

Contribution aux travaux de la mission “Frouin” sur les travailleurs des plateformes numériques

15 juillet 2020



Préambule	2
Introduction	3
Nos propositions sur la représentation des travailleurs des plateformes	4
Le secteur comme niveau pertinent de dialogue social	6
Des modalités d’élection proches de celles des TPE	8
Modèle de représentativité : principe de l’accord majoritaire	9
Des moyens à prévoir pour permettre un dialogue social de qualité	11
Nos propositions sur les droits sociaux des travailleurs des plateformes	12
Pour un panier “socle” de droits sociaux	12
Sécuriser l’accès effectif aux droits légaux	16
Nos perspectives sur les modalités d’action publique à privilégier sur le sujet	18
Une urgence à agir	18
Des modalités d’action publique à adapter	19

Préambule

#Leplusimportant est un think tank & action lab innovant et indépendant qui redonne du pouvoir d’agir à chacun et promeut une société plus inclusive. Notre communauté engagée d’experts et professionnels de tous âges et tous horizons favorise le développement des capacités et des compétences des classes moyennes et des plus fragilisés, pour relever les défis sociaux de l’économie numérique. Avec le think tank, nous inspirons et partageons des solutions concrètes avec les décideurs publics et privés et avec l’action lab accompagnons en pro bono les acteurs de l’économie sociale et solidaire dans leur croissance.

Les implications des plateformes d’emploi sur le travail et les travailleurs sont au coeur de nos travaux depuis notre lancement en février 2018, comme en témoigne la liste de nos travaux et publications en la matière :

- Rapport 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

En particulier, nous avons placé le sujet de la représentation des travailleurs des plateformes et du dialogue social au centre de nos propositions.

Auteurs d’amendements législatifs sur le sujet, nous avons également été initiateurs d’une tribune dans Le Monde co-signée par de nombreux acteurs des plateformes et de l’écosystème numérique et d’une note détaillée sur le sujet adressée aux pouvoirs publics.

Nous nous réjouissons donc non seulement de l’adoption de la disposition de la loi LOM sur l’introduction de modalités de représentation des travailleurs mais aussi bien entendu de la constitution de votre mission, ainsi que de son extension récente.

Le présent document constitue une première approche de nos propositions, sur trois volets : la question de la représentation des travailleurs, la question de leurs droits et enfin les modalités d’action publique à privilégier à ce sujet.

Introduction¹

Les plateformes qui recourent à du travail rémunéré constituent un gisement d'emplois peu qualifiés et un facteur de croissance économique qui, à ce titre, méritent que leur développement soit encouragé. Elles posent cependant plusieurs types de problèmes sociaux qui méritent examen.

D'abord, elles se présentent comme des agents neutres de mise en relation, alors qu'elles 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.

Ensuite, certaines se positionnent sur des segments de marché trop peu créateurs de valeur, au point que le dumping social peut devenir un élément déterminant de la rentabilité de leur modèle économique. Elles contournent ainsi le droit du travail et privent les travailleurs concernés des conditions de revenu et de protection sociale suffisantes eu égard aux normes du modèle social français.

Par ailleurs, si l'accès à l'autonomie est au cœur de ce que les plateformes promettent aux travailleurs, en réalité seule une partie d'entre eux en bénéficie. Pour la majorité, les marges de manœuvre sont très réduites. Et tout cela ne concerne pas seulement les travailleurs des plateformes de microtravail, fruit maudit et dégradant de la numérisation.

Dans la suite de ce document, nous nous focaliserons sur les plateformes telles que définies par aux articles L. 7341-1 et s. du Code du travail, c'est-à-dire qui déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie, ou du bien vendu, et fixent son prix.



Mathias Dufour
Président
#Leplusimportant



Florian Forestier
Directeur des études
#Leplusimportant



Jérémie Giniaux-Kats
Avocat à la Cour

¹ Le contenu de cette contribution s'inspire largement de précédentes notes sur le thème du dialogue social au sein des plateformes co-signées avec Odile Chagny, Franck Bonot et Christophe Teissier de Sharers & Workers, Jérôme Giusti co-directeur de l'observatoire Justice au sein de la Fondation Jean Jaurès et Bernard Soulez, délégué général d'Acadi ainsi que du livre "Désubériser, reprendre le contrôle, sous la direction de Florian Forestier, avec Franck Bonot, Odile Chagny et Mathias Dufour. Cette contribution n'engage que ses auteurs.

Nos propositions sur la représentation des travailleurs des plateformes

Le cadre social des plateformes n'existe pas et doit être inventé, ce qui nécessite d'agir à différents niveaux. Il serait par exemple naïf de penser que l'initiative ne peut venir que des acteurs eux-mêmes, ne serait-ce que parce que toute législation relative aux données et aux algorithmes n'a de chance d'aboutir qu'avec une intervention européenne.

Inversement, le régulateur (qu'il soit européen ou national) ne connaît pas le détail des situations et le cadre ne peut pas non plus être posé une fois pour toutes, dans la mesure où les plateformes n'arrêtent pas d'évoluer, et qu'il doit venir du terrain, des acteurs eux-mêmes. Il doit être **évolutif** pour s'adapter aux transformations du réel et des plateformes.

Pour répondre à cette exigence de souplesse et de réactivité, l'enjeu clé, à nos yeux, est donc de mettre en place les conditions d'un dialogue social équilibré et constructif qui permette aux acteurs de l'écosystème des plateformes de définir, au fur et à mesure, un modèle de développement plus respectueux des droits et des intérêts des travailleurs. Une dose – à ne pas sous-estimer – d'intervention des pouvoirs publics est à prévoir pour veiller à l'équilibre des forces et à l'extension progressive des accords trouvés.

La difficulté sera en effet d'élaborer et de tester de nouvelles régulations en réponse aux relations émergentes inédites de dépendances et de subordinations, qui formeront la base d'un droit du travail adapté à l'ère numérique.

Le droit de représentation et de négociation collective des travailleurs constitue un pilier de notre droit du travail et, plus largement, de notre modèle social. Il ne saurait souffrir d'exception. Alors même que nous sommes face à des asymétries de pouvoir patentes et inédites, il n'existe à ce jour aucun mécanisme de représentation ni de dialogue social, ce qui limite considérablement la capacité d'action collective des travailleurs.

Trois éléments sont donc essentiels : premièrement, lever les obstacles juridiques à la mise en place d'un dialogue social au sein des plateformes ; ensuite, inventer des instances effectives adaptées aux spécificités de celles-ci et permettant à des travailleurs disposant de statuts divers (salariés ou indépendants) de participer aux négociations ; enfin, leur donner les moyens d'action en phase avec la gouvernance algorithmique.

Le premier obstacle à dépasser pour leur donner voix au chapitre est donc celui du droit commercial, dont relèvent les travailleurs en tant qu'indépendants. Ce dernier interdit aux opérateurs économiques – dont ces travailleurs – de s'unir, au motif qu'ils formeraient ainsi un cartel, ce qui fausserait la concurrence (article 101 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne).

L'émergence des plateformes a mis au jour les limites posées à la protection des travailleurs par le droit européen de la concurrence, limites de plus en plus controversées. Or, l'économie des plateformes remet en cause cette séparation traditionnelle entre le droit du travail et le droit de la concurrence, parce que cette économie contribue à généraliser le recours aux

contrats de prestation de services en lieu et place du contrat de travail, dans un contexte de rapport de force déséquilibré entre les parties.

En effet, chaque plateforme instaure une logique de monopsonne, c'est-à-dire une sorte de monopole à l'envers. Au lieu de pouvoir s'adresser directement à leurs clients, les travailleurs se retrouvent face à un interlocuteur unique, la plateforme.

Comme le monopole, le monopsonne appelle donc une régulation pour rééquilibrer le rapport de force. Des juristes de plus en plus nombreux mettent aussi en avant le fait que la liberté d'association et le droit à la négociation collective s'appliquent à tous les travailleurs, et donc également aux travailleurs indépendants. Un nombre croissant de travailleurs ne relèvent plus de la définition du salarié dépendant, mais sont néanmoins « dépendants » d'un ou plusieurs offrants.

Les plateformes évoluent sans cesse : de nouveaux acteurs émergent en continu, y compris du côté des travailleurs, et combinent à la fois salariés de sociétés ou indépendants selon les cas et souvent en même temps. Difficile, dans ces conditions, d'aller chercher des critères de représentativité classiques et de calquer le modèle de représentation des seuls salariés. D'autant qu'il est primordial de tenir compte des spécificités des relations contractuelles entre les plateformes et les travailleurs qui y ont recours, notamment lorsque ceux-ci utilisent plusieurs plateformes.

La bonne nouvelle est sans doute que les acteurs sont eux-mêmes de plus en plus mûrs pour avancer sur le terrain d'une représentation. Parties de rien en 2016, les mobilisations des travailleurs des plateformes sont certes encore récentes. Mais la constitution de collectifs se fait de manière progressive, ainsi que celle de revendications partagées.

Les syndicats ne sont pas en reste – même s'il ne va pas de soi, pour une organisation syndicale française, de représenter des travailleurs de statuts divers, beaucoup n'étant pas salariés. Cette étape a pourtant été franchie, la représentation des travailleurs des plateformes prenant déjà de nombreuses formes (syndicats, associations et collectifs).

Du côté des employeurs, les plateformes sont souvent de jeunes structures concentrées sur leur croissance et la pérennité de leur modèle économique, et ont peiné à s'emparer de ces questions sociales. À l'automne 2019 a pourtant été créée l'Association des plateformes d'indépendants. Toutefois, regroupant des plateformes dont le seul point commun est le mode d'intermédiation, elle ne peut dialoguer avec des organes représentatifs des travailleurs sur des enjeux métiers spécifiques.

D'autres voies peuvent aussi être explorées pour donner aux travailleurs la possibilité de rééquilibrer leur pouvoir de négociation vis-à-vis des plateformes. Sans aller jusqu'à la piste des coopératives, il est par exemple tout à fait possible d'imaginer de permettre aux travailleurs des plateformes de s'adosser à des tiers autres que des syndicats, comme le sont par exemple des entreprises de portage salarial.

1. Le secteur comme niveau pertinent de dialogue social

Même si l'émergence des plateformes invite à repenser et dépasser le périmètre des branches, de ce qui relève du champ professionnel ou du champ interprofessionnel, **le secteur s'impose comme le niveau le plus pertinent** pour un dialogue social constructif et efficace, notamment car

- la plupart des travailleurs se connectent à plusieurs plateformes ;
- les enjeux métiers y sont partagés, l'échelle permet de contrôler d'éventuelles pratiques de concurrence déloyale
- un lieu unique de discussion simplifie le dialogue social pour les plateformes ;
- placée au niveau du secteur, la négociation encourt moins le risque de se cristalliser sur le sujet de la requalification en contrat de travail. Le positionnement des représentants désignés par les organisations représentatives vis-à-vis des plateformes s'en trouverait grandement facilité.

Il faudra veiller à ne pas mettre en opposition, au sein d'un même secteur, la population des travailleurs des plateformes et celle des salariés de l'économie traditionnelle qui sont déjà représentés et bénéficient d'acquis sectoriels parfois non transposables aux plateformes, par exemple en prévoyant des collèges différents.

Les **sujets de négociation possibles** entre les travailleurs et les plateformes ne manquent pas, qu'il s'agisse de la rémunération, du montant des commissions prélevées, des conditions de travail, de la santé, de la sécurité, de l'accès à la protection sociale, des procédures de règlement des différends, des traitements des données, ou encore de la formation professionnelle... Les représentants pourraient aussi présenter à la plateforme les réclamations individuelles ou collectives des travailleurs et mettre en œuvre un droit d'alerte.

La représentation collective des travailleurs de plateforme prend déjà de nombreuses formes, notamment des syndicats, associations et collectifs qui ne se limitent pas à une plateforme et interviennent pour la plupart au-delà du secteur. C'est pourquoi il est essentiel de favoriser l'émergence de nouvelles instances de représentation au niveau sectoriel, qui pourront tout autant intégrer les instances des plateformes en présentant des travailleurs affiliés ou encore négocier avec les plateformes, elles-mêmes structurées ou non dans ce dialogue social.

Même si l'émergence des plateformes invite à repenser et dépasser le périmètre des branches, de ce qui relève du champ professionnel ou du champ interprofessionnel, une qualification sectorielle du service est dans de nombreux cas possibles. **Deux secteurs** pourraient ainsi être concernés par la loi avant le cas échéant d'élargir à d'autres secteurs : celui des **sociétés de transports de personnes avec chauffeur** et celui des **sociétés de livraison en véhicule à deux roues**, qui *de facto* concentrent à date l'essentiel des travailleurs concernés.

L'instauration d'une **représentation des travailleurs et d'un dialogue social au niveau de la plateforme** peut coexister avec le niveau sectoriel, dans un premier temps de manière parallèle et indépendante. Il est également possible de commencer avec l'ordre public social, la plateforme ne pouvant être que mieux disante. Il importe dans tous les cas de veiller à ne pas mettre en opposition, au sein d'un même secteur, la population des

travailleurs des plateformes et celle des salariés de l'économie traditionnelle qui sont déjà représentés et bénéficient d'acquis sectoriels parfois non transposables aux plateformes.

La mise en place d'un outil inspiré des comités sociaux et économiques, CSE, instances représentatives du personnel dans les entreprises, mais qui peut être adapté aux travailleurs indépendants, constitue à cet égard une base de réflexion pour la création d'un organe représentatif et consultatif au sein de la plateforme. La nature et la durée imprévisible du lien contractuel entre certains travailleurs et la plateforme limitent toutefois la pertinence de certaines des missions usuelles du CSE.

Des collègues ne semblent pas pertinents pour les plateformes proposant une activité unique (à l'inverse du secteur où une distinction entre VTC et livreurs semble opportune).

L'organe de représentation et de consultation au sein de la plateforme pourrait valablement être chargé de **missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, comme de formation professionnelle**. Ses membres pourraient présenter à la plateforme les réclamations individuelles ou collectives des travailleurs.

Ils pourraient en outre mettre en œuvre un **droit d'alerte** comparable à celui de l'article L.2312-59 (atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles) ou de l'article L.2312-60 (en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement).

L'information et la consultation pourraient être envisagées dans les domaines suivants :

- les conditions d'exercice de l'activité,
- les traitements de données effectués par la plateforme, l'introduction de nouvelles technologies, en ce inclus la problématique de la lisibilité et de l'évolution des algorithmes, susceptible de modifier les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
- la rémunération, le montant de la commission prélevée par la plateforme,
- les conditions d'accès et de financement de la formation professionnelle,
- les conditions d'accès à la protection sociale,
- les procédures de règlement des différends.

En Europe, on assiste déjà par exemple à des initiatives d'extension du champ de couverture des conventions collectives aux plateformes. C'est le cas par exemple en Espagne avec l'élargissement du champ d'application de l'accord national du secteur de la restauration début 2018 (à l'initiative d'organisations syndicales), ou en Italie, avec un récent accord collectif dans le cadre du secteur de la logistique.

Plusieurs plateformes ont mis en place des instances de consultation. Dans la mesure notamment où celles-ci ne sont justement que consultatives, qu'il n'y a pas de garantie sur leur indépendance, qu'il n'y a pas de statut protégé des élus vis-à-vis de la plateforme, de telles instances ne permettront pas d'assurer la représentation des travailleurs au sein de la plateforme ni a fortiori un dialogue social de qualité.

Une autre possibilité serait par exemple de distinguer d'emblée deux niveaux, avec par exemple la mise en place à l'échelle de la plateforme d'une association (où ne seraient

représentés que des travailleurs de la plateforme), mais d'associer pour la signature des accords, la présence d'organisations syndicales "intéressées", sous une forme pouvant renvoyer à l'idée d'un mandatement.

Ces différents exemples illustrent néanmoins la nécessité de cadrer, par la loi, ces nouvelles institutions spécifiques à chaque plateforme de manière à permettre une transition ultérieure vers un outil de représentation et de négociation normé, qui permettra notamment des interactions concrètes avec les instances de représentation sectorielles.

Au-delà du secteur, promouvoir également une dimension territoriale du dialogue social, comme dans le cas des TPE, permettrait de se situer à l'échelle géographique où les effets des plateformes sont le plus manifestes. Par exemple, les enjeux de transport de personnes sont très différents entre des zones urbaines et d'autres, plutôt rurales. C'est à l'échelle des agglomérations qu'émergent les préoccupations de sécurité, de congestion, de pollution, etc. L'échelle territoriale permet aussi d'être au plus près des travailleurs. Au niveau départemental l'inspiration peut venir des observatoires du dialogue social des TPE, au niveau régional en considérant des dispositifs comme les observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social tripartite.

2. Des modalités d'élection proches de celles des TPE

Nous proposons que les modalités d'élections des représentants soient proches de celles des TPE.

- **Conditions d'éligibilité** : elles pourraient se calquer sur celles des élections professionnelles des TPE. Les critères classiques de représentativité syndicale sont, pour les plus importants, inopérants eu égard à la nouveauté des outils, des acteurs et des évolutions technologiques qui impactent avec effet immédiat les modèles économiques des plateformes. En effet, les critères usuels d'ancienneté, d'audience ou d'influence n'auraient pour effet que de favoriser les canaux de représentation syndicale classiques, ce qui serait contre-productif notamment en raison des acquis des salariés sur le même secteur. Il faut permettre, au niveau sectoriel et au moins dans le cadre de premières élections, l'émergence de nouvelles structures de représentation dont les critères de représentativité peuvent inclure le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière et les effectifs d'adhérents et les cotisations, de même qu'un objet statutaire spécifique à la représentation des travailleurs de plateformes. Pourraient ainsi se présenter de droit les organisations syndicales interprofessionnelles représentatives au niveau national ainsi que les organisations dont les statuts ont pour objet de représenter les travailleurs des plateformes de mise en relation. L'ancienneté des organisations doit être de 6 mois minimum pour les premières élections (nécessité que la règle d'ancienneté soit assez courte les plateformes étant récentes et de nouveaux acteurs émergeant en continu) ; une ancienneté supérieure pouvant être requise à la prochaine échéance électorale.
- **Composition du corps électoral** : l'ensemble des travailleurs ayant eu recours aux plateformes au cours des 3 à 6 mois précédent le lancement de l'élection (un seuil minimum d'activité pourrait être introduit pour assurer "l'authenticité" du corps électoral) ;

- **Modalités électorales du scrutin et périodicité** : l'élection pourrait avoir lieu tous les 2 ou 3 ans afin d'assurer à la fois la capacité à travailler dans la durée et un renouvellement suffisant au rythme du corps électoral, avec un scrutin par liste à un tour, la répartition des sièges s'effectuant suivant la méthode de la proportionnelle à la plus forte moyenne avec un seuil minimum de [10%] afin d'éviter une trop grande dispersion de la représentation. Il est possible d'imaginer d'introduire, par la voie du décret, des équivalents des collèges. A titre d'exemple dans le secteur de la livraison en véhicule à deux roues, les véhicules motorisés n'ont pas les mêmes contraintes et charges que les bicyclettes à propulsion humaine.
- **Organisation matérielle du scrutin et modalités de contentieux** : des règles aussi proches que possibles de celle des élections au sein des TPE sont souhaitables, ce qui facilitera notamment une transposition simple des interprétations administratives et jurisprudentielles encadrant leur mise en œuvre.

3. Modèle de représentativité : principe de l'accord majoritaire

En ce qui concerne le modèle de représentativité, le **principe de l'accord majoritaire** (les accords signés s'appliquent à tout le monde) permettrait de faire bénéficier l'ensemble des travailleurs des accords négociés, de simplifier le dialogue social pour les plateformes (lieu unique de discussion), d'améliorer pour les travailleurs la lisibilité de leurs droits (uniques) et de faciliter leur gestion par les plateformes. Ce choix s'inscrit aussi pleinement dans la tradition sociale française.

La représentativité syndicale aurait aussi pour avantage d'éviter que l'adhésion individuelle à une organisation ne soit connue de la plateforme et influe sur les relations d'un travailleur avec cette plateforme.

L'histoire ces dernières années a hélas montré que ce risque de discrimination à l'égard des travailleurs engagés syndicalement, loin d'être purement théorique, n'est pas seulement facilité par le manque de transparence des algorithmes, mais avéré. Il s'agit d'ailleurs d'un sujet particulièrement sensible qui ne doit pas être sous-estimé. A ce sujet, il importe de veiller à la protection des représentants avec un arsenal dissuadant la discrimination dans l'accès à la commande.

Une 3ème option pourrait être explorée, proche du mécanisme des conventions collectives dont les dispositions sont d'abord en vigueur (au sein des entreprises adhérentes des organisations signataires) puis en vigueur étendues (à tout le secteur) par arrêté. Ce mécanisme serait ainsi en deux temps au lieu d'avoir directement l'applicabilité à tous.

Plus largement, la question du choix du modèle de représentativité renvoie à la nécessité de dépasser l'opposition entre le droit de la concurrence et le droit du travail, en tenant compte du fait que les travailleurs indépendants des plateformes sont faiblement positionnés.

En droit, l'un des enjeux principaux en matière de représentativité des travailleurs des plateformes tient au fait que, comme le notait l'IGAS dans son rapport de 2016, l'application du droit de la concurrence peut poser des limites sérieuses aux revendications, la jurisprudence de la CJUE -l'arrêt Kunsten (2014)- ayant conclu qu'une convention collective

de travail prévoyant des tarifs minimaux pour les prestataires de services indépendants n'est pas conforme au droit de l'Union, sauf si les prestataires constituent de "faux indépendants" et sont donc dans une situation comparable à celle des salariés couverts par la convention collective.

Au cours des trois dernières années, et en connexion claire avec les questions soulevées en matière de protection et d'accès aux droits - notamment de l'action collective - des travailleurs de plateformes dans le contexte de la transformation digitale, la possibilité d'envisager un dépassement de la dichotomie entre le droit de la concurrence et le droit du travail bénéficie d'un apport croissant de la part de la doctrine élaborée par les juristes travaillistes à l'échelle européenne et internationale. Les contributions les plus significatives et discutées sont celles portées par Valerio De Stefano (au BIT de 2014 à 2017, puis à l'Institut du droit du travail de l'Université de Louvain), et ses co-auteurs. Une contribution récente a été proposée dans le Volume 2019 (10) du *European Labour Law Journal*.

Les arguments invoqués dans le débat en faveur du dépassement des limites posées par l'article 101 du TFUE mettent en avant :

- La constance du droit international et européen du travail à réaffirmer le fait que la liberté d'association et le droit à la négociation collective s'appliquent également aux travailleurs indépendants (conventions 87 et 98 du BIT, article 28 de la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, article 11 de la convention européenne des droits de l'homme, article 6 de la charte sociale européenne) ;
- Le Comité européen des Droits sociaux, dans une décision peu commentée de décembre 2018 (Réclamation n° 123/2016) dans le cadre d'une réclamation présentée par l'Irish Congress of Trade Unions (ICTU) sur la décision de l'autorité irlandaise de la concurrence interdisant à certains travailleurs - considérés comme travailleurs indépendants de conclure des conventions collectives a fait observer que :
“le monde du travail évolue rapidement et fondamentalement, étant donné une prolifération d'accords contractuels qui, souvent, visent expressément à éviter de conclure des contrats d'embauche au titre du droit du travail, et à déplacer le risque de l'offrant à l'exécutant. Il en résulte un nombre croissant de travailleurs ne relevant plus de la définition du salarié dépendant, notamment des travailleurs faiblement rémunérés et des prestataires de service qui sont de facto « dépendants » d'un ou plusieurs offrants. Ces évolutions doivent être prises en compte lorsqu'il s'agit de déterminer la portée de l'article 6§2 en ce qui concerne les travailleurs indépendants”.
- le fait que le maintien d'une interdiction de la négociation collective pour l'ensemble des travailleurs indépendants sans possibilité d'exemption pour certains groupes de travailleurs indépendants faiblement positionnés place les États membres dans la position difficile de choisir entre violer leurs obligations en vertu du droit communautaire ou de la Charte sociale européenne et de plusieurs autres traités européens et internationaux en matière de droits de l'homme.

Ces éléments, conjugués, vont ainsi clairement dans le sens d'une validation du droit des travailleurs indépendants à être représentés en tant que travailleurs au sein des plateformes et non pas via une représentation patronale.

4. Des moyens à prévoir pour permettre un dialogue social de qualité

Nous soutenons par ailleurs, en complément, la mise en place d'un **observatoire du numérique**, conçu comme un espace "tiers" d'expérimentation sociale faisant progresser la connaissance des conditions de travail (au sens large) et permettant l'expérimentation de nouvelles pratiques de dialogue social/professionnel. Un tel observatoire serait aussi un outil au service d'acteurs jusque-là peu structurés mais se reconnaissant mutuellement comme parties prenantes (plateformes, représentants des travailleurs, des organisations patronales, consommateurs, territoires, État, etc.) d'un même « univers » et ouverts à sa régulation. Dans le champ des transports de personnes, la démarche pourrait par exemple s'adosser à l'observatoire national des transports publics particuliers de personnes (T3P).

Sans moyens, difficile de mener un dialogue social de qualité, comme l'illustrent les problèmes rencontrés par les observatoires départementaux du dialogue social des TPE, du fait notamment de leur absence de financement. Il convient donc d'**inclure le sujet du financement du dialogue social dans la concertation à mener** avec les acteurs. Une option envisageable consisterait à introduire, au même titre que pour les employeurs (0,016% de la masse salariale) une contribution des plateformes (0,016% de la commission prise par les plateformes) venant abonder un "fonds pour le financement du dialogue social". Une partie de ce financement doit avoir pour objet le maintien des revenus liés à la perte d'activité des représentants qui participent aux négociations, leur baisse de rémunération pouvant être substantielle et donc décourager les acteurs. Parallèlement, la formation des élus doit être envisagée dans son financement et ses modalités dès la création de l'institution, sans quoi elle sera vouée à l'échec.

1. Nos propositions sur les droits sociaux des travailleurs des plateformes

Pour un panier “socle” de droits sociaux

Les plateformes appellent des réponses spécifiques sur le plan social, qui ne soient ni la requalification systématique en salariat, ni la mise en place d’un statut à part.

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.

S’appuyer sur les coopératives d’activité et d’emploi (CAE), qui permettent à un indépendant de rester autonome par rapport à ses clients tout en disposant d’un contrat de travail qui lui assure un salaire (lié à son chiffre d’affaires) et une couverture sociale est une piste intéressante. Mais elle se heurte aux fragilités de leur modèle économique : pour s’assurer l’équivalent d’un smic avec une CAE, il faut en effet réaliser un chiffre d’affaires de 32 à 37 k€ par an, ce qui n’est clairement pas à la portée de tous. En outre, la CAE, qui a pour enjeu d’améliorer la protection sociale des travailleurs, peut difficilement aider ceux-ci à négocier les prix et les conditions de travail.

En ce qui concerne un statut spécifique, il se heurte à la diversité des situations et doit spécifiquement défini à partir de la subordination algorithmique. En toute rigueur, l’essentiel est moins ici le statut lui-même que le socle de droits qu’il s’agit de garantir aux travailleurs. Ces droits doivent être adaptés à la réalité de leur travail et définis de manière évolutive.

De nouveaux droits sont donc nécessaires, qu’il faut penser en partant de la réalité du travail sur une plateforme. Nos réflexions en la matière s’articulent à cet égard autour de deux idées-forces. D’abord, 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. Ensuite, compte tenu des mutations constantes des plateformes, ces mesures sociales 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.

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, évoquée plus haut, donnée aux travailleurs **de négocier leurs conditions de travail** (cf. *supra*).

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 Supiot²). dans cette perspective, il faut encadrer les algorithmes par le droit du travail

² Cf. le rapport introductif à la table ronde Méthodes, acteurs et niveaux de nouvelles régulations politiques " présenté par Alain Supiot dans le cadre des Rencontres France-BIT, à Annecy, les 18 et

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, instituer 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)³ 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.

19 janvier 2001. L'intégralité du texte ainsi que les autres interventions sont disponibles sur le Web à l'adresse : www.ilo.org/public/french/bureau/inst/papers/confrence/annecy2001/docs.htm

³ Célia Zolynski (Paris I) et Nicolas Anciaux (INRIA), « Empowerment et Big Data sur données personnelles : de la portabilité à l'agentivité », Dalloz IP/IT, Dalloz, A paraître. (hal-02349274).

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**. Si la loi Travail de 2016 a imposé aux plateformes de souscrire un contrat collectif d'assurance pour la couverture des accidents du travail, la question de la prise en charge des maladies professionnelles se pose. Comme le dit par ailleurs l'INRS, « aujourd'hui, la majorité des principes généraux de prévention [des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles] semblent décalés par rapport au fonctionnement des plateformes ». Il ne suffit pas en effet de se contenter de couvrir le risque, il faut avant tout le prévenir. Or, quand on est obligé de travailler 14 heures d'affilée pour gagner sa journée, ces considérations passent en effet parfois au second plan, comme le montre de façon poignante le documentaire Invisibles sur les « travailleurs du clic ».

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.

2. Nos perspectives sur les modalités d'action publique à privilégier sur le sujet

Une urgence à agir

Il serait tentant de penser qu'après tout, les travailleurs dont nous parlons ne représentent que 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.

Des modalités d'action publique à adapter

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, y compris pour le panier socle de droits, 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 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..

À terme, une telle évolution pourrait même poser les jalons d'une refonte globale de notre droit du travail et de notre modèle social. Celle-ci s'appuierait sur trois lignes directrices : s'appliquer à tous les travailleurs, quels que soient leur situation et leur statut ; se fonder non plus sur la subordination juridique mais sur la dépendance économique, avec une gradation de droits en fonction du degré de dépendance ; et permettre la portabilité et la transférabilité des droits individuels et collectifs.