

#Leplusimportant



## Contribution aux travaux de la Délégation sénatoriale aux entreprises sur

*“Les travailleurs des plateformes numériques”*



*Franck Bonot et Odile Chagny, Sharers & Workers*

*Mathias Dufour, Florian Forestier & Jérémie Giniaux-Kats, #Leplusimportant*

Mai 2021

## Sommaire

Préambule	<b>3</b>
Introduction	<b>5</b>
1 Choix du thème du livre “ <i>Désubériser, reprendre le contrôle</i> ”	<b>8</b>
2 Perspectives sur le positionnement du droit du travail par rapport aux nouvelles formes de travail ?	<b>9</b>
3 Perspectives sur la conciliation entre demande d’autonomie et d’indépendance et la régulation des plateformes - Equilibre entre « indépendance fictive » et « dépendance imposée » ?	<b>10</b>
4 Perspectives sur la régulation des plateformes vs. risque de contournement du cadre réglementaire	<b>12</b>
5 Perspectives sur le rapport Frouin « Réguler les plateformes numériques de travail » ?	<b>14</b>
6 Perspectives sur la PPL n°426 de M. Jacquin visant à lutter contre l’indépendance fictive	<b>18</b>
7 Prévention des risques et protection de la santé au travail pour les travailleurs des plateformes et perspectives sur la PPL n°378 sur la prévention en santé au travail	<b>19</b>
8 Perspectives sur les modifications prioritaires de notre droit social à envisager	<b>20</b>
9 Conclusion	<b>26</b>

## Préambule

---

Depuis 2018, le réseau [Sharers & Workers](#) et le think tank et action lab [#Leplusimportant](#) collaborent pour promouvoir une économie des plateformes technologiquement innovante, économiquement efficiente et socialement responsable.

Cette collaboration a donné lieu à l'élaboration de propositions communes, à l'organisation de plusieurs événements et à plusieurs prises de position publique, comme en témoigne la liste de nos travaux et publications en la matière :

- Rapport de [#Leplusimportant](#) sur “[Favoriser le développement professionnel des travailleurs des plateformes](#)”, 8 février 2018, avec la [synthèse de nos propositions](#)
- Colloque à France Stratégie “[Favoriser le développement professionnel des travailleurs des plateformes](#)” - 13 avril 2018
- Tribune dans Les Echos : « [Promouvoir un modèle social innovant pour les plates-formes numériques](#) » – 14 août 2018
- Conférence-débat à la Maison de l'industrie “[Plateformes : comment répondre à l'urgence d'un cadre social ?](#)” - 21 mars 2019
- Tribune dans Le Monde : « [Il est temps que la loi reconnaisse le droit des travailleurs des plates-formes numériques d'être représentés](#) » – 19 mai 2019
- [Propositions d'amendements législatifs](#) – 29 mai 2019
- Tribune dans l'Obs “[Protéger les travailleurs des plateformes, une urgence nationale](#)” - 10 avril 2020
- Livre “[Désubériser, reprendre le contrôle](#)” aux Editions du Faubourg, sous la direction de Florian Forestier, avec Franck Bonot, Odile Chagny et Mathias Dufour - 26 mai 2020
- Participation à la [mission du Premier ministre confiée à M. Jean-Yves Frouin](#) en janvier 2020 pour une meilleure représentation des travailleurs de plateformes (Odile Chagny)
- Participation à la Task force sur le dialogue social au sein des plateformes, conduisant à la rédaction et la publication de [l'ordonnance sur la représentation des travailleurs des plateformes du 21 avril 2021](#) (Mathias Dufour)

**Sharers&Workers** est un réseau initié en France en 2015 par l'IRES et ASTREES, deux organisations au service du dialogue social, qui rassemble des représentants de plateformes, des syndicats, des représentants de l'Economie Sociale et Solidaire, des pouvoirs publics et des experts dans un format de dialogue non conventionnel autour de l'impact de la plateformesisation de l'économie sur les modèles d'affaires, le partage de la valeur et le travail. Le réseau se développe au niveau européen à partir de 2018, en coopération avec la Confédération Européenne des Syndicats. Il promeut des pratiques innovantes et socialement responsables dans le cadre de l'économie des plateformes, et soutient l'exploration de nouvelles pratiques de dialogue social/professionnel à même de favoriser un dialogue équilibré avec les plateformes. Il revendique ainsi un « droit social de l'algorithme » pour les travailleurs au service du progrès collectif. Ce projet s'inscrit pleinement, dans notre dimension exploratoire de nouvelles pratiques de dialogue social, portée à l'échelle tant française qu'européenne, en lien avec la transformation numérique et la plateformesisation.

**#Leplusimportant** est un think tank & action lab innovant et indépendant. Nous mettons en action une communauté engagée d'experts et professionnels bénévoles de tous âges et tous horizons.

Face à l'insécurité économique, nous favorisons le développement des compétences et de l'employabilité des classes moyennes et des plus fragilisés.

- Avec le think tank, nous produisons et diffusons des solutions concrètes pour relever les défis sociaux de l'économie numérique.
- Avec l'action lab accompagnons en pro bono les acteurs de l'économie sociale et solidaire dans leur croissance. Nous voulons ainsi redonner du pouvoir d'agir à chacun et promouvoir une société plus inclusive.

## Introduction

---

**1 Notre approche des transformations liées aux plateformes numériques s’appuie deux convictions, qui elles-mêmes emportent plusieurs implications importantes.**

Notre première conviction est que **le phénomène que l’on appelle “plateformisation” est amené à se développer dans une grande ampleur.** Derrière la plateformisation, nous entendons l’émergence et le développement d’acteurs économiques nouveaux, exploitant les spécificités des marchés bi-faces, et que l’on peut caractériser d’hybrides entre le marché et l’entreprise en ce sens qu’ils tendent à substituer une relation commerciale à une relation de travail, un contrat de prestation de service à un contrat de travail, proposent des schémas organisationnels questionnant même les frontières de l’entreprise.

Au départ concentré dans des secteurs B2C, aujourd’hui au cœur de l’attention des médias, des citoyens, du juge et du régulateur, **la plateformisation est à notre sens amenée à toucher de très nombreux autres secteurs, en particulier des relations interentreprises B2B.** Il est d’ailleurs tout à fait frappant de voir que le Bureau International du Travail<sup>1</sup>, dans son rapport de 2021 sur l’impact des plateformes sur le futur du travail, consacrait une partie entière aux plateformes dites “B2B”.

La crise du COVID, en accélérant la généralisation au télétravail, a probablement marqué un tournant dans la perception du rôle que ces plateformes pouvaient être amenées à jouer, en banalisant le travail à distance et donc la possibilité, pour les entreprises, d’accélérer leur recours à la sous-traitance et à la délocalisation. A l’heure actuelle, on pourrait presque, de façon provocatrice, se demander quel métier pourrait ne pas être “plateformisé”.

Notre seconde conviction est que **le management algorithmique est en train de bouleverser le travail**, son organisation, les relations entre employeurs et travailleurs et entre donneurs d’ordre et prestataires.

Certes, l’algorithme, entendu “comme une suite finie et non ambiguë d’opérations ou d’instructions permettant de résoudre une classe de problèmes” est tout sauf nouveau dans le monde du travail . La planification des personnes en fonction des besoins et de l’évaluation par notation était déjà utilisée dans les années 90.

Ce qui est nouveau c’est l’ampleur, la capacité technique de traitement des données, ainsi que l’apparition des plateformes (hybrides marché entreprise) où le

---

<sup>1</sup> Bureau International du Travail, (2021), “World Employment and Social Outlook - The role of digital labour platforms in transforming the world of work”, Genève, février.

management algorithmique prend une place primordiale dans les processus décisionnels (cf l'article 22 du RGPD).

Nous sommes pour autant convaincus qu'il ne faut pour autant pas commettre l'erreur de se focaliser sur les seules plateformes de travail, qu'il est primordial de démystifier le mythe de "l'algorithme patron", et d'apporter des réponses à tous les acteurs, pour permettre aux travailleurs de disposer des moyens de comprendre les algorithmes et d'agir en connaissance de cause, pour permettre aux acteurs en entreprise et en particulier aux directions, d'exercer un contrôle des algorithmes qu'ils utilisent, pour gérer et accompagner la redéfinition des processus de prise de décision au sein de l'entreprise, notamment face au risque de désincarnation et de déresponsabilisation des managers.

Ces convictions emportent plusieurs implications, en matière notamment de réponse à apporter, que nous portons depuis plusieurs années dans nos différentes contributions.

1. La première est que **la question de la concurrence est primordiale**. En se présentant comme des acteurs technologiques de la société de l'information, certaines plateformes se sont exonérées des contraintes d'accès au marché et des réglementations pouvant être appliquées au secteur dont dépend leur activité. Il en résulte des conditions de concurrence non équitables entre acteurs. Nous sommes convaincus de la **nécessité d'une réponse à apporter au niveau du secteur, que cela passe par l'application de réglementations sectorielles, ou encore le dialogue social**. Mais il faut aller au-delà. La structuration actuelle du web est en effet à de très nombreux égards non optimale, en particulier en l'absence d'interopérabilité. L'élément clef d'une plateforme est l'effet de réseau et la quantité d'utilisateurs qu'elle peut mettre en relation. En conséquence il n'y a pas de place pour les nouveaux entrants. On se prive ainsi d'innovation, de services et d'entreprises locales adaptés à la variété de nos usages : les alternatives à Facebook, Whatsapp, Uber, Airbnb, Amazon existent, mais sont limitées par le faible nombre d'utilisateurs. On se prive aussi de conditions loyales de concurrence. Des lois visant à empêcher les monopoles ont été mises en place au XXe siècle. Pourquoi n'applique-t-on pas la même logique au monde des plateformes ? Nous défendons aussi l'idée de promouvoir l'interopérabilité, comme moyen pour permettre à différents acteurs d'exister ensemble sur le marché, en mutualisant les "effets de réseaux".
2. La seconde conséquence est pour nous qu'il est **essentiel de prendre la mesure des transformations, de repenser les frontières entre le droit du travail et de la concurrence**. Les plateformes, loin d'être des agents neutres de mise en relation, instaurent des asymétries de pouvoir et d'information évidentes. Il est donc nécessaire de **clarifier les régimes de**

**responsabilités réciproques afin de rééquilibrer les rapports de force entre plateformes et travailleurs.** Cela doit passer par la possibilité donnée à des travailleurs indépendants de s'organiser et négocier des accords, comme cela est en train de se mettre progressivement en place avec la promulgation de l'ordonnance du 21 avril 2021. Nous avons été très engagés dans la promotion d'une telle approche. Nous portons depuis plusieurs années l'idée de mettre en place un panier socle de droits pour les travailleurs de plateformes, comportant au moins cinq dimensions (capacité de négocier leurs conditions de travail, portabilité des données personnelles, rémunération minimale, protections en matière de santé et sécurité au travail, développement des compétences).

3. La troisième est que **le partage de la valeur constitue un enjeu essentiel** à l'heure où les algorithmes sont capables de valoriser tous les petits gestes des travailleurs comme des consommateurs. Ceci doit selon nous appeler à se réapproprier la valeur produite afin de la redistribuer à ceux qui l'ont générée, par exemple en **agissant sur la conception des plateformes et la programmation des algorithmes, mais aussi en préfigurant d'une négociation collective nouvelle, dans son périmètre et ses objets.**

## 1 Choix du thème du livre “*Désubériser, reprendre le contrôle*”

---

Le choix du thème de notre livre a été motivé par la conviction que les **transformations emmenées par la transformation numérique et tout particulièrement le développement des nouveaux modèles liés aux marchés bifaces sont de grande ampleur.**

Les plateformes numériques de travail sont des vecteurs de croissance et d'innovation. Mais elles favorisent aussi l'apparition d'une nouvelle classe de travailleurs précaires. Il en résulte que des **modalités de régulation nouvelles sont à explorer pour permettre l'émergence d'une économie des plateformes économiquement soutenable, technologiquement efficiente et socialement responsable**, afin de réduire les asymétries évidentes de pouvoir qui caractérisent les relations de travail intermédiées par certaines plateformes.

Nos conclusions et propositions sont de plusieurs ordres :

- La logique de l'ubérisation et le risque de course au moins-disant social ne sont pas une fatalité. Nous sommes convaincus que les plateformes peuvent devenir de véritables sources de valeur pour la collectivité et pour les travailleurs, à la fois en se normalisant (via notamment les régulations sectorielles) et en expérimentant de nouveaux modèles (coopératifs, distribués, etc).
- Mais cette évolution ne se fera évidemment pas toute seule. Les plateformes ne se normaliseront pas spontanément sous l'effet des contraintes économiques et de la concurrence. Cela passera aussi par l'intervention des pouvoirs publics, par l'action des travailleurs eux-mêmes, et par une démarche volontariste pour un meilleur accès aux données.
- Nous avons aussi porté la conviction que l'on ne peut pas régler la question de la sécurisation juridique de la relation contractuelle sans régler celle de la sécurisation économique des travailleurs. Cette dernière, liée au revenu décent, est en effet, avec les conditions de travail et la transparence de l'algorithme, l'une des revendications majeures des travailleurs de plateformes. Cela passe notamment par le dialogue social.
- Plus largement, nous avons défendu dans notre livre l'idée que l'impact sur les organisations de la transformation numérique liée en particulier aux plateformes oblige à faire “bouger les murs”, réfléchir à de nouvelles formes de protection, qu'il n'y a en quelque sorte pas d'ordre naturel dans l'organisation du travail. Cela nous a conduit à défendre l'idée qu'une voie féconde peut consister à garantir aux travailleurs un panier **socle de droits**.



## 2 Perspectives sur le positionnement du droit du travail par rapport aux nouvelles formes de travail ?

---

**Les bouleversements des relations de travail actuels induits par l'accélération des évolutions des outils numériques s'inscrivent dans la durée**, d'autant que les plateformes sont extrêmement agiles et évolutives. La crise a une nouvelle fois montré leur formidable capacité à se transformer et s'adapter extrêmement rapidement aux territoires et aux situations, par exemple en nouant des partenariats avec des enseignes de la grande distribution.

Il y a ainsi de grandes chances que nous soyons confrontés à un **état permanent d'évolution des relations de travail où le droit devra lui aussi en permanence s'ajuster**.

Il serait vain de vouloir contrôler des usages qui répondent à une évolution des attentes des acteurs. **La doctrine doit plus s'inscrire dans une garantie de droits, et non pas s'inscrire dans une volonté d'encapsuler les nouvelles formes de travail à chaque fois qu'elles émergent**.

Les plateformes se transforment tout le temps, et très vite. Dès lors, le cadre social dans lequel elles évoluent ne doit pas être défini ni figé une fois pour toutes, mais être très évolutif, au risque sinon de perdre toute pertinence. Certes, les plateformes comme les travailleurs ont besoin de visibilité et de stabilité, il ne s'agit donc pas que ce modèle social soit précaire ou « bouleversable » à chaque instant, mais il doit pouvoir évoluer

Concrètement, cela signifie deux choses. D'abord, que **le dialogue social et la négociation collective doivent être au cœur de ce modèle, car c'est en partie par la discussion et la concertation entre les acteurs que les évolutions souhaitables vont se dessiner au fur et à mesure**.

Ensuite, que **la régulation publique elle-même doit être plus évolutive**, avec des clauses de revoyure plus fréquentes pour adapter la loi et le cadre réglementaire, et une ouverture plus grande à des expérimentations et des généralisations par la loi de situations déjà bien établies et stabilisées auprès des acteurs. Il est donc essentiel que ce cadre soit adaptatif et fasse l'objet d'évolutions très régulières pour pouvoir s'adapter aux transformations des plateformes et des situations vécues par les travailleurs et aux accords trouvés par les acteurs.

### **3 Perspectives sur la conciliation entre demande d'autonomie et d'indépendance et la régulation des plateformes - Equilibre entre « indépendance fictive » et « dépendance imposée » ?**

---

Il nous semble essentiel de **distinguer entre la demande d'autonomie dans le travail, qui est forte et incontestable de la part des travailleurs des plateformes, et la demande d'indépendance, pour laquelle le constat est plus nuancé.** En particulier, si les chauffeurs VTC expriment une forte demande d'indépendance, ce n'est pas forcément le cas des livreurs à vélo.

Dans les deux cas, il n'y a aucune opposition entre la demande d'autonomie ou d'indépendance des travailleurs et la régulation des plateformes. Le code du travail apporte le rééquilibrage nécessaire au contrat de travail. Il est essentiel dans une approche similaire de **rééquilibrer le rapport de force et réduire les asymétries de pouvoir pour les travailleurs des plateformes.**

En l'état, l'équilibre implicite du contrat commercial est remis en cause par la réalité de l'exécution de la relation contractuelle entre les plateformes et les indépendants. L'indépendant, bien qu'agissant en qualité de société, reste un acteur faible en comparaison à l'autre partie contractante. Il convient donc, pour les travailleurs qui optent pour le choix de l'indépendance, de pouvoir bénéficier d'un environnement légal et réglementaire qui vient rééquilibrer la relation contractuelle.

Même si le travailleur opte pour le choix de l'indépendance, il faut reconnaître que dans certains cas il a réellement privation des prérogatives essentielles de l'indépendance et dans cette situation on ne peut exclure le salariat, c'est d'ailleurs la voie explorée en Italie et au UK.

**Il convient selon nous de dépasser l'approche statutaire,** consistant à affirmer que les travailleurs des plateformes numériques sont de fait des salariés.

La réalité de l'exécution de la relation contractuelle commerciale peut matérialiser une relation relevant d'un contrat de travail, et dans ce cas le travailleur doit être considéré comme salarié. C'est bien la nature de l'exécution de la relation qui permet d'établir le statut du travailleur, et non pas le secteur d'activité où les outils utilisés. Il ne faudrait pas tomber trop facilement dans l'écueil que constituait le fait d'imposer le statut de salarié à toute personne travaillant dans un secteur d'activité où les directives sont intermédiées par le biais d'une plateforme numérique.

**La liberté du choix du statut doit être celle du travailleur.** Dès lors, le législateur doit pouvoir offrir un cadre sécurisant afin que celui qui opte pour l'indépendance puisse être assuré que cette indépendance ne sera pas fictive.



Similairement, il semble opportun d'**apporter au sein du salariat des réponses à la demande croissante d'autonomie** pour éviter que celui-ci ne perde en pertinence pour les travailleurs comme pour les employeurs.

## 4 Perspectives sur la régulation des plateformes vs. risque de contournement du cadre réglementaire

---

Les acteurs savent très bien tirer avantage de l'enchevêtrement normatif existant pour développer leur activité, s'adapter de manière très différenciée aux spécificités du contexte national des pays où elles s'implantent, s'adapter à un marché national, local.

En l'occurrence, les plateformes ont clairement joué du fait qu'en étant considérées comme des entreprises de la société de l'information, elles pouvaient s'émanciper des réglementations sectorielles et du droit du travail. Les acteurs s'adaptent aussi en permanence aux évolutions réglementaires, quand elles existent : c'est une partie de leur modus operandi, et les exemples ne manquent pas de telles adaptations à l'heure actuelle en Europe (on pense par exemple à l'accord entre le syndicat GMB et Uber consécutif à l'arrêt de la Cour Suprême).

En résumé, le propre de la régulation est qu'elle puisse répondre au mieux, à un instant T et pour une période donnée, aux enjeux du secteur qu'elle essaye de réguler. Mais cela ne doit pas pour autant être un frein au fait de vouloir légiférer.

Toutes les discussions autour de la viabilité économique des plateformes portent sur la difficile conciliation du modèle économique, de consentement du consommateur, et de conditions de travail décentes.

Le rapport Frouin par exemple formulait des propositions qui auraient eu un impact indéniable sur le modèle économique des plateformes.

Encore faut-il que l'on soit en mesure d'appréhender les implications potentielles des évolutions réglementaires envisagées. Il est nécessaire que des éléments de chiffrage puissent venir étayer les propositions : quels impacts sur les prix, quels effets de seuils lors d'un passage de SASU en CAE ou en portage, etc. A défaut, il est difficile d'en tirer des enseignements.

Cela renvoie à la question de l'accès aux données de la transparence des modalités d'intermédiation via les algorithmes, déjà évoquée dans l'article 2 de la loi Grandguillaume.

De ce point de vue, l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi instaurée par l'ordonnance du 21 avril 2021 va clairement dans la bonne direction, notamment du fait de sa mission de *“collecter des statistiques, transmises par les plateformes, relatives à l'activité des plateformes et de leurs travailleurs, à l'exclusion des données à caractère personnel relatives aux clients et dans le respect de la loi n° 78-17 du 5 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux*



*libertés, dans des conditions fixées par décret, afin de produire des études et rapports statistiques, en vue de leur mise à disposition des organisations représentatives” (article L.7345-1 du Code du travail).*

## 5 Perspectives sur le rapport Frouin « Réguler les plateformes numériques de travail » ?

---

En préambule, nous rappelons que nous avons directement participé aux travaux de la mission Frouin (Odile Chagny en étant membre) et à ceux de la Task force sur le dialogue social au sein des plateformes (Mathias Dufour étant un de ses trois membres).

**Le rapport Frouin portait un diagnostic que nous partageons sur la situation de déséquilibre entre travailleurs et plateformes et la nécessité d'une régulation des plateformes, et apportait des recommandations bienvenues, notamment en matière de dialogue social et de création d'une autorité de régulation des plateformes.**

Plus largement, il constitue une réflexion importante sur l'évolution du droit du travail au XXIème siècle, en particulier sur la question d'un statut commun pour toutes les formes de travail pour sortir de la gouvernance par les nombres et "instituer un régime de travail véritablement humain".

Nous partageons pleinement, pour l'avoir nous-même porté depuis des années, le diagnostic porté par le rapport Frouin, notamment sur les points clés suivants :

- Nécessaire rééquilibrage des relations contractuelles et d'une réduction de l'asymétrie de pouvoirs entre plateformes et travailleurs des plateformes ;
- Les travailleurs des plateformes ne sont pas de "vrais" indépendants, tout particulièrement ceux des plateformes relevant de la responsabilité sociale, qui fixent les prix et organisent la prestation de service ;
- Les plateformes numériques de travail sont des vecteurs de croissance - nous rajouterions aussi : d'innovation - mais elles favorisent l'apparition d'une nouvelle classe de travailleurs précaires ;
- L'activité sur les plateformes possède des spécificités technologiques impactant fortement la réalisation de la prestation ;
- Toutes ces raisons convergent : une plus grande régulation est nécessaire ;
- Le dialogue social est un des outils qui permettront de corriger ces déséquilibres, mais il ne sera sans doute pas le seul. Des dispositions impératives, d'ordre public, seront nécessaires.

Un point cependant doit être nuancé : la maturité des acteurs est selon nous plus importante que celle suggérée par le rapport, en particulier pour avancer sur le terrain de la représentation et du dialogue social. Les occasions d'échanges, de confrontation des arguments se sont très largement multipliées ces dernières années. Nous y avons nous même amplement contribué.

**Nous partageons très largement les propositions du rapport visant à mettre en place un dialogue social au sein des plateformes**, “organisant de manière négociée des règles communes, de manière à rééquilibrer les relations contractuelles et à réduire l’asymétrie de pouvoir entre plateformes et travailleurs”.

En particulier nous soutenons les propositions relatives au niveau privilégié (secteur), aux modalités (électives), à la possibilité ouverte aux organisations émergentes de se présenter aux élections, à la phase de dialogue sur le dialogue.

Le mode de scrutin proposé, sur liste de candidats, expose personnellement ces travailleurs et ne les protège pas suffisamment en tant que représentants des travailleurs, à l’inverse d’un scrutin sur sigle, calé sur le modèle des élections TPE.

En revanche, si le rapport propose une période “intermédiaire”, autorisant l’expérimentation des chartes et de contrats collectifs, l’exemple récent de l’Italie montre la nécessité d’être vigilant face au risque que ces contrats collectifs, à l’effet relatif et qui s’appliquent seulement aux travailleurs adhérents des organisations signataires, laissent ouverte la possibilité de voir émerger des syndicats “non indépendants”.

**La proposition de créer une autorité de régulation des plateformes répond à une nécessité et l’ordonnance y a répondu de manière très opérationnelle avec la création de l’ARPE.** L’évolution rapide des plateformes rendant nécessaire une évolution elle-même régulière de leur régulation, une telle autorité s’impose en effet, pour préparer ces évolutions avec les acteurs.

Il nous semble à cet égard important que la gestion des données soit intégrée, au-delà de leur seule collecte statistique.

**Les propositions relatives à la transparence, la lisibilité et l’évolution des algorithmes, même si elles n’épuisent pas le sujet, constituent des avancées bienvenues.** Là où le droit du travail vise à rééquilibrer les droits des travailleurs face au pouvoir managérial des employeurs, il ne prévoit aujourd’hui à peu près rien sur le pouvoir des algorithmes, pourtant autrement plus puissant.

Tout renforcement de la transparence des algorithmes est fondamental pour garantir des conditions de travail décentes aux travailleurs. C’est d’ailleurs une revendication récurrente des travailleurs des plateformes, à côté de la rémunération et des aspects santé sécurité au travail. Leurs attentes sont donc fortes pour comprendre et pouvoir agir sur les conséquences qu’ont les algorithmes sur les modalités d’exercice de leur activité, mesurer et influencer sur l’impact des algorithmes dans leur quotidien professionnel.

La proposition du rapport, que la transparence, la lisibilité et l’évolution des algorithmes fassent partie des thèmes de dialogue social va donc dans la bonne voie.

Il en va de même pour la proposition d'instaurer une obligation de transparence et d'information sur le fonctionnement des algorithmes, sur les modes d'évaluation et de notation des travailleurs et l'utilisation qui en est faite, sur les modalités de détermination des prix des courses, ainsi que celle sur le recours à un expert en data sciences et à des mesures de formation. Les dispositions supplétives viennent sanctionner le cas échéant l'échec du dialogue, c'est une incitation forte à y parvenir dans le cadre du dialogue.

**Les propositions relatives au statut ne réglent selon nous pas la question de la sécurisation économique et ne prenaient pas la mesure de la transformation à l'œuvre.**

Les propositions du rapport relatives au statut portent sur 2 points principaux :

1. Le rapport prend acte de la volonté des pouvoirs publics d'écarter la piste du salariat pour tous et propose comme solution de la sécurisation juridique de la relation contractuelle le recours à des tiers certificateurs-sécurisateurs : CAE et/ou portage, ou d'autres tiers associations, SCOP ou SCIC. Il introduit une obligation d'intégration à un tiers pour les travailleurs les plus engagés dans leur activité (depuis 6 à 12 mois, au-dessus d'un seuil de CA). Le rapport soutient l'idée que les CAE pourraient servir de tremplin à de vrais projets coopératifs alternatifs (aux grandes plateformes).
2. Pour les salariés en-deçà de ces seuils, le rapport propose des protections nouvelles, en particulier le rattachement au régime général, l'alignement du régime d'indemnité journalière et accident du travail sur celui des salariés - en plus des dispositions légales s'appliquant à tous les travailleurs évoquée par le rapport - rémunération minimale horaire, transparence sur la prestation, conditions de rupture.

La volonté de garantir les droits sociaux des travailleurs de plateforme est un objectif que l'on ne peut que partager. En particulier, les propositions relatives aux accidents du travail et indemnités journalières sont particulièrement bienvenues.

Nos principales réserves portent sur les points suivants :

- **On ne peut régler la question de la sécurisation juridique de la relation contractuelle sans régler celle de la sécurisation économique des travailleurs.** Cette dernière, liée au revenu décent, est en effet, avec les conditions de travail et la transparence de l'algorithme, l'une des revendications majeures des travailleurs de plateformes. Le rapport renvoie à ce sujet aux dispositions légales (rémunération minimum) et au dialogue social.
- **A minima, une évaluation des impacts économiques des propositions statutaires doit être le préalable à toute décision :** quels impacts sur les prix, quels partages de la valeur entre la plateforme - via la baisse de commission - quels niveaux de vie pour les travailleurs, quels effets sur les prix, etc. Toutes les



discussions autour de la viabilité économique des plateformes portent en effet justement sur la difficile conciliation du modèle économique, du consentement du consommateur, et des conditions de travail décentes.

- **Si juridiquement les CAE semblent constituer une option attractive, leurs conditions effectives de fonctionnement ne permettent pas d'en faire le tiers sécurisateur des travailleurs des plateformes.** Une société coopérative est d'abord et avant tout une société, avec un *affectio societatis*. Ce n'est pas parce que les pouvoirs publics veulent inciter les acteurs à faire société qu'ils le feront. Une option visant à rendre l'adhésion obligatoire pourrait donc être contreproductive, d'autant que les CAE sont des projets politiques et coopératifs, dont le projet ne consiste pas à composer avec les plateformes de type capitalistique, mais plutôt à les combattre. Penser que des VTC rassemblés en CAE se verraient ainsi confortés dans leur coopération pour monter leur propre projet coopératif équivaut à totalement méconnaître le coût -technologique, d'acquisition, d'effets de réseau- d'un projet coopératif alternatif.
- **Si la solution du portage est probablement plus viable économiquement que celle de la CAE, le risque est élevé que des acteurs non vertueux s'emparent de cette opportunité.** Il existe par exemple des sociétés de portage proposant des forfaits annuels à 600 €. Mais c'est justement pour s'assurer que le portage ne se transforme pas en "machine à exploiter des précaires" que des conditions strictes ont été posées aux entreprises de portage. L'idée d'aller chercher une branche structurée pour peser dans la négociation vis-à-vis des plateformes ne sera pertinente que pour autant que le portage recueille une masse importante de travailleurs, ce qui est très loin d'être acquis au regard des seuils préconisés.

Plus largement, nous défendons dans notre livre l'idée que l'impact sur les organisations de la transformation numérique liée en particulier aux plateformes oblige à faire "bouger les lignes", réfléchir à de nouvelles formes de protection, qu'il n'y a en quelque sorte pas d'ordre naturel dans l'organisation du travail pouvant permettre d'arrêter de manière définitive ce qu'est ou n'est pas un travailleur indépendant.

## 6 Perspectives sur la PPL n°426 de M. Jacquin visant à lutter contre l'indépendance fictive

---

La PPL est rédigée en partant du postulat que l'indépendance serait fictive en se référant à l'arrêt du 4 mars 2020 de la Cour de cassation sociale. Il est bon de rappeler que les juges ont statué *in concreto*, et que dans de très nombreux contentieux et même la très grande majorité, les juges écartent cette notion. Sur ce postulat qui relève d'une simple appréciation d'une situation contractuelle plus ou moins similaire, il serait envisagé d'élargir l'action de groupe afin de reconnaître l'indépendance fictive, d'établir que la relation contractuelle relève d'un contrat de travail et à ce titre demander les réparations au titre du préjudice subi.

Pour suivre les contentieux sériel sur les demandes de requalification, il est bon de rappeler que les juges étant soumis à une exigence d'impartialité, ils apprécient au cas par cas. Il n'y a aucune garantie que des cas qui peuvent sembler similaires puissent répondre à une uniformité de l'appréciation de la nature effective de la relation contractuelle. De plus, en cas de requalification, il conviendrait d'apprécier s'il y a lieu de constater l'existence d'un préjudice.

L'action de groupe pensée, dans le cadre de différends commerciaux entre consommateurs et professionnels a été étendue à la discrimination du travail. Pour autant, le dispositif à du mal à être mobilisé par les acteurs, et s'illustre au bout de 5 ans d'existence par un rejet de la part du tribunal judiciaire de Paris en date du 15 décembre 2020 de l'action introduite par la CGT à l'encontre de Safran. Il convient donc de rester prudent quant à l'utilité effective du dispositif sur le volet social.

S'agissant du recours à l'expert pour le conseil des prud'hommes (article 3), la réserve que l'on peut avoir porte sur l'efficacité de l'information qui serait récoltée. En effet, plutôt que de produire les algorithmes, la question serait selon nous plutôt de demander à la plateforme d'apporter les éléments de preuve montrant que l'algorithme n'est pas discriminant, et donc de s'attaquer aux effets de l'algorithme, plutôt que de se centrer sur la seule production de cet algorithme.

## 7 Prévention des risques et protection de la santé au travail pour les travailleurs des plateformes et perspectives sur la PPL n°378 sur la prévention en santé au travail

---

Notre conviction est qu'il importe de faire en sorte que les plateformes assument les responsabilités d'employeur en matière de santé et sécurité et prennent "les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs" ([article L4121-1 du Code du travail](#)).

Certes, la loi Travail de 2016 a imposé aux plateformes de souscrire un contrat collectif d'assurance pour la couverture des accidents du travail. Pour autant, la question de la prise en charge des maladies professionnelles et de la prévention des risques reste entière.

En l'état, le code du travail ne restreint pas l'obligation de santé sécurité au seul périmètre des salariés de l'entreprise et le conçoit au sens de la co-activité ([article L4121-5](#)). Il prévoit aussi que toutes les personnes, salariées ou non, dès lors qu'elles sont placées à quelque titre que ce soit sous l'autorité d'un employeur (par exemple sur un chantier), sont concernées par les obligations de santé et de sécurité qui incombent à l'employeur ([article L4111-5](#)).

Les livreurs à vélo, mais aussi les chauffeurs VTC, étant parmi les plus exposés à ces risques, il est impératif, au nom de la justice sociale, que les dispositions de l'[article L4121-1](#) soient étendues aux travailleurs des plateformes (a minima ceux couverts par l'[article 7341-1](#)).

Ces dispositions seraient en outre cohérentes avec les dernières orientations européennes, et tout particulièrement [l'arrêt du 13 novembre 2020 de Haute Cour d'Angleterre et du Pays de Galles](#), qui ouvre explicitement la voie à ce [qu'incombe aux plateformes une responsabilité d'employeur au sens de la Directive cadre 89/391/EEC](#) sur la santé sécurité au travail.

L'autorité qu'exercent les plateformes sur leurs travailleurs a par ailleurs été reconnue par l'arrêt historique de la Cour de Cassation du 4 mars dernier, requalifiant le contrat commercial d'un chauffeur Uber en contrat salarié, qui évoque "[l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur](#)".

Nous demandons au Gouvernement de veiller au respect strict de ces obligations et d'inscrire cette jurisprudence dans la loi, en **incluant explicitement les plateformes parmi les employeurs concernés par les dispositions du code du travail en matière de santé et sécurité des travailleurs.**

## 8 Perspectives sur les modifications prioritaires de notre droit social à envisager

---

Nos perspectives sur les modifications prioritaires de notre droit social à envisager s'articulent autour de trois idées :

1. Les plateformes appellent des réponses spécifiques sur le plan social, qui ne sont ni la requalification systématique en salariat, ni la mise en place d'un statut à part ;
2. Il est nécessaire d'apporter au plus vite des réponses concrètes aux problèmes rencontrés par les travailleurs, en mettant en place un « panier socle de droits » adapté à la réalité de leur travail et en leur assurant un accès effectif à ces droits ;
3. Compte tenu des mutations constantes des plateformes, ces mesures ne doivent pas être définies une fois pour toutes, mais s'inscrire dans une transformation plus profonde de notre modèle social, qui concerne tous les travailleurs : nous devons évoluer vers un « droit de l'actif ».

### **Pour un panier “socle” de droits sociaux**

En ce qui concerne le salariat, il n'est pas évident que l'équilibre des droits et des devoirs du salariat, tel que construit au temps de la civilisation de l'usine, constitue la réponse la plus adaptée aux réalités du travail des plateformes, ni celle qui répond aux attentes des travailleurs concernés. La liberté des travailleurs de ces dernières en matière d'organisation de leur temps en constitue une illustration emblématique.

En ce qui concerne un statut spécifique, il se heurte à la diversité des situations et doit être spécifiquement défini à partir de la subordination algorithmique.

Les conditions du « travail décent » tel que le définit l'OIT sont loin d'être remplies pour nombre de ces travailleurs, en particulier en matière de santé et de sécurité, de rémunération, de liberté d'expression des revendications, ou encore de négociation et d'accès à la formation, pour ne mentionner que quelques problèmes.

Au niveau européen, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne affirme pourtant le droit à tout travailleur, quel que soit son statut, d'avoir des conditions de travail justes et équitables, d'avoir accès à la protection sociale, à la santé, de négocier et conclure des conventions collectives, etc.

C'est donc précisément pour **assurer des droits sociaux à l'ensemble des travailleurs**, quel que soit leur statut, et notamment à ceux que concernent les nouvelles formes d'emploi, qu'un « socle européen des droits sociaux » a été adopté par l'Union en novembre 2017.

Celui-ci énonce plusieurs principes, comme le fait de permettre aux travailleurs d'avoir droit à un traitement égal et équitable en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et à la formation, ou encore le droit d'être informés par écrit, au début de la période d'emploi, sur les droits et obligations découlant de la relation de travail.

On commence à voir les premiers effets de ce socle pour les travailleurs des plateformes avec la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles, adoptée en 2019. Mais tous les travailleurs des plateformes ne sont pas couverts, loin de là. Leur protection est de nouveau à l'agenda européen en 2020 et 2021. Le simple fait que l'on doive recourir aux droits fondamentaux pour les travailleurs des plateformes devrait nous interpeller, car cela montre à quel point les autres protections font défaut.

La dynamique européenne devrait encourager la France à renforcer sans attendre les protections sociales dont bénéficient les travailleurs des plateformes. Nous proposons que celles-ci prennent la forme d'un **panier socle de droits**, comportant au moins cinq dimensions.

1) Le premier est la **capacité donnée aux travailleurs de négocier leurs conditions de travail** (cf. supra) : de ce point il est indispensable que l'ordonnance du 21 avril 2021, qui ouvre le droit de représentation aux travailleurs des plateformes, soit complétée dès les prochains mois par d'autres dispositions législatives permettant l'exercice effectif du dialogue social au sein des plateformes.

2) La **portabilité des données personnelles et la transparence des algorithmes** doivent aussi faire partie de ce socle de droits. Depuis la publication de la loi d'orientation des mobilités en décembre 2019, la portabilité est assurée pour les travailleurs des plateformes fixant les prix et déterminant les modalités de leur prestation, mais cette disposition devrait concerner les travailleurs de toutes les plateformes. En ce qui concerne la transparence des algorithmes, le règlement européen Platform-to-Business du 20 juin 2019, qui entrera en vigueur en juillet 2020, contient plusieurs dispositions, mais beaucoup reste à faire.

Il est en effet indispensable pour rééquilibrer le rapport de force entre plateformes et travailleurs et permettre au dialogue social de se mettre en place dans de bonnes conditions de lui donner des moyens appropriés à la logique économique de l'entreprise et correspondent à la façon dont celle-ci détermine l'organisation du travail (selon les analyses d'Alain Supiot).

Dans cette perspective, il faut encadrer les algorithmes par le droit du travail et donner aux travailleurs (qu'ils soient indépendants ou salariés) les moyens de les comprendre, de les analyser, de les discuter.

Trois types d'action sont pour cela à envisager :

1. D'abord, **instaurer une obligation de transparence**, dans le fil du Règlement général sur la protection des données (RGPD) de 2016 ou du règlement Platform-to-Business de 2019, et prévoir d'imposer aux plateformes des obligations de transparence envers leurs utilisateurs. La notion de redevabilité (accountability) introduite dans le RGPD oblige déjà les exploitants des algorithmes à rendre compte de leurs effets (en particulier des biais et risques de discriminations) à partir de l'analyse de différents paramètres (données d'entrée, etc.). Cette contrainte doit cependant être élargie au cadre du droit du travail.
2. Réciproquement, **armer les travailleurs et leur donner des outils facilitant leur compréhension des algorithmes**. Certains juristes, comme l'italienne Piera Loi, proposent ainsi que des algorithmes soient mis à disposition de l'action collective; d'autres, que les travailleurs puissent recourir à des experts spécialistes en algorithmes et en intelligence artificielle (comme cela a été proposé au Sénat à l'automne 2019).
3. Enfin, **déterminer les différents aspects de l'intermédiation algorithmique qui seront soumis à négociation**. Certains, comme les modalités de détermination du prix par l'algorithme, semblent évidents. Mais bien d'autres mériteront d'être traités. À titre illustratif, ce qui relève des mécanismes d'incitation (nudge) est loin d'être une question anodine, tant cet outil de supervision peut facilement devenir un instrument de contrôle et de surveillance. Ces pratiques, qui remettent en question la capacité de choix individuel, doivent pouvoir faire l'objet de négociations collectives et être régulées par le droit.

Au-delà, on pourra également se référer aux recherches actuellement conduites par Célia Zolynski (Paris I) et Nicolas Anciaux (INRIA) pour passer de la simple portabilité des données à une véritable agentivité, non seulement individuelle mais collective, en construisant les conditions techniques et juridiques permettant à un collectif d'individus de décider la réalisation d'un traitement "Big Personal Data" et d'en contrôler les effets.

3) La première responsabilité sociale de l'entreprise, c'est que le travailleur puisse vivre de son travail. Compte tenu des abus actuellement observés, pour **assurer un revenu minimal décent** tiré du travail fourni par les plateformes et pour éviter un nivellement par le bas, il faut envoyer un signal clair en faveur d'une rémunération minimale. Celle-ci pourra être déterminée secteur par secteur, après concertation avec les acteurs concernés, selon la nature de l'activité et les modalités de son organisation.

Le tarif minimum introduit en 2018 pour les VTC à New York par la Taxi and Limousine Commission montre à cet égard combien les plateformes appellent des modalités renouvelées de régulation. À New York, la rémunération minimale est calculée pour tenir compte à la fois des coûts d'exploitation des compagnies et d'une rémunération horaire minimale des chauffeurs, mais aussi pour inciter les plateformes, via les algorithmes, à augmenter le taux d'utilisation des véhicules et le recours au covoiturage. On a là l'exemple type d'une mesure bénéficiant à l'ensemble des parties prenantes (la ville pour la congestion, les chauffeurs, la plateforme).

4) Des protections sont aussi à apporter en matière de **santé et de sécurité au travail** (cf. supra)

5) Enfin, si l'on veut faire des plateformes un levier d'insertion professionnelle, le développement des compétences est un sujet clé. Celles qui sont directement liées à l'activité pourraient s'aligner sur le droit commun quant à la **formation professionnelle**. L'État pourrait pour sa part abonder le CPF des travailleurs, via des crédits fléchés sur l'accès à des formations transversales facilitant la mobilité professionnelle. Ce recours à la solidarité nationale en matière de formation professionnelle se justifie en effet par le fait que les travailleurs des plateformes sont à la fois souvent moins qualifiés que le reste de la population active, et plus exposés à un risque technologique d'obsolescence de leurs compétences.

Au total, bien qu'il n'accorde pas les mêmes protections que le salariat, un tel panier socle de droits représenterait une avancée majeure pour les travailleurs des plateformes.

Dans cette même perspective, il nous semble opportun de **faire déclarer les revenus et payer les cotisations et contributions obligatoires à la charge des travailleurs collaboratifs les plateformes**, sur la base d'un identifiant unique, pour simplifier les procédures, réduire la fraude et valoriser les droits afférents pour chaque heure travaillée.

Pour les salariés, la déclaration des revenus et la collecte des cotisations et contributions obligatoires est effectuée par l'employeur. Ces formalités incombent par contre aux travailleurs des plateformes qui ne sont pas salariés par celles-ci. Cette situation est pénalisante à plusieurs titres : pour les pouvoirs publics, qui subissent des fraudes évitables, et pour les travailleurs, pour qui d'une part la charge administrative est lourde voire trop complexe, surtout lorsqu'ils travaillent sur différentes plateformes, et qui ne "créent pas de droits" (ex. retraite) en cas de fraude par ailleurs.

Nous proposons de ce fait que la législation soit modifiée afin de :

- prévoir la déclaration des revenus des travailleurs par les plateformes, quel que soit le statut du travailleur ;
- prévoir la collecte directe des cotisations et contributions obligatoires par les plateformes, quel que soit le statut du travailleur ;
- prévoir la mise en place d'un identifiant unique des travailleurs via lequel ils se connecteraient sur toutes les plateformes.

Ces dispositions s'appliqueraient aux plateformes au-dessus d'un certain seuil de travailleurs connectés, selon des modalités définies par décret à l'issue d'un processus de concertation de l'ensemble des parties prenantes.

L'identifiant unique, qui pourrait être mis en place via France Connect, faciliterait les procédures pour les travailleurs autant que la recollection des données individuelles par les organismes de sécurité sociale (Urssaf). Le travailleur n'aurait ainsi plus qu'un échange ex post avec l'Urssaf pour toucher les trop-perçus ou régler les cotisations restantes à l'issue du calcul réel des montants dûs, tenant compte des effets seuils une fois intégrées les données et prélèvements issus de toutes les plateformes (et autres sources de revenus). Ce dispositif permet notamment que le partage des cotisations soit fait par la puissance publique et non pas par la plateforme et de laisser les travailleurs libres de choisir leur plateforme.

Il faut noter que ces dispositions pourraient tout à fait s'appliquer plus largement aux travailleurs indépendants.

### **Sécuriser l'accès effectif aux droits légaux**

Les droits légaux du « panier socle de droits » doivent pour cela être des droits effectifs. Car les travailleurs indépendants et atypiques connaissent souvent des difficultés d'accès à leurs droits, faute de satisfaire à des exigences pratiques particulières telles que la continuité de l'emploi, la durée du travail, les seuils de gain requis. Ces travailleurs peuvent également être pénalisés par leurs cotisations intermittentes, et tout simplement par leur éparpillement géographique et leur isolement.

Plusieurs solutions peuvent être avancées pour améliorer l'accès effectif des travailleurs des plateformes à une protection sociale :

- remplacer les seuils de cotisation pour l'accès aux régimes de protection sociale par des cotisations en pourcentage du revenu au premier euro ;
- réduire ou supprimer les conditions de continuité de l'emploi pour bénéficier de la protection sociale ;
- assurer la continuité de l'assurance sociale et des droits des travailleurs lors du passage d'un emploi à un autre (portabilité) ;
- mener des actions de sensibilisation pour diminuer le non recours



- encourager le développement de solutions complémentaires communautaires comme le font les start up Slice, OpenWork ou Wemind.

Symétriquement, les travailleurs peuvent eux aussi détourner le droit, et la lutte contre les pratiques illégales liées au travail sur les plateformes doit également être renforcée. Les fraudes aux fausses cartes de VTC, la sous-traitance de comptes à des sans-papiers ou à des mineurs ne sont pas des phénomènes isolés. Par contre, ils sont difficilement détectables et appellent un renforcement des dispositifs préventifs et des pouvoirs de contrôle (police, douanes, gendarmerie, inspection du travail). Ainsi, dans le cas des VTC, le passage des cartes professionnelles papier aux cartes infalsifiables en 2019 a contribué à assainir la situation.

## 9 Conclusion

---

Il serait tentant de penser qu'après tout, les travailleurs des plateformes numériques d'emploi représentent bien moins de 1 % de la population active, et qu'il y a d'autres priorités à gérer.

Nous pensons à l'inverse qu'il est urgent que les pouvoirs publics, et le législateur en particulier, se saisissent du sujet des travailleurs des plateformes, pour au moins trois raisons, d'ordre social, sociétal et politique.

La première raison pour agir dès maintenant est d'**ordre social**. Plusieurs enjeux de fond posés par les plateformes concernent en effet, au-delà de leurs propres travailleurs, une large part non seulement des indépendants, mais aussi des salariés, auxquels il est urgent et important d'apporter des réponses :

- Comment revoir la notion de **subordination juridique**, actuel fondement du contrat de travail, dont on perçoit bien qu'elle correspond de moins en moins à la réalité – et inversement mieux qualifier juridiquement, et donc encadrer, celle de **dépendance économique** qui correspond à une réalité tangible pour un nombre croissant de travailleurs indépendants ?
- Réciproquement, comment permettre aux travailleurs d'exercer une influence sur les **nouveaux moyens utilisés pour organiser leur travail** : algorithmes, captation de l'attention, incitation à la prise de décision (nudge) ?
- Comment faire place à **plus d'autonomie dans l'emploi** et répondre ainsi à une demande, elle aussi croissante, de la part des travailleurs qui explique en partie l'attrait que peuvent exercer des plateformes ou des formes innovantes d'organisation du travail fondées sur l'exploitation des potentialités du numérique ?
- Comment favoriser une **reconnaissance des compétences** plus appropriée à ces nouvelles formes de travail, de façon à valoriser le capital immatériel de ces travailleurs à qui la validation des acquis de l'expérience est peu accessible et inadaptée ?
- Comment améliorer la continuité dans les parcours, par exemple via un panel élargi de **droits portables** sans que les transitions d'emploi ou de statut soient pénalisantes pour les travailleurs ?
- Comment recréer du **collectif**, aider à l'émergence de nouvelles formes de protection ?

Sur tous ces sujets, les potentialités technologiques exploitées par les plateformes numériques de travail peuvent à l'évidence constituer un « laboratoire social » où observer, expérimenter, accompagner et encadrer certaines des transformations fondamentales qui traversent le monde du travail dans son ensemble, et tester de

nouvelles organisations du travail, au service d'un modèle social combinant mieux les performances sociale et économique.

**La deuxième raison d'agir est d'ordre sociétal.** Les plateformes constituent une nouvelle façon d'organiser et de valoriser l'activité. Elles structurent des interactions humaines, des activités quotidiennes, des rapports sociaux qui ne se limitent pas à de simples transactions économiques. En devenant intermédiaires de nos interactions, les plateformes marchandisent des activités jusque-là sous-traitées à la sphère économique (le covoiturage, l'échange de services, la recherche d'information, etc.). Elles appliquent aussi à ces activités de nouvelles normes de fonctionnement et d'organisation, les professionnalisent, bref, les transforment. Dès lors, se contenter de réguler *a posteriori* leurs effets pervers serait clairement insuffisant : il faut pouvoir reprendre le contrôle sur ces transformations et les orienter de façon à ce que leur potentiel indéniable bénéficie à tous.

**La troisième raison, enfin, est d'ordre politique.** La situation des travailleurs des plateformes est emblématique des évolutions du travail. Certaines plateformes remettent en cause le travail et l'emploi tels qu'ils s'étaient stabilisés durant l'ère fordiste.

En outre, l'effet de halo de l'anxiété générée par l'ubérisation va bien au-delà des seuls travailleurs concernés et touche tous ceux qui pensent pouvoir l'être un jour. Dans une société déjà hantée par la peur du déclassement, l'ubérisation ajoute une source d'insécurité qui pèse sur les esprits.

Qu'on le veuille ou non, elle a en effet gagné dans les esprits une importance symbolique nettement supérieure au poids économique réel des plateformes. Elle crée donc déjà de l'insécurité économique et sociale, avec les répercussions politiques qui l'accompagnent. Entre la volonté de valoriser innovation technologique et potentiel pour l'emploi et la nécessité de prendre la mesure des conséquences sociales, le chemin de crête est étroit... Le sujet des plateformes n'est pas seulement économique mais bel et bien social et politique, car ce sont nos choix de modèles sociaux qui sont ici en jeu. In fine, la réponse apportée doit donc être de nature politique.

De fait, ces dernières semaines ont vu une avalanche de décisions politiques, judiciaires et issues de la négociation sur les plateformes en Europe, notamment la [requalification des VTC par le juge en Angleterre](#), l'[interdiction de Uber à Bruxelles](#), la [présomption de salariat pour les livreurs par le Gouvernement espagnol](#), la [requalification de livreurs et l'amende de 700 M€ pour les plateformes en Italie](#), ou, encore en Italie, l'[intégration dans la convention collective sectorielle de la logistique de 4.000 livreurs salariés de Just Eat](#).

La concomitance de ces décisions est révélatrice d'une réaction croissante des opinions publiques, des gouvernements et des juges face à un modèle social des

plateformes considéré comme trop déséquilibré voire injuste à l'égard des travailleurs. A l'évidence, **la pression judiciaire, médiatique, politique sur les plateformes monte rapidement, et le calendrier s'accélère.**

Alors que la France était "en avance" en Europe en faisant voter à plusieurs reprises depuis 2016 des dispositions sur la responsabilité sociale des plateformes, puis avec le vote en juin 2019 de celles sur la représentation des travailleurs, **le temps presse désormais pour garder la maîtrise sur la régulation des plateformes.**