, de mener une réflexion large dédiée à une meilleure compréhension et connaissance des plateformes de travail, de leur nature et de leurs modes opératoires. Cette réflexion devrait être impulsée par les pouvoirs publics avec la recherche, à travers par exemple la création d'une instance dédiée à l'analyse et l'observation des plateformes. Deuxièmement, ce travail devrait inclure un volet important d'analyse économique des modèles d'affaires des plateformes et de la nature des services qu'elles opèrent. Enfin, cette réflexion doit également porter sur la force de travail mobilisée par les plateformes, sa composition socio-économique et les modalités de son recrutement.

Les plateformes de travail, prochain canal principal de distribution du travail ?

Le développement du modèle des plateformes

Dans sa définition la plus générale, une plateforme permet la mise en relation entre un offreur de biens et de services (le travailleur) et un demandeur (le client). Cette activité d'intermédiation s'appuie sur un service qui permet, parfois à travers le développement et l'utilisation d'algorithmes, de faciliter la prise de contact entre le travailleur et le client. Dans les faits, la plateforme a donc deux types de clients : le travailleur et l'utilisateur. La commission prise par la plateforme pour la mise en relation est donc directement liée à sa position d'intermédiaire, ce qui a été largement souligné par les contributions.

Une plateforme permet la mise en relation de deux entreprises ou d'une entreprise et du public. Derrière un travailleur, il y a souvent une entreprise, c'est un intermédiaire entre deux structures, entités. Là où parfois c'est gratuit, là on a une commission sur cette mise en relation. La plateforme fait cette mise en relation.

La consultation n'a pas donné lieu à un débat intense sur le vocabulaire utilisé pour définir la création de valeur par les plateformes de mise en relation. Toutefois, une société souligne la nécessité de distinguer « *les activités qui relèvent de l'économie collaborative basée sur le partage entre particuliers de celles qui relèvent de l'économie collaborative mercantile* ». Ce même acteur identifie différents facteurs de développement de cette nouvelle économie.

L'émergence de cette nouvelle économie est portée par cinq « moteurs » : le développement d'Internet et l'utilisation croissante de la technologie numérique par les individus, l'émergence de plateformes basées sur la technologie numérique et le développement des systèmes de paiement en ligne qui facilitent les échanges, la croissance de la population mondiale et la concentration croissante de la population dans les villes qui créent de nouveaux besoins et facilitent la production de services locaux, au cœur de l'économie collaborative, des considérations écologiques et le désir d'un nombre croissant de citoyens de réduire son empreinte environnementale en utilisant moins de ressources, la crise économique qui pousse certaines personnes à chercher des sources de revenus complémentaires.

Certains acteurs considèrent que le travail de plateforme a un potentiel important de développement, d'autres soulignent à l'inverse le fait que le poids de cette nouvelle forme d'activité est encore très faible si on le rapporte à l'ensemble des activités professionnelles.

Controverse - Le développement potentiel du travail des plateformes

Un secteur en expansion

De fait, en prenant les consommateurs comme point de départ, un acteur souligne que l'économie collaborative est amenée à se développer, poussée par la croissance de la demande pour ce type de services.

À ce titre, cette économie pourrait représenter, selon une étude du cabinet PwC réalisée en 2015, jusqu'à 335 milliards de dollars au niveau mondial à l'horizon 2025 contre 15 milliards en 2014, ce qui correspond à un taux de croissance de plus de 35% par an. Leur utilité n'est plus à démontrer ; une étude réalisée par la Direction Générale des Entreprises en 2015 a montré que 89% des français avaient déjà réalisé au moins un acte de « consommation collaborative », un chiffre en constante augmentation qui renforce l'attractivité de cette économie et les besoins auxquels elle répond.

Un mode de travail encore minoritaire

En observant cette question du côté des travailleurs, un autre acteur considère que ce mode d'organisation est encore très minoritaire par rapport aux autres activités professionnelles. Par conséquent, il serait plus pertinent de se concentrer, non pas sur le travail des plateformes, mais sur l'ensemble du travail indépendant.

Il faut également une réflexion plus large sur le travail indépendant, prendre en perspective, tous les projecteurs sont sur le travail, Nous avons quelques dizaines de milliers chauffeurs, c'est ridicule par rapport au travail en général, donc on se pose des questions sur le travail via les plateformes mais en fait c'est sur les travailleurs indépendants en général qui ne travaillent pas qu'avec les plateformes qu'il

<p><i>Notre croissance s'inscrit dans une tendance mondiale. McKinsey Global Institute estime que d'ici 2025, les plateformes de travail numériques pourraient ajouter 2 700 milliards de dollars américains au PIB mondial.</i></p>	<p><i>faut se les poser. Il faut se reposer sur le travail indépendant en général.</i></p>
--	--

Ces deux approches illustrent la difficulté à capter un phénomène qui touche autant l'acte de consommer que l'acte de travailler, brouillant de fait les frontières entre ce qui relève de la consommation et ce qui relève du travail. La remarque d'une société de VTC invite, plutôt que de considérer le problème sous cet angle, à réfléchir au travail indépendant de façon plus large. De nombreux participants ont souligné à plusieurs reprises que le travail indépendant est le résultat d'une demande sociale pour une autonomie accrue dans le travail.

La plateformes du travail soutenue par une demande sociale de plus d'autonomie et de flexibilité

L'ensemble des contributeurs ont fait le constat d'une demande croissante d'autonomie de la part des travailleurs, une tendance qui, à leurs yeux, traverse toute la société actuelle. Ils soulignent que celle-ci est renforcée par un déplacement de l'espace de travail, du bureau physique au virtuel, rendu possible par les évolutions technologiques, ce qui s'incarne notamment dans l'aspiration croissante au télétravail. Un contributeur voit d'ailleurs dans cette revendication d'autonomie une caractéristique des travailleurs indépendants.

Le vécu traditionnel du travail, expérimenté comme une implication physique¹⁹⁹, demeure la réalité de 40% des répondants d'une enquête que nous avons menée en ligne auprès de plus de 200 000 travailleurs de tous statuts. Se développe néanmoins un autre vécu au travail, celui de la capacité à s'organiser face à un flux permanent de sollicitations, dont témoignent les grandes questions contemporaines : l'aspiration à pouvoir s'organiser par le télétravail²⁰⁰, à préserver sa vie personnelle par la déconnexion, comme les risques psychosociaux chaque fois que l'on ne fait plus face au flux de sollicitations.

¹⁹⁹ Ce point est particulièrement mobilisé dans les discussions autour des plateformes de micro-travail. De fait, la capacité des entreprises à mobiliser des travailleurs à distance et non plus uniquement sur un lieu de travail transforme le rapport de ces derniers au travail. Sur ce point, voir : GRAHAM, Mark, HJORTH, Isis, LEHDONVIRTA, Vili, (2017). *Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods*. Transfer, 23(2), 135-162.

²⁰⁰ La question du travail à distance est également largement traitée et mobilisée dans les recherches d'Ursula Huws. Voir par exemple : HUWS, Ursula ; JAGGER, Nick; O'REGAN, Siobhan. *Teleworking and globalisation*. The Institute for Employment Studies, Report 358, 1999, 118 p. Un travail plus récent présente les effets plus généraux du télétravail sur le travail : Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

C'est quelque chose qu'on entend peu chez les indépendants, on a une demande de cette forme de travail, c'est subi pour certains mais c'est aussi demandé par beaucoup, et il faut voir comment accompagner là-dessus. C'est quelque chose qui va se développer. Partout ailleurs c'est déjà le cas.

De manière plus précise, si l'on considère « *qu'on va vers plus d'autonomie de l'individu [dans le travail]* », on peut s'interroger sur la portée de ce modèle et sur ses effets concrets sur l'organisation du travail. Un contributeur considère ainsi que c'est une forme de travail qui est appelée à se développer, quantitativement et qualitativement. Approfondissant ce raisonnement, un autre contributeur évoque plusieurs exemples qui témoignent de ce développement, et notamment : l'apparition de nouveaux statuts hybrides entre le salariat et l'indépendance et le développement de la multi-activité.²⁰¹

Le travail en indépendant va toucher de plus en plus les autres types de métiers, ça peut être un choix de ne pas avoir de manager, d'être plus mobile.

La revendication d'autonomie traverse le monde du travail et estompe les frontières entre statuts qui deviennent confuses : le mannequin, le pigiste, le porté salarial, le travailleur autonome d'une coopérative et d'emploi sont des salariés, certains indépendants pourraient demander la requalification de leur contrat commercial en contrat de travail mais ne le font pas, 600 000 salariés complètent leur revenu grâce à la micro-entreprise, et de nombreux basculent rapidement d'un statut à l'autre au rythme de leurs projets.

Cette autonomie peut également se traduire par une plus grande flexibilité, qui, d'après l'un des acteurs, fait l'objet d'une demande croissante de la part des travailleurs. Cette grande tendance expliquerait le recours au travail indépendant, perçu comme seul capable d'y répondre.

Nous savons que la flexibilité est un élément de plus en plus important lorsque les personnes considèrent quel type de travail elles souhaitent. Nous entendons régulièrement que les livreurs utilisent notre application parce qu'ils souhaitent adapter leur travail à leur vie et non l'inverse. Avoir la liberté de choisir quand vous travaillez, arrêter à n'importe quel moment est idéal pour les personnes qui ont d'autres engagements. Par exemple, un parent qui ne peut pas travailler au dernier moment car il doit s'occuper d'un enfant malade, un soignant qui a du mal à s'engager par avance en raison de demandes imprévisibles, un élève qui souhaite changer ses plans chaque semaine, en fonction de ses cours, ou quelqu'un qui souhaite gagner un revenu complémentaire pendant quelques semaines pour économiser pour Noël ou une occasion spéciale.

La plupart des acteurs s'accordent à reconnaître qu'indépendamment du statut, la forme actuelle du travail connaît une mutation pour correspondre à cette plus grande demande d'autonomie. Cette tendance individuelle est concomitante au développement de nouveaux modes d'organisation du travail incarnés par les plateformes d'intermédiation. Si, « *la plateforme numérique devient le canal de*

²⁰¹ Pour des éléments plus approfondis sur les effets des nouvelles formes de travail sur l'emploi standard, voir : HUWS, Ursula & SPENCER, Neil & SYRDAL, Dag Sverre. *Online, on call: the spread of digitally organised just-in-time working and its implications for standard employment models*. New Technology, Work and Employment, 2018.

distribution du travail», on peut émettre l'hypothèse que la plateformesation de l'économie s'inscrit pleinement dans cette tendance à l'autonomie²⁰², voire même qu'elle y contribue²⁰³. C'est dans cette perspective qu'émerge la proposition d'un acteur : « *l'idée c'est d'accompagner le passage vers un individu de plus en plus autonome au travail avec un modèle qui ne soit pas précarisant* ». Avec la recherche de cet équilibre, il est nécessaire de mettre en lumière les constats négatifs que font certains acteurs sur l'économie des plateformes.²⁰⁴

Les limites d'un modèle économique encore instable

La situation quasi-monopolistique des plateformes sur leurs marchés, source d'abus envers les concurrents et les travailleurs

Les plateformes concentrent deux critiques : le caractère quasi-monopolistique de la structure des marchés sur lesquelles elles exercent leur activité et le pouvoir que cela leur confère sur les travailleurs ainsi que vis-à-vis des entreprises concurrentes. Le premier point a été largement souligné par tous les acteurs qui ont tenté d'en expliquer les mécanismes. Ainsi, une société évoque plusieurs dynamiques, notamment celle des effets de réseau croisés, pour expliquer comment ces entreprises se retrouvent dans une position dominante.

On est quand même sur des modèles économiques autres, des logiques de monopolisation du marché

La combinaison d'effets de réseau sur le versant demande du marché et d'économies d'échelle sur le versant offre du marché crée des effets « boule de neige » : une fois que le service a réussi à attirer

²⁰² Pour une présentation centrée, d'une part sur l'action du gouvernement français pour inciter à la création d'entreprises et d'autre part sur le vécu des micro-entrepreneurs français, voir : ABDELNOUR ; Sarah, *Moi, petite entreprise. Les autoentrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, Paris, PUF, coll. « *Humensis* », 2017.

²⁰³ Plusieurs publications reviennent sur la capacité des plateformes à mobiliser des discours encourageant le travail indépendant et diffusant un « *mythe de l'entrepreneur* ». Pour une synthèse globale sur les discours mobilisés par les plateformes, voir aussi : CODAGONE, Cristiano ; BIAGI, Federico ; ABADIE, Fabienne. *op. cit.* pp.30-33.

Pour une présentation plus spécifique sur la capacité des entreprises de VTC à stimuler le mythe de l'entrepreneur, voir : ROSENBLAT, Alex. *Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work*, Oakland, California University Press, 2018, 271 p. (Chapitre 5).

²⁰⁴ Sur la problématique de l'autonomie dans le travail, voir : KOLVEREID, Lars. *Organizational Employment versus Self-Employment: Reasons for Career Choice Intentions. Entrepreneurship Theory and Practice*, 20(3), 23–31, 1996. Dans cette étude sur les motivations du choix des travailleurs entre le statut d'employé et le statut d'indépendant, l'auteur montre que les premiers sont motivés par la sécurité et les seconds par l'autonomie. Cette implication le conduit à considérer qu'« *un outil puissant pour augmenter l'entrepreneuriat dans une société pourrait être de diminuer la sécurité du statut d'employé et/ou d'augmenter la sécurité des indépendants* ».

En France, voir également : FLICHY, Patrice. *Les Nouvelles Frontières du travail à l'ère numérique*. Paris, Éd. Le Seuil, coll. Les Livres du nouveau monde, 2017, 432 p.

une masse critique d'utilisateurs, cette dernière ne fait qu'augmenter. Les dynamiques de marché ont ainsi naturellement tendance à renforcer les « forts » et affaiblir les « faibles » (Shapiro et Varian, 1998).

Face au constat selon lequel ces dynamiques de marché tendent à favoriser l'émergence de quasi-monopoles, les acteurs soulignent la capacité de ces plateformes à imposer leurs conditions, notamment aux travailleurs, même indépendants. Ce pouvoir leur permet d'agir de manière substantielle sur le chiffre d'affaires des travailleurs, que ce soit par le biais des commissions ou bien par la fixation des prix de la prestation (cf. *infra*).

La question c'est plutôt celle du monopole ; Uber par ex tire son pouvoir de son monopole. Comment protéger les travailleurs de ce monopole ?

Souvent le problème est : est-ce que cette mise en relation devient monopolistique et quelles sont les autorisations qu'elle fait de pouvoir supprimer quelqu'un de sa base, enlever cette relation, et la commission prise par cet intermédiaire. Le plus gros problème est encore : si c'est monopolistique avec de hautes commissions.

Deux acteurs soulignent enfin, qu'en plus de tirer profit de leur position, les plateformes affaiblissent leurs concurrents en ayant recours à des pratiques « à la limite de la légalité ».

De même, en (ab)usant de la possibilité d'employer des travailleurs indépendants, les plateformes se soustraient au paiement des cotisations sociales, créant là encore des distorsions de concurrence avec les acteurs traditionnels qui emploient des salariés. Ces distorsions de concurrence, si elles ne peuvent expliquer à elles seules le succès et le caractère dominant de certaines plateformes numériques (plébiscitées pour la qualité des services offerts et/ou leurs tarifs attractifs), y contribuent indéniablement en affaiblissant leurs concurrents.

Pourquoi les plateformes ne seraient-elles pas sur un pied d'égalité avec les entreprises du territoire : si j'emploie un indépendant sur la totalité de son temps alors la requalification en salariat me pend au nez. C'est la loi... Pourquoi en serait-il autrement pour UBER par exemple ? Je n'arrive pas à comprendre pourquoi il est si compliqué de faire respecter la loi ? Ça crée des situations de concurrences déloyales d'une part, de souffrance sociale d'autre part... donc rien de bon... ou alors on change la loi pour toutes les entreprises avec le risque de voir se développer des abus... Uber ne veut pas respecter la loi Française, ben alors il n'exerce pas sur le territoire et est remplacé par un ou des acteurs Français.

Un modèle économique précarisant dont la rentabilité n'est pas démontrée

Le modèle économique des plateformes a été critiqué du fait de l'absence de rentabilité : « *aujourd'hui, aucune plateforme n'est rentable, elles perdent de l'argent* ». Plusieurs acteurs considèrent même qu'elles ne survivent que par le recours à des levées de fonds et à une pression à la baisse sur le coût du travail.

Le modèle salarial n'aurait pas permis aux plateformes de se développer comme ça.

Les travailleurs « indépendants » SONT le réel capital des plateformes. Les levées de fonds dont elles vivent ne servent qu'à subvenir et faire croître ce capital humain... en attendant que la science amène l'automatisation.

La nouveauté n'est clairement pas dans le type d'activités mais le positionnement qu'elles adoptent. Le modèle des plateformes est finalement le fait de surfer sur les zones grises juridiques.

La plupart des acteurs s'entendent pour reconnaître que le modèle économique des plateformes comporte un risque important de précarisation directement lié à son absence de rentabilité.

Sur le plan social, la promotion du statut d'autoentrepreneur et la flexibilisation des emplois sont certes source d'opportunités pour certains travailleurs (notamment dans un contexte économique morose) mais comportent des risques non négligeables.

Critique sur le partage de la valeur issue de la collecte et du traitement des données

Une dernière critique porte sur la manière dont ces plateformes valorisent les données des travailleurs et des consommateurs. Ce constat conduit deux acteurs à poser la question de la propriété des données.²⁰⁵

Spécificité de ce modèle économique des plateformes, qui repose sur la captation de la donnée. Donc à qui appartient la donnée ? « La question de la data, c'est la question de l'accès au boulot. » De plus en plus de plateformes sont simplement l'intermédiaire d'un intermédiaire.

Un participant considère qu'il est nécessaire d'instaurer un « droit à la négociation collective des données », avec l'idée que si les travailleurs retrouvaient la maîtrise de leurs données, ils gagneraient une marge de négociation dans leurs relations avec les plateformes.

Dans une vision globale, le nerf de la guerre c'est la création et le partage des richesses. Le modèle économique des plateformes est basé sur les données, il faut une négociation collective des données car elles sont monétisées. Les travailleurs doivent reprendre possession de leurs données.

Ce même acteur, dans une proposition sur la plateforme de consultation en ligne, propose de créer un « droit à la négociation collective sur les données personnelles dans un cadre professionnel ». Ce faisant, les pouvoirs publics pourraient consacrer un droit à la portabilité des données sur les plateformes numériques.²⁰⁶

²⁰⁵ La question de la monétisation des données a été largement abordée dans le cadre des recherches sur le *digital labor*. Voir par exemple : CASILLI, Antonio. *En attendant les robots : Enquête sur le travail du clic*, Paris, Seuil, 2019, 400 p.

²⁰⁶ Cette proposition s'inspire des réflexions menées sur la protection sociale des données personnelles : AUFRÈRE, Laura ; MAUREL, Lionel. *Pour une protection sociale des données personnelles*. 2018.

Le droit à la portabilité des données est déjà consacré en droit européen par le Règlement général sur la protection des données (RGPD), article 20. Reste cependant à en garantir l'effectivité.

Le travail sur les plateformes : des activités risquées, voire précaires

Des conditions de travail qui comportent des risques spécifiques

Des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs liés au secteur d'activité de la plateforme²⁰⁷

Sur la question de la sécurité des travailleurs, il y a un relatif consensus sur le « *besoin de couvrir les accidents du travail* ». Pour un contributeur : « *le plus important, c'est la sécurité routière quand on est à vélo, en scooter ou en voiture* ». Sur ce point, les travailleurs pointent notamment la difficulté à consulter leur GPS en conduisant, surtout depuis que le périmètre de livraison s'est étendu : « *avant, la commande et la livraison se passaient dans la même zone. Maintenant, on est obligés de se connecter dans sa zone puis d'aller un peu partout. Je connais ma zone comme ma poche mais quand je suis dans un autre quartier, je dois consulter le GPS tout le temps* ». Le GPS relié à l'application de la plateforme peut poser d'importants problèmes de sécurité, en ne proposant à un coursier à vélo que des itinéraires adaptés aux voitures.

Il faudra se pencher sur les chiffres d'accidentologie, quand va-t-on chercher les chiffres ? On a vu une anarchie liée à la rémunération calculée sur la responsabilité, qui a donné lieu à cette crise de l'accidentologie. Il y a des zones où on livre qui ne sont pas étudiées (apps de pistes cyclable.) +25% de mortalité à vélo. Il faut récupérer ces données.

Il y a une déresponsabilisation des plateformes concernant les accidents des livreurs. Les plateformes disent : « c'est un accident de la route »

S'il n'est pas possible d'obtenir de chiffres précis en matière de santé et de sécurité sur les plateformes, de nombreux contributeurs ont insisté sur les risques inhérents à ce type d'activité. L'impossibilité du dialogue entre les travailleurs et les plateformes a également été pointée à de nombreuses reprises.

Controverse - Le vécu des travailleurs

²⁰⁷ Notons que la « *sur-sinistralité* » du secteur des VTC a été examinée dans AMAR, Nicolas ; MAYMIL, Vincent ; VIOSSAT, Louis-Charles ; LECONTE Manuel ; SAUVANT Alain. *Op cit.* pp 31-32. Les auteurs du rapport recommandent de « *Faire évoluer les outils statistiques publics en matière de sécurité routière afin qu'ils produisent des données exhaustives* » et *fiabes sur l'accidentologie des chauffeurs et véhicules du T3P, et notamment ajouter une case intitulée « VTC » à la fiche accident qui alimente le fichier de la DSR.* »

Niveau macro : un retour positif des travailleurs

Une plateforme indique d'importants taux de satisfaction des livreurs qui opèrent sur sa plateforme.

Nous avons choisi d'opérer à travers ce modèle car il offre aux livreurs le travail qu'ils nous disent qu'ils souhaitent, ce qui se reflète dans la satisfaction générale des livreurs vis-à-vis de nous. Dans un sondage récent, 94% des livreurs ont déclaré être heureux de travailler pour nous et 91% ont déclaré aimer la liberté de travailler avec nous quand ils le souhaitent.

Niveau micro : une activité présentant des risques

D'autres contributions mettent en avant les risques physiques et psychosociaux présentés par les activités de livreur ou de chauffeur.

Selon les pays, les travailleurs sont salariés ou pas. Sur la question du collectif de travail, deux phénomènes sociaux émergent : l'isolement dans le travail et l'absence de temps de travail, et on sait que le collectif est une ressource, et on a besoin de soutien.

Un contributeur pointe les risques en matière de sécurité et l'incertitude face aux changements des modalités de travail

Les besoins les plus importants : notre sécurité face aux risques à vélo. Niveau rémunération : éviter les changements comme la baisse des prix et l'augmentation des distances... (Changement des algorithmes de la plateforme).

Enfin, la précarité du statut est perçue comme un risque important de maintenir ces travailleurs dans des situations précaires, sans leur donner les moyens d'évoluer.

Du fait du statut précaire (éjection du jour au lendemain, pas de minimum d'heures garanties ni rémunération), ceux qui travaillent pour ces plateformes parce qu'ils ne trouvent pas de travail ailleurs, sont maintenus dans une situation précaire de manière pérenne (impossibilité de louer un appartement, faire un prêt, etc.) - et cela reste des activités considérées comme des jobs et non des vrais métiers pérennes.

La manière dont les travailleurs témoignent de leur activité semble largement liée à l'intensité d'engagement qu'ils mettent dans cette dernière, ce qui peut expliquer la différence entre les deux niveaux d'analyse.²⁰⁸

L'émergence de risques liés à la numérisation du travail : le management algorithmique

Deux acteurs se sont interrogés sur la pertinence de la présence ou non de management algorithmique²⁰⁹ comme critère de qualification du statut juridique des travailleurs.

Controverse - Le management algorithmique des travailleurs

Un critère déterminant pour la caractérisation du lien de subordination	Un élément important dans certains cas uniquement
---	---

²⁰⁸ ROSENBLAT, Alex. Op cit. p.72. Dans son livre, l'anthropologue américaine dresse une ligne de fracture entre les chauffeurs de VTC motivés par des éléments extra-financiers (une majorité) qui exercent cette activité à temps partiel et les chauffeurs qui exercent cette activité à temps plein qui subissent plus directement les baisses de prix (une minorité). Elle considère que c'est la variété des motivations et des modes d'engagements dans l'exercice de cette activité qui contribue à alimenter ce modèle économique, notamment car la présence des premiers permet de minimiser les revendications des seconds pour la revalorisation de leurs conditions de travail.

²⁰⁹ Sur le management algorithmique, voir l'article de référence : LEE, Min Kyung & KUSBIT, Daniel & METSKY, Evan & DABBISH, Laura. (2015). *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*. 10.1145/2702123.2702548.

Un article de MÖHLMANN et ZALMANSON (2017) définit la notion comme suit « *Le management algorithmique désigne les pratiques de surveillance, de gouvernance et de contrôle menées par des algorithmes logiciels sur plusieurs travailleurs à distance. Ces travailleurs effectuent des tâches sur les plateformes en ligne, mais peuvent être en freelance et pas officiellement employés par l'entreprise. [...] Le management algorithmique se caractérise par le suivi et l'évaluation en continu du comportement et de la performance des travailleurs, ainsi que par l'implémentation automatique des décisions algorithmiques. Dans les pratiques de management algorithmique, les travailleurs interagissent avec un « système » plutôt qu'avec les humains. Dans de nombreux cas, le système est moins transparent et les travailleurs n'ont aucune connaissance de l'ensemble des règles régissant les algorithmes.* » MÖHLMANN, M. and ZALMANSON, L. (2017): *Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy*, proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS 2017), December 10-13, Seoul, South Korea (notre traduction).

Pour un premier acteur, si l'algorithme doit être transparent, c'est qu'il détermine de manière substantielle les conditions de travail, de rémunération... De ce point de vue, l'algorithme ne fait que traduire des décisions patronales, qui pour certaines, impliquent un niveau suffisant de contrôle sur le travailleur pour considérer la requalification en salariat.

L'algorithme permet de contrôler le travailleur par des mécanismes incitatifs sur les prix²¹⁰

C'est un critère déterminant pour le statut juridique : le statut de l'algorithme. Faut-il considérer que l'algorithme est un mur infranchissable entre le travailleur et la plateforme. S'il doit être transparent, on se retrouve dans le cas du salariat.

Pour un acteur, il est essentiel de traiter les algorithmes au cas par cas. Ce n'est pas la présence d'un algorithme qui détermine le niveau de contrôle sur le travailleur. Citant l'exemple d'une plateforme, il indique d'ailleurs que dans ce cas, plus que l'algorithme, ce sont les obligations horaires qui ont entraîné la requalification en salariat.

Je dirais plutôt que le critère c'est « qu'est-ce que l'algorithme fait ? Comment il influe dans la prestation de service ? » Take Eat Easy est l'exemple typique où l'intensité du contrôle sur le travailleur est incompatible avec le principe du travail indépendant qui va avec ce statut. Regarder en détail les types et niveaux de contraintes notamment les obligations horaires.

Par ailleurs, de nombreuses contributions insistent sur la nécessité d'une meilleure transparence des algorithmes, notamment de ceux utilisés pour fixer les prix des tâches (course, livraison...) ou leur répartition entre travailleurs. Le manque de lisibilité des algorithmes est perçue comme pénalisante pour les travailleurs, par exemple lorsqu'ils cherchent à prévoir leurs revenus sur une période donnée (semaine, mois).

Avec l'algorithme, les travailleurs ne sont même pas forcément en capacité de savoir si l'algorithme va les pénaliser s'ils ne se connectent pas. On a l'exemple de mises à jour permanentes sur les réseaux sociaux et du croisement de nombreux critères qui rendent en soi le système opaque pour le travailleur pour qui la prédictibilité du revenu est impossible.

Une discussion s'est engagée sur la capacité des pouvoirs publics et/ou des travailleurs à contrôler les algorithmes. Pour un participant, « *l'inspection du travail peut rentrer dans le contrôle du ranking, ça ne pose a priori pas de problème d'évaluation in situ. Pour un acteur externe, [un algorithme] peut être lisible, à condition de creuser.* » Cependant, les technologies employées par les plateformes limitent cette possibilité selon un autre acteur : « *Les algorithmes évoluent rapidement dans le temps.* »

²¹⁰ Sur la question du contrôle des travailleurs par les prix, voir : ROSENBLAT, Alex. *op. cit.* (Chapitre 4).

La question du prix a également cristallisé les débats, renforçant le sentiment, chez certains acteurs, que le modèle des plateformes pousse, par son essence même, à la précarisation.

Une activité faiblement rémunératrice voire précarisante

L'épineuse question de la rémunération

La rémunération des travailleurs a été au cœur de vives discussions, un travailleur déclarant ainsi « *Vous fixez le tarif à perte* ». Quatre éléments rendent difficile l'analyse de cette situation : la variété des profils de travailleurs des plateformes (activité principale ou secondaire), la prise en compte par les travailleurs des charges, de la protection sociale et des impôts, le système de fixation des prix par algorithme et les changements de tarification²¹¹.

Controverse - Les revenus des travailleurs

Point de vue d'une plateforme	Point de vue des travailleurs
<p>La contribution d'une plateforme donne un aperçu des revenus moyens des livreurs qui exercent sur leur plateforme.</p> <p><i>Travailler avec nous ne doit pas être comparé aux formes d'emploi traditionnelles. En moyenne, nos livreurs en France choisissent de travailler 15 heures par semaine pour un revenu moyen de 13€ [de l'heure].</i></p> <p>Si ce revenu moyen semble correct à première vue, le représentant d'une plateforme reconnaît que certaines situations sont problématiques.</p> <p><i>Il y a des cas de chauffeurs qui n'ont pas une rémunération suffisante et il faut faire quelque chose là-dessus mais ça ne veut pas dire que le cadre général est problématique.</i></p>	<p>À titre de comparaison, un travailleur présent lors de la consultation détaille le revenu qu'il tire de son activité. Si, à première vue, son revenu horaire semble bien correspondre à ce qui est annoncé par une plateforme, le coût des charges pour un scooter (essence, entretien) laisse penser que ses revenus sont bien plus faibles.</p> <p><i>Je bosse 60 heures par semaine. Maintenant je travaille en scooter, qui va 5 fois plus vite qu'un vélo. Pour l'instant j'ai fait 60 heures par semaine pour environ 1500 euros, sans compter les charges</i></p>

Cette faible rémunération du travail sur les plateformes aurait des effets directs sur le développement de l'économie informelle, notamment en encourageant un

²¹¹ Sur la question des revenus des chauffeurs Uber, voir : MISCHEL, Lawrence, « *Uber and the labor market. Uber drivers' compensation, wages and the scale of Uber and the gig economy* », rapport de l'Economic Policy Institute, mai 2018, 29p.

phénomène d'évitement de l'impôt, de la part de certains autoentrepreneurs qui ne déclarent qu'une partie de leur chiffre d'affaires.

Quand je dis qu'on travaille pour 4 euros de l'heure, si je travaille avec vous je ne peux pas payer mes impôts. Trouvez-moi des chauffeurs qui déclarent aujourd'hui : il n'y en a plus.

Les tarifs sont tellement bas, voire à perte, que les plateformes poussent les travailleurs vers la clandestinité

La commission des plateformes

La plupart des plateformes se rémunèrent en prélevant une commission sur l'une ou l'autre partie des marchés bifaces. C'est le cas par exemple des plateformes de VTC, qui prélèvent une commission sur le tarif de la course et reversent le reste au chauffeur, tandis que d'autres plateformes, de livraison par exemple, prélèvent leur commission sur le fournisseur (restaurant...). Dans tous les cas, la plateforme maîtrise la fixation de sa commission, un enjeu qui est revenu au cours des discussions car il a été identifié comme pouvant faire l'objet d'une régulation.

Controverse - La commission des plateformes

<u>En faveur d'une régulation</u>	<u>Contre une régulation</u>
<p>Pour certains, la fixation des commissions devrait <i>a minima</i> faire l'objet d'une négociation, voire d'une régulation de la part des pouvoirs publics.</p> <p><i>« Les commissions sont d'autant plus cruciales que les salaires sont peu élevés. »</i></p> <p><i>Je veux une régulation sur le taux de commission, en le fixant entre 0 et 10 % maximum sur le travail. De la sorte, même en situation de monopole, ce taux ne pourrait pas augmenter. Là ce n'est pas régulé, et c'est du gavage</i></p>	<p>Pour d'autres, la fixation de la commission n'a pas besoin d'être encadrée, tant que le tarif est suffisamment haut pour rémunérer correctement le travailleur.</p> <p><i>Les plateformes n'ont pas le droit de fixer les tarifs, elles ne font que de la mise en relation. On paye les charges, l'Urssaf, les amendes, tout, pourquoi devraient-elles fixer le prix ? C'est incompréhensible. Ce n'est pas la commission, le problème : si le tarif est fixé de manière raisonnable, on crée une concurrence loyale, mais là, les tarifs sont à perte.</i></p>

Des tarifs fixés unilatéralement

Les prix sont actuellement fixés par les plateformes, la plupart du temps de manière algorithmique. C'est l'un des critères de définition de plateforme de mise en relation pour l'application de l'article 60 de la loi El Khomri précitée. Les plateformes indiquent que la mécanique de fixation des prix dépend de paramètres complexes et que des prix trop élevés risquent de réduire le nombre de clients et donc, la taille du marché.

Un contributeur considère qu' « *Uber est une plateforme de mise en relation. On a le même style avec Booking, ils font l'intermédiation entre voyageurs et compagnies mais ils ne fixent pas les tarifs ou même la commission d'Air France, par exemple.* » Ce faisant, il considère que les plateformes devraient s'en tenir à la mise en relation et laisser les travailleurs déterminer le prix de leurs prestations. Cet argument est vivement critiqué par un acteur, qui considère que ça ne permettrait pas l'immédiateté requise par ce type de service.

Si on veut une mise en relation immédiate on n'a pas le temps de faire des devis, on perd une demi-heure et on n'est pas dans la logique d'immédiateté qui est la raison pour laquelle les gens utilisent notre service.

L'unilatéralité des décisions prises par les plateformes concernant les prix ou les distances à parcourir a fait l'objet de fortes critiques de la part des travailleurs, mais aussi d'autres acteurs. « *Ils ont changé les règles du jeu, augmenté les distances et changé les prix : je suis passé au scooter, j'ai augmenté mes charges (essence...) pour gagner au final exactement le même montant* ».

Mais le problème c'est le changement des règles du jeu : les baisses des prix des courses et l'augmentation des distances... Changement petit à petit des prix, sans prévenir.

Un accès difficile à la protection sociale

De nombreux acteurs se sont inquiétés du fait que les travailleurs des plateformes ont un « *accès limité à la protection sociale, à la formation professionnelle ou à des mesures de prévention des risques* ». Cela s'expliquerait en partie par le fait que certains travailleurs n'expriment pas ou peu leurs besoins en matière de protection.

On a aussi des besoins plus ou moins exprimés selon les profils : les droits sociaux, la protection médicale, la retraite, et souvent ça passe à la trappe chez les travailleurs des plateformes, on se dit que c'est loin, pas important. Il faut prendre en considération ces besoins importants qui sinon risquent de créer des retraités pauvres dans le futur.

Quand on discute avec les chauffeurs, ce qu'on constate, c'est qu'ils se fichent de la protection sociale.

Au-delà de l'expression des besoins, la plupart des participants reconnaissent que les travailleurs des plateformes ne gagnent actuellement pas suffisamment d'argent pour être en mesure de financer leur propre protection.

À partir du moment où un indépendant fait ce qu'il veut de son chiffre d'affaires, ce qui correspond à son salaire, presque la majorité ne déclare rien. Une grande quantité ne va pas vouloir payer pour se protéger. Si cet indépendant a un accident, il sera pris en charge par la collectivité, donc on se trouve face à un enjeu sociétal.

Par ailleurs, certains travailleurs considèrent que les assurances proposées par les plateformes ne permettent pas de les couvrir adéquatement : « *il y a des moments où les travailleurs ne sont pas couverts, par exemple sur le trajet d'une zone où il n'y a pas de commande à une zone où il y en a davantage.* »

On est couverts par l'assurance Axa mais je ne suis pas vraiment au courant. Un livreur a eu un accident du travail grave, apparemment il n'a pas pu aller à l'hôpital...

Ce constat général sur les conditions de travail, de protection et de rémunération a été globalement partagé par l'ensemble des acteurs. Toutefois, il ressort des échanges, un manque d'information sur des éléments essentiels à la décision. En particulier, les acteurs soulignent le manque de données sur les accidents de travail et sur les revenus des travailleurs des plateformes²¹².

Comment réguler les travailleurs des plateformes ?

Scénarios de régulation par le statut juridique des travailleurs

La requalification des contrats d'autoentrepreneurs en contrats de salariés

Comme le soulignent la plupart des acteurs, « *la nouveauté n'est pas dans le type d'activités mais dans le positionnement que les plateformes adoptent* ». Aussi, ce qui fait la différence avec d'autres « *petits boulots* », c'est que les plateformes « *surfent sur les zones grises juridiques* ». En témoigne une forte interrogation sur le statut juridique actuel et sur le statut souhaité par les travailleurs des plateformes.²¹³

On est dans une zone grise qui fait converger les inconvénients des deux modèles.

Controverse

Le statut juridique des travailleurs des plateformes

Statut d'indépendant	Statut de salarié
Plusieurs acteurs considèrent que les travailleurs des plateformes doivent	Certains acteurs considèrent que tous les critères du lien de subordination sont réunis, lorsqu'on examine la relation entre les travailleurs et les

²¹² Même si, sur ce dernier point, le rapport Rapoport (2017) apporte des éléments de chiffrage pour le secteur du transport de personne (p.27). Sur ce point, voir aussi : AMAR, Nicolas ; MAYMIL, Vincent ; VIOSSAT, Louis-Charles ; LECONTE Manuel ; SAUVANT Alain., *op. cit.* p.44.

²¹³ Pour un rappel des débats juridiques sur la qualification des travailleurs des plateformes, nous renvoyons à la partie « *Contexte* », infra.

conserver le statut d'indépendant, car ils ont le choix de leurs

horaires et de servir certains clients ou non. Le représentant d'une plateforme a également invoqué le risque que les travailleurs quittent son application en cas de requalification. Ce dernier point renvoie à une position qui peut être partagée par une partie de l'administration : « *Ne pas voir ni des indépendant ni des salariés partout. Respecter la liberté de choix.* »

Cela étant, plusieurs critères confèrent à ces travailleurs les caractéristiques évidentes du statut d'indépendant : comme, par exemple, le fait qu'ils soient propriétaires de leur outil de travail, qu'ils soient libres de choisir leurs horaires de travail, de servir ou non certains clients ou encore qu'ils puissent travailler simultanément avec plusieurs plateformes concurrentes sans avoir à rendre de comptes à aucune d'entre elles.

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. Dans un récent sondage mené par Harris Interactive, 2 livreurs sur 3 (64%) ont

plateformes. Un acteur indique que « *si on écoute les livreurs, les trois critères de la subordination sont réunis, on est même plus loin que le cas des livreurs intérimaires classiques* ».

Le lien de subordination, c'est le pouvoir de décision, pouvoir de contrôle, pouvoir disciplinaire. Dans le cas des plateformes, les trois reposent sur la plateforme. Donc on a un lien de subordination qualifié. Dès lors, pourquoi laisser un statut juridique d'indépendant alors que tous les critères du salariat sont réunis ?

Stop. Si ces plateformes ont recours à l'autoentrepreneuriat, 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'autoentrepreneuriat comme condition sine qua non de l'existence de ces plateformes.

<i>déclaré qu'ils cesseraient de travailler avec nous s'ils devaient devenir des employés de la société.</i>	
--	--

Certains acteurs ont évoqué le principe de dépendance économique pour justifier la requalification des contrats en salariat²¹⁴. Les personnes présentes ont largement souligné que le principal problème est l'absence de pouvoir de négociation des travailleurs, même si ce problème est loin d'être spécifique aux travailleurs des plateformes. Ainsi, un acteur évoque le cas des *freelances* du secteur du développement informatique et indique que, même sans plateforme, il est très compliqué pour ces indépendants de négocier les prix. De fait, il est nécessaire de tenir compte de la précarité de certains travailleurs indépendants : travail pour un seul donneur d'ordre, risque d'éjection du jour au lendemain. Cet argument laisse penser que l'utilisation du critère de dépendance économique dans la requalification de certains contrats de travail pourrait concerner un nombre important d'indépendants. De fait, un indépendant souligne qu'il est « *utopique de croire que le petit (TPE, travailleur) peut imposer des conditions au gros (grand compte, plateforme)* ».

L'extension des droits des salariés aux travailleurs indépendants économiquement dépendants

Néanmoins, certains acteurs ont argumenté en faveur de l'extension des droits et protections du salariat aux travailleurs indépendants économiquement dépendants.

Ainsi, nous proposons a minima que le travailleur économiquement dépendant, dont les revenus d'activité auprès d'un seul donneur d'ordre pendant une période minimale excèdent la moitié de ses revenus, bénéficie de la part du donneur d'ordre de droits en matière de préavis de rupture de la relation commerciale et de motivation de celle-ci, d'application des principes généraux de prévention des risques professionnels, de prise en charge de l'assurance volontaire contre les accidents du travail, de la contribution en matière de formation professionnelle et de garanties conventionnelles.

²¹⁴ Sur la question de la dépendance économique dans le secteur du transport de personnes, voir : AMAR, Nicolas ; MAYMIL, Vincent ; VIOSSAT, Louis-Charles ; LECONTE Manuel ; SAUVANT Alain., *op. cit.* p.44.

Les auteurs du rapport soulignent la faible part de la clientèle privée : « *Le marché de la réservation préalable peut s'analyser comme la conjonction d'un marché « direct » entre le chauffeur de VTC ou de taxi et sa clientèle privée (affaires, tourisme, luxe) – qui représenterait à dire d'acteurs au maximum 10% des courses des chauffeurs qui ont fait le choix de développer cette clientèle dont la proportion est inconnue – et un marché de « gros ou intermédiaire » passant par une mise en relation via une centrale de réservation* ». Point déjà évoqué par un acteur lors de la consultation, les effets de réseaux « *conduisent alors à un risque de concentration non négligeable : peu d'opérateurs, rétention des clients et des chauffeurs. Ces tendances semblent se traduire par une perte de maîtrise de la fixation du prix et de capacité de négociation du taux de commission des chauffeurs indépendants vis-à-vis de la centrale dominante.* » C'est ce qui conduit les auteurs du rapport à considérer que, si un chauffeur ne développe pas de clientèle privée, il est dépendant économiquement puisque « *la fixation des prix résulte pour l'essentiel de la puissance de marché de la principale centrale VTC.* »

Cela pour, dans un premier temps, les rendre moins fragiles, donc moins dépendants la solidarité collective qui, in fine, s'exprime par la protection sociale.

Concernant l'assurance chômage, part importante de la protection sociale, nous avons produit en 2017 une comparaison des systèmes européens d'assurance chômage des travailleurs indépendants [...]. Les conclusions de cette étude comparative nous conduisent à formuler trois principes qui devraient sous-tendre la future réforme de l'assurance chômage afin d'y inclure au mieux les travailleurs indépendants :

- *Un principe d'accessibilité : un indépendant doit pouvoir accéder à l'assurance chômage. Dès lors que les cotisations salariales des salariés sont prises en charge par la solidarité nationale, rien ne saurait justifier qu'il n'en soit pas de même pour tous les actifs.*
- *Un principe de liberté : au-delà de la prise en charge par la solidarité nationale d'un socle minimum (dont les critères sont à définir), le principe de liberté et d'autonomie qui président au statut de l'indépendant doit être conservé. Une cotisation obligatoire ne saurait être envisagée.*
- *Un principe d'équité : il consistera donc à favoriser une cotisation volontaire pour ceux qui souhaitent une protection plus large.*

Là encore, nous considérons que les travailleurs indépendants économiquement dépendants sont assimilables à des salariés et devraient par conséquent avoir accès aux mêmes protections que ceux-ci, moyennant une prise en charge par leurs donneurs d'ordre.

Cette proposition de régulation pourrait revenir à la mise en place d'un tiers statut, entre le salariat et l'indépendance, ce qu'un acteur considère comme pertinent. Néanmoins, cette approche, déjà à l'étude dans le rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (2016)²¹⁵, ne fait pas l'unanimité, car elle 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. C'est la raison pour laquelle cette proposition avait été écartée d'emblée par le groupe de travail lors de la première phase des EGNu²¹⁶. D'autres alternatives ont été explorées dans le cadre de la consultation et notamment le recours à des formes d'emplois hybrides²¹⁷.

Est-ce qu'il ne faut pas créer un nouveau statut pour ces travailleurs des plateformes, comme c'est le cas dans d'autres secteurs d'activités, comme par exemple, les intermittents.

Nous ne sommes pas du tout d'accord avec ce modèle hybride, car cela risque de faire sortir des statuts types une catégorie de travailleurs de plus en plus importante en France.

La question du statut juridique des travailleurs comme moyen de régulation a fait l'objet de débats pendant l'ensemble de la consultation, que ce soit en ligne ou non.

²¹⁵ AMAR, Nicolas ; VIOSSAT, Louis-Charles., *op. cit.* p.117. Les auteurs du rapport préconisent de « soutenir la création d'un statut européen spécifique des plateformes collaboratives auprès des autorités communautaires ».

²¹⁶ États généraux des nouvelles régulations numériques, Document de consultation, 2019, cf infra (p.13).

²¹⁷ cf. infra 3. e., p.77.

Il semble que cette controverse n'ait pas encore trouvé de réponse adéquate²¹⁸. Pour certains acteurs, il s'agit d'une problématique accessoire ; l'urgence est celle du manque de protection des travailleurs. Pour d'autres, il est nécessaire de clarifier ce point avant de songer à réguler d'une quelconque autre manière. Certains acteurs ont également souligné que l'argument soulevé par les plateformes, selon lequel une requalification les amèneraient à cesser leurs activités en France, devrait être pris en compte avec précaution par les pouvoirs publics.

La régulation par le statut n'est pas le seul axe de travail qui a été exploré lors des consultations, même s'il ressort des débats que cette question devra un jour faire l'objet d'un arbitrage, la situation actuelle n'étant pas jugée comme satisfaisante. Il convient donc d'examiner quels autres paramètres pourraient être activés de façon à réguler le travail des plateformes.

Scénarios de régulation par l'instauration d'un dialogue social entre les plateformes et les travailleurs

La solution du dialogue social, entre opportunités et limites

Il faut établir le syndicalisme. Le dialogue avec les plateformes ne vaut rien tant que la loi et l'équilibre des pouvoirs dans les plateformes ne sont pas présents et obligatoires dans le monde des plateformes.

La mise en place d'un dialogue social entre les travailleurs et les plateformes a été évoquée à de nombreuses reprises, avec l'espoir de parvenir ainsi à réguler efficacement la situation par la négociation collective. L'une des propositions du gouvernement portait sur l'instauration « *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.* » Cette proposition a été bien accueillie lors de la consultation en ligne (10 votes pour, 3 mitigés et 4 votes contre).

Sur la question de la régulation, protection sociale, il faut qu'il y ait la possibilité, en lien avec le dialogue social, de pouvoir discuter de manière paritaire, que les parties puissent échanger pour acquérir des droits nouveaux. Il faut créer la possibilité de discuter, de négocier, de créer des espaces qui permettent cette acquisition.

²¹⁸ La qualification de la relation de travail relève toutefois, en dernière instance, du juge social. Sa plus haute juridiction, la Chambre sociale de la Cour de Cassation, a tranché à deux reprises en faveur d'une qualification en salariat de la relation unissant un travailleur et une plateforme, ouvrant ainsi la voie à des requalifications plus systématiques des autoentrepreneurs des plateformes en salariés : voir Cour de Cass., civ., Chambre soc., *Take Eat Easy* 28 novembre 2018, 17-20.079 ; et Cour de Cass., civ., Chambre soc., *Uber BV*, 4 mars 2020, 19-13.316.

Si l'on veut que le secteur se structure socialement, il faut permettre une représentation des travailleurs des plateformes, procéder à des élections pour choisir ses représentants et instaurer une obligation à négocier et conclure des contrats collectifs entre chaque plateforme et les représentants des travailleurs

Tous ne partagent pas ce point de vue. Certains contributeurs alertent sur le risque que, en l'absence de représentants des travailleurs pour négocier, le dialogue social ne permette pas de défendre efficacement les intérêts des travailleurs auprès des plateformes. « *Qui négocierait ? Une représentation de travailleurs économiquement dépendants à la botte des plateformes ?* ». Côté plateforme, certaines contributions ont soulevé les difficultés qui persistent à la mise en place d'un dialogue social, en raison du statut d'indépendant.

On essaie de créer une communauté de chauffeurs qui fasse remonter leurs revendications, ce n'est pas évident quand on parle d'indépendants. Il faut de vrais acteurs du dialogue social

Le statut d'indépendant peut aussi constituer un obstacle à la négociation collective, au motif de l'atteinte au droit de la concurrence. En effet, un regroupement d'autoentrepreneurs pourrait constituer une entente sur les prix. Il faudrait également « *lever certaines clauses des conditions générales d'utilisation de plateformes qui interdisent de se regrouper pour négocier* ».

Si une majorité de travailleurs de plateforme négocient de la sorte des conditions de travail ne convenant pas à un autre travailleur ayant déjà un contrat avec la plateforme, ce dernier verra-t-il son contrat invalidé ? Sous couvert d'améliorer les conditions d'une majorité de travailleurs, pourra-t-on contrevenir au droit des contrats entre un travailleur indépendant et une plateforme ?

La difficile question de la représentation des intérêts des travailleurs

Les syndicats qui représentent actuellement les travailleurs salariés n'étant pas toujours considérés comme légitimes par les travailleurs indépendants, la question de la définition des modalités de représentation des travailleurs a été soulevée à plusieurs reprises. De l'aveu d'un contributeur, « *on se heurte à tout un pan culturel du syndicalisme* ». Toutefois, d'autres se sont montrés plus optimistes : « *on a le registre, il suffit d'envoyer des mails aux VTC pour leur proposer des élections de représentants, leur proposer de faire des réunions dans les chambres des métiers ou chez les chambres de commerce et d'industrie, de faire remonter leurs revendications à un comité national et on pourra prendre une décision.* » « *Tout est numérisé, il faut obliger les plateformes à communiquer leur registre, et faire élire des représentants qui essaieront de tirer les autres vers le haut* ».

Pour faire un petit historique, en 2016, le ministère des Transports avait fait des réunions avec 19 associations ou syndicats déclarés, et ils voulaient savoir qui étaient les vrais représentants des chauffeurs. Cette interrogation n'a toujours pas de solution, le ministère a tranché en faveur d'une

représentation calée sur les organisations syndicales de salariés avec un mix bâtarde et on se retrouve avec une représentativité pas obligatoirement légitime auprès des travailleurs. Cela pose la question : est-ce que le modèle se fait dans le cadre de l'entreprise ? De la chambre des métiers ? Quand on aura un système fiable et déclaratif, au lieu d'aller caler la représentativité sur le modèle de l'entreprise, on pourra peut-être avoir une représentation légitime.

Une représentation à l'échelon de la branche ou du secteur d'activité semble plus pertinente qu'une représentation par plateforme : « *les configurations sont variées, les cas du livreur à vélo ou du développeur freelance sont très différents : il faut négocier par filière* ». La question de savoir si les consommateurs devaient également participer, d'une façon ou d'une autre, aux négociations a également émergé, éventuellement dans le cadre de l'observatoire des plateformes.

La représentation syndicale étant traditionnellement financée par le salariat, le statut d'indépendant des travailleurs des plateformes soulève l'enjeu du financement du dialogue social. De quels moyens pourrait bénéficier un organisme représentatif des travailleurs, à même de négocier avec les plateformes ? « *Ce que j'attends aussi c'est une aide des pouvoirs publics. On voit que les organisations syndicales sont prêtes à donner des aides pour aider à structurer celles des travailleurs des plateformes. On n'a pas de moyens économiques, c'est une forme contrôlée de renouvellement de l'action collective alors qu'on pourrait avoir quelque chose de plus ouvert* ». Des participants ont proposé la création d'une cotisation, optionnelle ou non, qui pourrait par exemple être offerte au moment de la création du statut d'autoentrepreneur, tandis que d'autres considéraient ce modèle comme peu réaliste.

Au cours de la consultation, des participants ont affirmé que certaines plateformes auraient unilatéralement déréférencé ou asséché les courses de travailleurs connus pour porter des revendications liées à leur activité. Contestée par les plateformes, cette affirmation a soulevé le débat de la protection dont bénéficient traditionnellement les représentants syndicaux.

Encadré n°3 : synthèse des problématiques pour mettre en place
un dialogue social

Les acteurs

Quels sont les acteurs représentatifs, tant du côté des plateformes que des travailleurs ? Quelle place pour un dialogue multi parties prenantes ou encore professionnel, intégrant également le régulateur, mais aussi le consommateur et son consentement à payer un prix « juste » ? Comment renforcer l'équilibre des parties, permettre aux acteurs de s'instituer, d'être en capacité de négocier ? Comment surmonter les obstacles liés à un contexte d'isolement parfois fort des travailleurs ?

Les lieux et périmètres

Faut-il repenser et/ou dépasser le périmètre des branches ? Comment distinguer ce qui relève du champ professionnel ou du champ interprofessionnel ? Comment prendre en compte l'extension des chaînes de valeur internationales permises par certaines plateformes ? Comment articuler la dimension nationale et la dimension internationale ?

Les outils

Quelles instances de représentation sont-elles adaptées ? Comment négocier les conditions de travail de travailleurs isolés ? Quelles instances de règlement des litiges sont-elles à mettre en place ? Quelle place pour les codes de bonne conduite ?

Les objets

Comment négocier des conditions de travail dans un contexte de prescription algorithmique ? Comment instituer un cadre de négociation collective autour des données ? Quelle portabilité des données personnelles, d'expérience et de réputation ? Comment tenir compte de la dimension intrinsèquement collective des données dans le cadre de certaines plateformes ? S'agit-il de négocier des prix et tarifs minimum à même de garantir l'indépendance économique et l'autonomie, ou un salaire minimum renvoyant à une relation de travail salariée ? etc.

Le besoin d'une instance neutre pour le dialogue social : l'observatoire des plateformes

La proposition de mise en place d'un observatoire des plateformes a fait l'objet de nombreuses discussions. Cette idée a notamment été portée par l'administration lors de la première phase, avec éventuellement un rôle plus large d'instance de régulation pour l'économie de plateforme dans son ensemble. Un groupe de réflexion sur le dialogue social a fait partie des soutiens actifs de la proposition, qui a été plutôt bien perçue par les contributeurs.

Toutefois, comme cela a été souligné : « *il faut faire mieux que de l'observation, il faut des relevés de décisions ou des accords, sinon je ne vois pas la valeur ajoutée* ». Le périmètre de cet observatoire a été dessiné à grands traits : « *on pourrait avoir un volet recherches et études* », « *ce serait un lieu d'échange et d'expérimentation* »,

« dans cet observatoire, on pourrait institutionnaliser un dialogue », « via cet observatoire, le Gouvernement pourra se saisir des enjeux au niveau de cette filière et de ce secteur en mettant tout le monde sur un pied d'égalité ».

Le dialogue social ne se décrète pas, il se construit avec les acteurs légitimes auprès des travailleurs. Les contributeurs considèrent que les pouvoirs publics doivent faciliter la mise en place dialogue social en mettant en place des dispositifs de financement et en garantissant la participation de ces travailleurs à ce dialogue social. Un observatoire des plateformes pourrait permettre d'appuyer ce processus.

Encadré n°4 : les objectifs possibles de l'Observatoire des plateformes

Recenser les données et les sources d'informations

Recenser, étoffer et partager les données et sources d'information – qu'elles soient publiques ou proviennent directement des plateformes – permettant d'appréhender la réalité de l'emploi et des conditions d'emploi dans les plateformes. Cela permettrait d'accroître la connaissance à la fois générale de « l'emploi » sur plateforme (nombre de personnes concernées, revenus, profils, etc.) et particulière des modalités de relation de travail (différentes selon que les plateformes intermédièrent des activités de service aux particuliers ou aux entreprises, qualifiées ou peu qualifiées, nécessitant un service physique ou immatériel). Cela permettrait aussi de répondre à l'attente forte de clarification de la diversité des situations et aspirations (typologie des acteurs).

Recenser les initiatives existantes de dialogue entre les plateformes et les travailleurs

Faire connaître et appuyer les initiatives existantes de dialogue entre les plateformes et leurs travailleurs : mise en place de groupes de travail entre plateformes et travailleurs de plateformes ; création de forums et de groupes WhatsApp ; procédures de consultation et de vote en ligne.

Être une enceinte de réflexion pour la mise en place de chartes

Être un lieu de réflexion et d'appui pour la mise en place de « chartes » ou « codes de bonne conduite » de plateformes (les standards minima, la sécurité au travail, l'égalité hommes-femmes, etc.) et contribuer à ce qu'ils soient connus de tous et appliqués.

Être une enceinte de réflexion pour la mise en place d'outils d'information sur les conditions de travail

Être un lieu de réflexion et d'appui pour la mise en place d'outils d'information sur les conditions de travail à destination des travailleurs des plateformes, comme cela a été déployé en Allemagne, en Autriche et en Suède avec le projet « Faircrowdwork » porté à la base par le syndicat allemand IG Metall.

Des exemples de dialogue social dans d'autres pays européens

De nombreux pays européens ont été cités en exemples ou en contre-modèles de régulation au cours des échanges. C'est le cas des Pays-Bas, de la Belgique ou de l'Autriche, et plus fréquemment encore de l'Italie, du Danemark et de l'Allemagne.

L'exemple de Bologne, en Italie, illustre en particulier le rôle possible de l'échelon local sur le sujet. Bologne a en effet mis en place une convention entre les travailleurs, les

plateformes et la municipalité, qui régleme nte l'activité de livraison de repas et impose la prise en charge par la plateforme d'une assurance, pose le principe d'une représentation syndicale, régleme nte les opérations de *ranking* (classement) des travailleurs, et se préoccupe de leur rémunération.

Aux Pays-Bas, certaines plateformes « *militent elles-mêmes pour la qualification en salariat, pour fixer les niveaux de rémunération, pour aligner les conditions de concurrence. Cela place les syndicats dans une position tout à fait autre* », plus à même de faire aboutir une négociation entre travailleurs et plateformes.

Au Danemark, 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 coexister. Le régulateur danois a proposé qu'une fois au-dessus d'un seuil horaire / mois, d'un seuil d'ancienneté, etc., le travailleur soit requalifié en salarié. « *Ce modèle permet à l'étudiant ou autre qui fait cette activité en appoint de rester indépendant (moins d'heures de travail, activité temporaire)* ».

En Autriche, la loi a permis d'imposer la création systématique de comités représentatifs, d'après un participant. En Allemagne, en revanche, « *un code de bonne conduite a été mis en place, notamment avec les plateformes de micro-travail avec des représentants syndicaux, dans une logique de médiation* ». Les participants notent toutefois que le dialogue social y est très encadré, avec des traditions de consensus et de médiation différentes de celles en vigueur en France. D'autres interventions ont souligné que le marché du travail allemand était très différent, avec des protections sur le salariat bien moindres. « *Vu le faible coût du travail en Allemagne, je suis sceptique.* » « *N'oublions pas que l'Allemagne n'avait pas de salaire minimum jusqu'à très récemment (2015), et qu'il est plus bas (taux horaire brut autour de 9€ en 2019).* »

Le recours au médiateur des entreprises

Les contributeurs en ligne ont assez largement adhéré à la proposition du gouvernement d'étendre le « *dispositif de médiation des entreprises aux relations entre plateformes et travailleurs de plateformes afin de favoriser la résolution des conflits et encourager le dialogue* » (15 votes pour, 2 mitigés et 2 contre). L'article 36 de la loi « *pour un État au service d'une société de confiance* »²¹⁹ crée la possibilité pour des entreprises de saisir un médiateur des entreprises pour régler des conflits inter-entreprises. Un décret de 2018²²⁰ est venu en préciser les modalités

²¹⁹ LOI n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance.

²²⁰ Décret n°2018-919 du 26 octobre 2018 relatif à l'expérimentation d'un dispositif de médiation en cas de différend entre les entreprises et les administrations.

d'application et notamment, les régions et secteurs d'activité ayant accès au dispositif. Dans les contributions, on constate que les acteurs rattachent cette proposition à la mise en place de corps intermédiaires entre grandes entreprises et indépendants, que ce soit par la mise en place d'un corps administratif dédié ou bien par la mise en place du dialogue social avec des syndicats.

Il faut donc une inspection du travail des travailleurs indépendants. C'est une bonne idée à développer pour tous les indépendants (plateformisés ou non) dans leurs relations avec les grandes entreprises

Scénarios de régulation par l'action sur d'autres leviers

L'activation de la responsabilité sociale des plateformes : le dispositif des chartes

Initialement proposées dans les dispositions de la loi dite « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » (2018), les chartes ont de nouveau été proposées au vote des parlementaires via l'article 44 de la LOM²²¹ en 2019. Dans ce dernier format, les chartes ne sont plus rédigées unilatéralement par les plateformes, point qui avait été largement critiqué par les contributeurs des États généraux. Elles font désormais l'objet d'une consultation avec les travailleurs des plateformes puis d'une homologation par l'administration. Lors de la consultation, les limites de ce dispositif ont été pointées par une majorité d'acteurs, autant dans sa philosophie que dans ses modalités d'organisation.

Controverse - Les chartes de responsabilité sociale des entreprises

En faveur des chartes	Contre les chartes
<p>Face au risque de requalification en salariat, les plateformes soulignent qu'elles se trouvent en situation d'insécurité juridique, ce qui les empêcherait de mettre en place des avantages pour les travailleurs des plateformes. Les chartes leur permettraient ainsi de répondre aux demandes des travailleurs tout en se prémunissant contre le risque de requalification en masse. D'autres acteurs relèvent avec intérêt que la notion de « <i>remunération décente</i> » est reprise par le projet de loi. Une dernière</p>	<p>L'esprit du dispositif est critiqué au motif qu'il n'est pas souhaitable de confier à la seule responsabilité des entreprises des devoirs relevant de l'intérêt général.</p> <p><i>Ce qui me choque le plus, c'est de faire reposer des devoirs d'intérêt général sur de la responsabilité sociale de l'entreprise</i></p> <p>Sur la philosophie portée par les chartes, plusieurs réserves ont été émises. D'abord, des indépendants considèrent qu'ils doivent garder la maîtrise de leurs conditions de travail du fait de leur statut : « <i>les conditions de travail c'est mon</i></p>

²²¹ Cf infra, partie « *Contexte* », p. 17.

justification est le fait que les plateformes peuvent « *fixer quelques fondamentaux par avance, plutôt que d'attendre que plusieurs litiges et décisions de justice ne le fassent* »

Nous sommes plutôt favorables aux chartes. Sans que ce soit la solution miracle, ça peut permettre aux plateformes d'offrir des avantages sans pourtant avoir des requalifications en salariat. On a une insécurité juridique, parce qu'on se dit que demain tous les travailleurs peuvent être requalifiés en salariés. Il y a un effet pernicieux et pervers de cette insécurité juridique. On peut la réduire avec les chartes.

Nous soutenons l'article 44 du projet de loi d'orientation des mobilités (LOM) qui permettrait aux plateformes d'établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations, ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elles sont en relation.

Dans la législation française, la présomption est une présomption simple, elle permettra toujours à un travailleur d'aller voir un juge.

La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016 a représenté une première tentative pour résoudre cette équation. L'article 60 autorise les plateformes à souscrire à des contrats collectifs d'assurance pour couvrir le risque d'accidents du travail. Nous proposons de poursuivre cette dynamique et de permettre aux plateformes de mettre en œuvre des initiatives améliorant les conditions de travail, les protections et les parcours professionnels des travailleurs indépendants. Ainsi, les plateformes qui le souhaitent, actives dans des secteurs d'activités identifiés (comme les transports ou les services à domicile), pourraient compléter leur offre de couverture sociale sans augmenter le risque de voir leur relation commerciale requalifiée en contrat de travail déguisé. Dans le cadre des débats sur la loi pour la liberté de choisir son Avenir professionnel du 1er août 2018, plusieurs amendements à l'article 66

patron qui les fixe et mon patron c'est moi». D'autres doutent de la capacité d'un tel dispositif à apporter une amélioration substantielle aux conditions de travail. De fait, inscrire les conditions d'exercice d'une activité professionnelle dans le droit mou revient à donner la possibilité aux plateformes de ne pas respecter leurs engagements.

Le juge aura toujours moyens de requalifier. Il y a un gros déficit de pédagogie et des problèmes de forme

L'amendement Taché ne sert à rien, d'autant plus que c'est eux qui décident de la charte, comment mettre à égalité le patron et la plateforme de mise en relation.

La charte est facultative et unilatérale. Alors que la question est où se trouve l'endroit du dialogue et de la médiation ? Et quels sont les organes de gouvernance ?

Les critiques ont porté sur deux autres points : d'une part, l'absence de sanction en cas de non-respect de la charte par les plateformes et, d'autre part, l'absence de possibilité de négociation entre les travailleurs et les plateformes sur le contenu des chartes dans le projet de loi. Dans sa dernière version, l'article 44 de la LOM dispose que « *la plateforme consulte par tout moyen les travailleurs indépendants sur la charte qu'elle a établie* ».

Cette charte aurait-elle une valeur d'obligation, sanctionnable en cas de non-respect ? Si oui, quelles seraient les sanctions ? Qui négocierait cette charte ? Vient-elle uniquement de la plateforme ? Quelles seraient les libertés autorisées dans la rédaction de cette charte ? Formulé ainsi, il est difficile de soutenir une proposition aussi floue, qui ne semble être

<p><i>proposaient déjà de permettre aux plateformes d'établir une charte sociale dont le contenu permettrait aux plateformes de mettre en œuvre des pratiques responsables (protections, revenus, sécurité) sans augmenter leur risque juridique. Nous appelons à soutenir cette proposition dans le cadre des débats sur le projet de loi d'orientation des mobilités qui s'ouvriront dès le début de l'année 2019.</i></p>	<p><i>qu'une obligation de vague déclaration d'intention sans la moindre valeur...</i></p> <p><i>Si on lit bien, les plateformes peuvent établir ces chartes... seules. Et les faux indépendants qu'elles emploient ont-ils leur mot à dire ? Ce sont eux les premiers concernés pourtant... la négociation collective doit être créée pour ces travailleurs. Une distinction doit être faite entre indépendants platformisés ou non.</i></p> <p><i>Pourquoi ne pas non plus obliger une plateforme à ne pas baisser les prix des prestations ? Pourquoi ne pas les obliger à consulter préalablement une structure commerciale élue d'indépendants à chaque fois qu'elles voudraient toucher au terme du contrat ? Le gouvernement se laisse endormir par les bonnes promesses de formation etc.</i></p> <p><i>Mais si les prix de prestations baissent, ces travailleurs devront travailler encore plus. Dès lors où trouveront-ils le temps de suivre ces formations. La question est aussi plus globale : ne faudrait-il pas joindre le désir de flexibilité dans le travail avec la nécessité d'être socialement protégé ?</i></p> <p><i>Je prône le dialogue social, une charte n'est pas le bon véhicule, elle n'est pas engageante. Je milite pour des lieux d'échange à définir.</i></p>
--	---

Le recours au droit commercial

Sur la fixation des tarifs, certains acteurs mettent en avant la pertinence du recours au droit commercial en cas de déséquilibre significatif de la relation entre l'entreprise donneuse d'ordre et ses prestataires. Dans ce cas, les travailleurs-partenaires pourraient saisir le juge.

Si une plateforme impose un prix décent qui ne l'est manifestement pas, le droit commercial permet de faire jouer une action en déséquilibre manifeste. Ce type de contentieux en droit commercial est très rarement utilisé.

En droit des affaires, il n'y a pas de notion juridique de rémunération minimale acceptable. Ce qu'il y a, c'est une sanction lorsqu'on constate un déséquilibre manifeste dans la relation commerciale. Ensuite, survient le problème de la mise en œuvre : saisir la justice est un processus long et coûteux, qui demande des qualifications, etc.

Cette piste de régulation, qui s'inscrirait dans le cadre du statut d'indépendant, obligerait le juge à traiter ces affaires au cas par cas étant donné que le droit français

ne permet pas de faire des actions de groupes (au sens de *class actions*). On peut imaginer que cette possibilité pourrait être facilitée par la possibilité pour les travailleurs d'avoir recours au médiateur des entreprises tels que prévues dans une des propositions du gouvernement²²².

Le portage salarial

L'alternative du portage salarial a été présentée par le Gouvernement suite à la première phase des EGNuM. L'administration propose de [« Prévoir la possibilité pour les travailleurs de plateformes d'être « portés » par des sociétés de portage en élargissant les cas de recours au portage salarial »](#). Pour rappel, ce dispositif « a été introduit par la [loi n°2008-596 du 25 juin 2008](#) portant sur la modernisation du marché du travail. Ses conditions d'exercice ont ensuite été révisées par l'ordonnance n°2015-380 du 2 avril 2015. Il est défini aux articles L1254-1 et suivants du Code du travail. D'après les textes de loi, le portage salarial désigne l'ensemble organisé constitué par :

- *D'une part, la relation entre une entreprise dénommée « entreprise de portage salarial » effectuant une prestation et une entreprise cliente bénéficiant de cette prestation, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial ;*
- *D'autre part, le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le « salarié porté », lequel est rémunéré par cette entreprise.»*

Par ailleurs, la « *loi précise notamment que le salarié porté justifie 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.* »²²³

De fait, comme le rappellent les auteurs du rapport de l'IGAS sur le transport de personnes, « *les entreprises de portage, [...] ne peuvent toutefois pas se développer dans le secteur T3P actuellement car l'offre de service de portage salarial est légalement subordonnée à un double critère de métiers (graphiques, design, prestations intellectuelles...) et de rémunération (la rémunération des salariés portés doit être supérieure à environ 2300 € mensuels, suivant différents cas prévus par la réglementation).* »²²⁴ Dans ce même rapport, ils proposent d'élargir les possibilités de recours à ces statuts juridiques alternatifs.

²²² cf. infra, pp. 68.

²²³ Article « [Portage salarial](#) », Wikipédia, consulté le 24 septembre 2019.

²²⁴ AMAR, Nicolas ; MAYMIL, Vincent ; VIOSSAT, Louis-Charles ; LECONTE Manuel ; SAUVANT Alain. *op cit.* p.51.

Dans le cadre de la deuxième phase cette proposition a été accueillie plutôt négativement. Certains acteurs soulignent que le coût supplémentaire qu'implique le portage ne pourra jamais être payé par les plateformes. De fait, « *c'est mal connaître la fragilité du modèle économique des plateformes que de croire qu'elles vont augmenter les rémunérations pour palier le coût des cotisations sociales lié au portage* », « *ce qui empêche le portage salarial est la rémunération horaire bien trop faible imposé par les plateformes* ». Pire, pour d'autres, le recours à ce dispositif renforcera le risque de précarisation en ajoutant un « *intermédiaire inutile qui fera encore baisser le salaire de l'employé* ».

Le portage semble de nature à éloigner le travailleur de la plateforme et risque de le précariser encore plus, sans lui donner l'avantage du statut salarié en matière de protection sociale.

L'actionnariat indépendant

Suite à la première phase le Gouvernement proposait de « [Prévoir la possibilité pour les plateformes qui le souhaitent, d'associer les travailleurs des plateformes à leur capital sans qu'elles ne risquent leur requalification en salariat](#) ». « *Je pense que cela permettrait de fidéliser les chauffeurs et de garantir un qualité de service au consommateur.* » Le reste des acteurs critique la formulation de la fin de la proposition : « *sans qu'elles ne risquent leur requalification en salariat* ».

Le développement des coopératives

Le modèle des coopératives est revenu à plusieurs reprises comme le modèle économique alternatif à celui des plateformes²²⁵. Les participants notent qu'il existe, en France et ailleurs, des initiatives de petite taille « *avec différents types de sociétaires, de travailleurs, de prestataires ou encore de salariés de la coopérative qui en assurent la gestion quotidienne* ». Ce modèle organisationnel permet notamment à tous les travailleurs d'avoir accès aux échanges sur le capital et la gouvernance. « *Via une coopérative, on peut assurer des droits sociaux aux travailleurs, à la condition qu'il n'y ait pas de distorsions sur les prix* ». Néanmoins, d'autres ont souligné que « *les coopératives sont une alternative pour mieux protéger les travailleurs, mais elles ne sont pas satisfaisantes* », en particulier parce qu'elles ne sont à l'heure actuelle pas suffisamment attractives économiquement pour être pérennes.

Scénarios de régulation pour garantir l'accès aux droits sociaux aux travailleurs des plateformes

²²⁵ Sur la question des coopératives, nous renvoyons au travail suivant : COMPAIN, Guillaume ; EYNAUD, Philippe ; MAUREL, Lionel ; VERCHER-CHAPTAL, Corinne. [Les plateformes collaboratives : Éléments de caractérisation et stratégies de développement](#). 2019.

Protéger les travailleurs de la précarisation par l'acquisition de compétences : le droit à la formation

Le périmètre de la protection des travailleurs et du mode de financement a fait l'objet d'un débat intense. La question de la formation est liée, selon des contributions, à celle de la lutte contre la précarisation : « *Comment acquiert-on une compétence ? Comment se professionnalise-t-on ? Comment fait-on en sorte qu'on ne nous impose pas un modèle précarisant ?* ».

La question de la formation des travailleurs des plateformes a été traitée dès 2016 par [l'article 60 de la loi dite El Khomri](#)²²⁶. [L'article 20 de la LOM](#) complète ces dispositions en disposant que « *Le compte personnel de formation du travailleur est abondé par la plateforme lorsque le chiffre d'affaires qu'il réalise sur cette plateforme est supérieur à un seuil déterminé selon le secteur d'activité du travailleur. Les conditions d'abondement, les seuils et les secteurs d'activité sont précisés par décret.* »

La formation a fait l'objet d'une [proposition](#) du gouvernement dans le cadre de la consultation : « *Prévoir une obligation pour les plateformes à contribuer au financement de la protection sociale des travailleurs de plateformes, y compris en matière de formation professionnelle.* » Cette proposition a été accueillie favorablement. Un acteur souligne la pertinence de cette disposition.

Dans le cadre du projet de charte du gouvernement, les plateformes opérant en France devront prendre en charge les frais de formation professionnelle de ceux qui y travaillent. Lorsque les revenus d'un travailleur indépendant provenant d'une plateforme spécifique atteignent un seuil défini par la législation, son compte personnel de formation est complété par cette plateforme jusqu'à un montant égal à celui qu'un employeur paierait pour un employé à temps plein. Le montant sera fixé à un pourcentage des revenus du travailleur indépendant. Les travailleurs indépendants qui atteignent le seuil ont alors la possibilité d'utiliser un compte pour des programmes de formation. Nous nous félicitons de cette législation, qui permet aux livreurs de se faire financer des programmes de formation, sans toutefois mettre en péril le travail flexible qu'ils apprécient.

²²⁶ « Art. L. 7342-3.-Le travailleur bénéficie du droit d'accès à la formation professionnelle continue prévu à l'article L. 6312-2. La contribution à la formation professionnelle mentionnée à l'article L. 6331-48 est prise en charge par la plateforme.

Il bénéficie, à sa demande, de la validation des acquis de l'expérience mentionnée aux articles L. 6111-1 et L. 6411-1. La plateforme prend alors en charge les frais d'accompagnement et lui verse une indemnité dans des conditions définies par décret. »

Cf infra., partie « Contexte ». Pour un rappel des obligations prévues par l'article 60 de la loi dite El Khomri, nous renvoyons par exemple à : DUFOUR, Mathias ; FORESTIER Florian ; LAFFITE Alexandra. [Favoriser l'avenir professionnel des travailleurs des plateformes numériques](#), Février 2018, 80p.

Protéger la santé et la sécurité des travailleurs : le droit à l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP)

Sur cette question, le décret d'application²²⁷ de [l'article 60 de la loi dite El Khomri](#) précise les conditions d'accès à une assurance couvrant le risque d'accident du travail. La circulaire prise en complément rappelle que ce décret s'applique aux travailleurs indépendants tels que définis par l'article L.8221-6 du Code du travail et qui « *n'est pas placé dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard d'une plateforme numérique de mise en relation par voie électronique avec des clients* »²²⁸. La circulaire précise également que le décret s'applique aux plateformes qui « *déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu, à savoir les conditions et modalités techniques et matérielles de mise en œuvre de la prestation de service fournie ou les caractéristiques et spécifications techniques du bien vendu ; - et fixent son prix, c'est-à-dire se fondent, directement ou indirectement, sur un barème, une grille de rémunération, un référentiel ou toute autre base de calcul afin de fixer la valeur de la prestation de service ou du bien vendu qui doit être facturée par le travailleur indépendant au client avec qui la plateforme le met en relation par voie électronique* »²²⁹.

Malgré ces avancées législatives, des contributeurs constatent un problème d'accès aux dispositifs de protection. Des acteurs indiquent remarquer que les assurances prévues par l'article 60 de la loi dite El Khomri n'ont pas toujours été souscrites par les plateformes. D'autres relèvent la complexité de l'accès aux indemnités journalières, faisant valoir que, dans un contexte salarié, il y a une « *obligation pour l'employeur de déclarer l'accident du travail, sinon pas d'indemnités* », or « *justement, si le mec est seul, qu'il n'a pas de famille etc, il n'y a personne pour les déclarer.* » Un acteur conclut qu'il y a « *des problèmes de transparence, de périmètre et de conditions [d'accès]* ». Ces remarques laissent penser qu'il existe un besoin de clarification du périmètre de protection et des modalités d'accès à l'assurance contre les AT-MP.

²²⁷ [Décret n° 2017-774 du 4 mai 2017](#) relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique, complété par la [circulaire interministérielle N°DGT/RT1/DGEFP/SDPFC/DSS/2C/2017/256](#) du 8 juin 2017 relative à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique. Cf. infra., « *Contexte* ».

²²⁸ *Ibid.*, p. 5.

²²⁹ *Ibid.*, p. 6.

Protéger tous les travailleurs : étendre le droit à la protection sociale à l'ensemble des indépendants

De manière générale, plusieurs acteurs remarquent que c'est l'ensemble de la protection des indépendants qui est à revoir : « *Les plateformes ne font que massifier le problème, c'est toute la protection sociale des indépendants qui est à revoir* ».

Il faut également une réflexion plus large sur le travail indépendant, le prendre en perspective. Tous les projecteurs sont sur le travail des plateformes, mais nous avons quelques dizaines de milliers de chauffeurs, c'est ridicule par rapport au travail en général. On se pose des questions sur le travail via les plateformes, mais en réalité c'est sur les travailleurs indépendants en général qui ne travaillent pas qu'avec les plateformes qu'il faudrait s'interroger.

Les acteurs ont mis en avant deux façons de répondre à cet enjeu : soit augmenter les tarifs pour qu'ils intègrent le coût de la protection sociale, par exemple en fixant un tarif minimum ; soit s'inspirer de certains statuts, par exemple celui des représentants de commerce (VRP) qui bénéficient d'une partie des droits salariés. Sur le premier point, des représentants des travailleurs des plateformes ont fait remarquer que : « *Soit on double, triple les tarifs, soit on crée un tarif minimum qui intègre la protection sociale* ».

On peut s'inspirer du statut des VRP, qui ont le bénéfice d'une partie du code du travail - par exemple cotisation ATMP, revenu minimum - tout en restant indépendant.

Ce vers quoi l'État tend : comment garantir un revenu à la fin, comment mettre une politique en interne qui stabilise un revenu. Approche en termes de biens (revenu net). Concept de revenu décent sur lequel il faut converger.

Enfin, certains acteurs ont souligné qu'il s'agissait surtout d'un enjeu politique de définition du modèle social. « *Le modèle social français est fondé sur le partage collectif de la cotisation, donc l'argument de dire 'je paye mes employés et je les laisse s'assurer eux-mêmes' ne peut pas fonctionner* ».

L'arsenal de dispositifs de protection déjà existants et découlant de la responsabilité sociale des entreprises, ne semble pas être un objectif à poursuivre pour la plupart des acteurs. Toutefois, il semble nécessaire de tenir compte des difficultés d'accès à une protection efficace tant que les travailleurs ne souscrivent pas à ces dispositifs et que les plateformes ne sont pas plus transparentes sur le périmètre de la couverture. C'est pourquoi les contributions font état d'un besoin d'agir sur la rémunération des travailleurs.

Protéger les travailleurs de la précarité : l'instauration d'un tarif minimum

Pour la plupart des acteurs, les prix doivent être négociés. Or ce principe de négociation des prix n'est pas nouveau comme l'ont pointé certains interlocuteurs :

« *tous les secteurs ont toujours dû passer par une phase de redéfinition des prix avec une négociation du prix décent* ». La négociation du tarif faisait déjà partie des propositions du rapport de l'IGAS (2018)²³⁰. Ainsi, les auteurs du rapport suggéraient de lancer une concertation sur le prix décent sous l'égide de l'observatoire national du T3P. En cas d'échec de la concertation, ils recommandaient aux pouvoirs publics de « *fixer par la loi un tarif minimum* ». La fixation d'un tarif minimum était déjà mise en avant dans le rapport de médiation de Jacques Rapoport²³¹ : « *En cas d'échec des mesures de redressement retenues par Uber [...] il appartiendrait alors aux pouvoirs publics d'agir au nom de l'ordre public social. C'est qu'il n'est pas envisageable que la puissance publique reste inerte, alors que perdureraient des situations désespérées dans lesquelles sont placés certains chauffeurs. [...] L'adoption d'un barème horokilométrique minimal, créant pour les plateformes une obligation d'ordre public, répond à la situation et ce, encore une fois, sans empiéter sur la responsabilité des entreprises [...].* »

Certains acteurs indiquent que la fixation d'un tarif minimum pourrait poser des problèmes en termes de droit de la concurrence.

La question du revenu minimum pose question en termes de droit de la concurrence. Comment faire en sorte que le droit à une prestation minimale (prix) ne soit pas considéré comme une entente sur les prix, contraire au droit de la concurrence/ droit commercial ? - Pour rappel, l'entente en droit commercial désigne le fait, pour les producteurs et prestataires, de se mettre d'accord pour fixer des prix en deçà et au-delà desquels ils ne peuvent pas aller.

Toutefois, comme évoqué dans le rapport de l'IGAS (2018)²³², « *même si une telle mesure [de fixation du prix] était considérée comme une entrave à certains principes protégés par le droit de l'Union (libre prestation de service, liberté d'établissement), elle pourrait être jugée admissible : la Cour de justice de l'Union européenne reconnaît, au nombre des raisons impérieuses d'intérêt général pouvant justifier une telle entrave, la protection des travailleurs ainsi que la sécurité routière.* »

²³⁰ AMAR, Nicolas ; MAYMIL, Vincent ; VIOSSAT, Louis-Charles ; LECONTE Manuel ; SAUVANT Alain. *op cit.* pp.52-55.

²³¹ RAPOPORT, Jacques ; *op cit.* p.15.

²³² AMAR, Nicolas ; MAYMIL, Vincent ; VIOSSAT, Louis-Charles ; LECONTE Manuel ; SAUVANT Alain. *op cit.* p.55.

Composition du Conseil national du numérique

Présidente

Salwa TOKO

Vice-Président

Gilles BABINET

Membres

Yann ALGAN
Maud BAILLY
Annie BLANDIN-OBERNESSER
Mohammed BOUMEDIANE
Jérémy BOROY
Patrick CHAIZE
Théodore CHRISTAKIS
Olivier CLATZ
Nathalie COLLIN
Vincent COSTALAT
Maryne COTTY-ESLOUS
Karine DOGNIN-SAUZE
Gaël DUVAL
Gérald ELBAZE
Hind ELIDRISSI
Florette EYMENIER

Martine FILLEUL
Sophie FLAK
Henri ISAAC
Tatiana JAMA
Loubna KSIBI
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

Secrétariat général

Charles-Pierre ASTOLFI, Secrétaire général
Vincent TOUBIANA, Secrétaire général adjoint
Eric BERNAVILLE, Assistant de direction

Rédaction

La régulation des contenus illicites

Marylou LE ROY, responsable juridique et des relations institutionnelles
Myriam EL ANDALOUSSI, rapporteure
Nathalie BOUAROUR, rapporteure

L'adaptation des règles de la concurrence et de la régulation économique

Myriam EL ANDALOUSSI, rapporteure
Marylou LE ROY, responsable juridique et des relations institutionnelles

Les moyens de régulation et l'observatoire du numérique

Myriam EL ANDALOUSSI, rapporteure
Marylou LE ROY, responsable juridique et des relations institutionnelles

La protection des travailleurs des plateformes

Clément LE LUDEC, rapporteur
Philippine RÉGNIEZ, rapporteure
Leila AMANAR, rapporteure
Joséphine HURSTEL, rapporteure apprentie

La surexposition aux écrans

Nathalie BOUAROUR, rapporteure
Jean-Baptiste MANENTI, rapporteur

Les données d'intérêt général

Marylou LE ROY, responsable juridique et des relations institutionnelles

Les questions générales

Marylou LE ROY, responsable juridique et des relations institutionnelles
Vincent TOUBIANA, secrétaire général adjoint
Leila AMANAR, rapporteure

Coordination

Joséphine HURSTEL, rapporteure apprentie

À propos du Conseil national du numérique

Le [Conseil national du numérique](#) est une commission consultative indépendante. Il 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 ministre chargé du numérique. Ses statuts ont été modifiés par décret du 8 décembre 2017. Ses membres sont nommés par arrêté du Secrétaire d'État chargé du numérique pour une durée de deux ans.

Contact presse :

Charles-Pierre Astolfi,
Secrétaire général,
presse@cnumerique.fr,
01 44 97 25 08
<https://cnumerique.fr> | [@CNNum](#)

