
Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative

—
Sous la direction de
Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse et Philippe Pochet

Working Paper 2019.10

Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative

—
Sous la direction de
Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse et Philippe Pochet

Working Paper 2019.10

Institut syndical européen

Isabelle Daugareilh est directrice de recherche du CNRS et du Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (COMPTRASEC) de l'Université de Bordeaux.

Christophe Degryse est chercheur senior à l'Institut syndical européen (ETUI) et responsable de l'unité prospective de l'ETUI.

Contact : cdegryse@etui.org

Philippe Pochet est directeur général de l'Institut syndical européen (ETUI) et professeur à l'Université catholique de Louvain (UCL).

Contact : ppochet@etui.org

Les publications de l' ETUI sont produites dans le but de susciter des commentaires et d' encourager le débat. Les opinions qui y sont exprimées sont celles de l' auteur/des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les positions de l' ETUI ni celles des membres de son Assemblée générale.

© European Trade Union Institute, Bruxelles, 2019

Tous droits réservés

Imprimé sur les presses de l'ETUI à Bruxelles

D/2019/10.574/24

ISSN: 1994-4446 (version imprimée)

ISSN: 1994-4454 (version électronique)



L'ETUI bénéficie du soutien financier de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information contenue dans cette publication.

Table des matières

Avant-propos	5
Introduction	7
Partie 1	
Disruption technologique, désertion sociale ?	11
1. Industrie et emploi	13
2. Économie de plateforme : enjeux prospectifs	20
3. En guise de conclusion : fin de la relation d'emploi ?	30
Références bibliographiques	33
Partie 2	
Approche juridique comparative	37
Autriche, <i>Günther Löschnigg</i>	39
Belgique, <i>Céline Wattecamp</i>	46
Espagne, <i>Miguel Rodríguez-Piñero Royo</i>	53
États-Unis, <i>Kieran Van den Bergh</i>	69
France, <i>Isabelle Daugareilh</i>	82
Italie, <i>Silvia Borelli</i>	95
Pays-Bas, <i>Nicola Gundt</i>	107
Roumanie, <i>Felicia Roşioru</i>	117
Royaume-Uni, <i>Luke Mason</i>	126
Suisse, <i>Jean-Philippe Dunand et Pascal Mahon</i>	139
Conclusions	147

Avant-propos

Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse et Philippe Pochet

Le thème de l'économie de plateforme et de ses enjeux sociaux suscite depuis quelques années un intérêt académique et un débat social soutenu. Nombre d'études sont publiées sur ce thème, et pourtant le sujet demeure difficile à appréhender tant les données précises et fiables manquent — en particulier en termes de poids économique et de volume d'emploi — pour en saisir précisément les contours. Autre difficulté : l'économie de plateforme rassemble sous une expression générique une grande diversité de modèles d'entreprise.

L'Institut syndical européen (ETUI) a mis depuis quelques années au centre de ses recherches la question de la digitalisation de l'économie et de l'économie de plateforme essentiellement sous l'angle du travail et de l'emploi. Quelles sont les conditions de travail des travailleurs de plateformes, comment tentent-ils de s'organiser, quels sont leurs droits, comment peuvent-ils les faire valoir ?

De son côté, le Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (Comptrasec, Université de Bordeaux) a organisé en novembre 2018 des journées d'études européennes consacrées à une approche juridique comparative de cette économie de plateforme et des questions qu'elle soulève en termes de droit social. Dix pays (Autriche, Belgique, Espagne, États-Unis, France, Italie, Pays-Bas, Roumanie, Royaume-Uni et Suisse) représentant une grande variété de traditions juridiques et connaissant différents niveaux de digitalisation de l'économie ont ainsi été mis sous la loupe par autant de juristes spécialisés en droit du travail et de la sécurité sociale : quels sont les conflits juridiques auxquels ce nouveau modèle d'entreprise se confronte, comment s'élaborent progressivement les jurisprudences nationales, comment les acteurs adaptent-ils leurs stratégies ?

Cette lecture juridique nous permet de voir que c'est dans les interstices et les ambiguïtés du droit social que les plateformes tentent de forcer une interprétation dans laquelle leur modèle d'entreprise serait dénué de toute responsabilité sociale vis-à-vis de travailleurs libres et indépendants. Différents jugements vont faire appliquer ce droit ou reformuler les questions relatives à la définition de ce que sont un travailleur et un employeur. C'est par les cas portés devant lui par des acteurs (le plus souvent collectifs) cherchant à rééquilibrer des rapports de force défavorables que le droit va contribuer à renouveler le contrat social.

Les travaux parallèles de l'ETUI et du Comptrasec ne pouvaient que se rencontrer. C'est de cette rencontre qu'est né le présent projet de publication.

Comme le lecteur le lira, ce projet joint à l'approche juridique un cadre général d'analyse que l'on pourrait qualifier d'historico-prospectif, mettant en contexte l'évolution des rapports sociaux de production au prisme des évolutions technologiques¹. Cette approche complémentaire permet de sortir des débats stériles trop souvent réduits à des questions simplistes : les robots vont-ils « voler nos emplois » ? Les plateformes numériques vont-elles détruire nos modèles sociaux ?

En eux-mêmes ni les robots ni les plateformes n'ont vocation à faire peser de telles menaces. Dans une perspective sociale, la technologie ne peut être analysée sans que soit établi le lien avec le modèle d'entreprise qui la met en œuvre. C'est donc bien la question de la manière dont ces technologies sont mises en œuvre par certains modèles d'entreprises qui mérite un large débat, auquel la présente publication espère contribuer. Un débat beaucoup plus constructif, non pas sur telle ou telle technologie, mais sur l'usage managérial qui en est fait, et les menaces que cet usage peut, en effet, faire peser sur la société. C'est là aussi que le droit est essentiel, car il borne — ou non — le contexte dans lequel les innovations se développent.

L'originalité de cette publication réside dans cette approche complémentaire. Les questions sociales et juridiques que pose la plateformes de l'économie s'inscrivent dans le droit fil des transformations sociales des révolutions industrielles passées ; transformations qui ont servi de levier aux acteurs contemporains pour créer, pièce par pièce, les modèles sociaux que nous connaissons. Ce qui se joue ici est l'émergence d'un contrat social renouvelé. Cette approche permettra au lecteur, nous l'espérons, de mieux identifier les défis et de mettre davantage en évidence toute l'importance du rôle des acteurs.

1. Ce n'est sans doute pas par hasard que nos deux institutions font également partie du projet international CRIMT visant à répertorier et rendre comparables dans la mesure du possible des innovations institutionnelles dans différents domaines.

Introduction

Christophe Degryse²

L'émergence de l'économie de plateforme, symbolisée en Europe par les déferlantes Uber et Deliveroo dans les années 2010, redessine les cartes de l'économie. Comme souvent dans pareilles reconfigurations, un certain flou entoure le nouveau modèle d'entreprise émergent et, plus encore, ses impacts possibles sur l'économie et sur les marchés du travail. Au-delà d'Uber, qu'est-ce que l'économie de plateforme, expression parmi les plus abouties des transformations technologiques récentes ? En quoi est-elle susceptible de bouleverser le monde économique et social de demain ?

Dans une première partie de mise en perspective, nous nous penchons sur le lien entre innovation technologique, transformation des modèles d'entreprises (et de management), et évolution du travail. Il n'est bien sûr pas possible de retracer en quelques pages l'histoire des technologies et de la firme, mais l'on peut observer, à travers quelques points d'histoire, les débats sur la transformation de l'emploi dans le contexte des différentes révolutions industrielles. Et, c'est notre hypothèse, on peut constater que ces débats sont assez semblables à ceux que suscitent aujourd'hui les nombreux rapports, études, et conférences sur « l'avenir du travail », sur les « effets de la robotisation », sur « l'ubérisation » et la « transformation numérique ». Il existe une forme de constante dans l'usage qui est fait des technologies par le monde de l'entreprise, qui pourrait amener à penser que les impacts de celles-ci sur le travail sont prédéterminés ; alors que ce sont surtout les usages économiques et industriels qui en sont faits par l'entreprise dans un contexte de concurrence. Cette perspective historique nous permet d'évoquer quelques grandes transformations des modèles entrepreneuriaux, jusqu'à l'émergence de l'économie de plateforme qui pourrait, selon certains auteurs, contribuer à faire disparaître l'image de la firme traditionnelle. Une hypothèse controversée, mais qui reflète tout de même une certaine tendance de ce nouveau modèle d'entreprise à désertifier le champ des relations sociales — construit autour de l'entreprise — pour se placer directement entre la firme hiérarchisée et le marché. Qu'advierait-il alors des modèles sociaux bâtis depuis leurs origines sur la relation de travail en entreprise ?

Pour apporter des éléments de réponse à cette question, nous tentons dans la seconde partie de reconstituer un puzzle au départ d'une approche juridique comparative proposée par l'Université de Bordeaux (Comptrasec) concernant

2. L'auteur tient à remercier Gérard Valenduc, Ronald Janssen, Philippe Pochet et Laurent Wartel pour leurs commentaires et les discussions sur une précédente version de ce texte. Les éventuelles erreurs restantes sont de la seule responsabilité de l'auteur.

l'économie de plateforme, le travail, l'emploi et les organisations³. Cette seconde partie synthétise les contributions de différents intervenants aux journées d'études européennes organisées par le Comptrasec⁴ et offre un paysage saisissant de la confrontation juridique entre plateformes numériques d'une part, et droit social de l'autre. Une confrontation que l'on retrouve sous différentes formes dans chaque pays examiné (Autriche, Belgique, Espagne, États-Unis, France, Italie, Pays-Bas, Roumanie, Royaume-Uni et Suisse) et qui montre comment les acteurs du droit et les organisations sociales tentent de s'opposer à cette désertion sociale.

En **Autriche**, Günter Löschnigg montre que les nouvelles formes de travail sur plateformes interrogent l'approche traditionnelle de l'emploi, une approche binaire (salarié – indépendant) qui ne fonctionne pas pour appréhender ce travail. Faut-il réfléchir à une extension de la législation concernant le travail à domicile, ou à une adaptation de la législation sur le travail intérimaire ? Autant de pistes qui mériteraient d'être creusées. Mais, souligne-t-il, il convient en tout cas de trouver une parade à l'irresponsabilité organisée des employeurs dans ces nouveaux modèles d'entreprise, au risque de mettre en danger le système traditionnel autrichien de relations collectives.

Céline Wattecamp montre que les débats, en **Belgique**, vont au-delà du statut social des travailleurs de plateformes, pour interroger également le rôle intermédiaire de ces plateformes, et l'application des normes de l'OIT en ce qui concerne les droits fondamentaux. Pour autant, le gouvernement belge a décidé d'exonérer fiscalement, jusqu'à un certain seuil, les revenus issus d'une activité de service via une plateforme agréée, ce qui revient selon certains à légaliser du travail au noir. Quant aux organisations syndicales, elles ont lancé quelques timides initiatives pour organiser les travailleurs de plateformes, tandis que la coopérative SMart se positionne clairement sur ce terrain du numérique, non sans quelques tensions avec les syndicats.

En **Espagne**, le travail sur plateforme se répand rapidement dans toute la population, il n'est pas confiné aux étudiants ou aux travailleurs occasionnels, fait remarquer Miguel Rodríguez Piñero. L'Administration du travail (Inspection du travail et de la sécurité sociale) a notifié un certain nombre d'infractions et a imposé des sanctions à des plateformes telles que Uber pour violation de la législation sociale. À cette première phase administrative a succédé une

3. Organisées par le Comptrasec les 29-30 novembre 2018, ces journées d'études ont porté sur le thème « Économie des plateformes : travail, emploi et organisations. Perspectives juridiques et approche comparative » (<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/>).

4. Dont les contributions complètes sont à paraître dans *Comparative Labor Law and Policy Journal*, n° 42-3 (décembre 2019/janvier 2020). Les contributeurs de la seconde partie de ce Working Paper sont : Günter Löschnigg (U. Gratz, Autriche), Céline Wattecamp (UCLouvain, Belgique), Miguel Rodríguez Piñero (U. Séville, Espagne), Kieran Van den Bergh (Comptrasec, U. Bordeaux, États-Unis), Isabelle Daugareilh (Comptrasec, U. Bordeaux, France), Silvia Borelli (U. Ferrara, Italie), Nicola Gundt (U. Maastricht, Pays-Bas), Felicia Roşioru (U. Bucarest, Roumanie), Luke Mason (U. Birmingham, Royaume-Uni), Jean-Philippe Dunand et Pascal Mahon (U. Neuchâtel, Suisse). Je tiens à les remercier très sincèrement pour leur travail précieux et leur engagement sans réserve dans ce projet de publication.

phase judiciaire : le nombre de jugements des tribunaux a rapidement augmenté, mais la doctrine n'évolue pas toujours de manière cohérente. La législation espagnole prévoit un statut de travailleur « indépendant économiquement dépendant » en vue de fournir à ceux-ci une certaine protection, ce qui n'empêche l'existence de plusieurs conflits collectifs, comme le montre la création du collectif RidersXDerechos par des coursiers Deliveroo, ainsi que les initiatives judiciaires des syndicats traditionnels. En Catalogne, un intéressant accord interprofessionnel pourrait servir de modèle.

Aux **États-Unis**, c'est l'incertitude et l'insécurité juridique qui prévalent. Les différents niveaux de législation n'offrent pas de solution cohérente, selon Kieran Van den Bergh, et le manque de volonté politique pour remédier à ce problème ne laisse pas présager de solution à court terme. Les batailles judiciaires, les *Class actions* ne permettent pas de dégager une cohérence d'ensemble. Les chauffeurs tentent malgré tout de s'organiser collectivement et certaines initiatives locales laissent espérer qu'avec le temps une solution juridique plus lisible pourrait se dégager.

En **France**, la loi El Khomri de 2016 a pris le parti de réglementer spécifiquement cette forme d'emploi. Le législateur, explique Isabelle Daugareilh, fonde le nouveau dispositif en matière de sécurité sociale sur la responsabilité sociale de la plateforme et non sur sa responsabilité juridique d'employeur, et surtout fait basculer la prise en charge des risques accident du travail et maladie professionnelle par des assurances privées. En ce qui concerne le droit du travail, la loi place le travailleur des plateformes du côté des travailleurs indépendants, mais en lui reconnaissant des droits collectifs très similaires à ceux du salarié. Le droit d'association, par exemple, est un droit de l'homme ; que le travailleur soit indépendant ou non, il dispose de ce droit. C'est ainsi que des travailleurs de plateformes ont créé des syndicats, ce qui n'a pas nécessairement ouvert les portes de la négociation collective.

Quant au débat **italien** sur les travailleurs de plateformes, il est marqué par le contexte d'instabilité politique et par la situation difficile du marché du travail. Le résultat est que malgré plusieurs propositions de loi, il n'y a pas encore de cadre législatif national pour les travailleurs de plateformes. Silvia Borelli montre en particulier l'engagement des autorités locales et des syndicats pour garantir certains droits sociaux aux travailleurs de plateformes. Ce qui explique qu'à ce jour en Italie, les principales réglementations pour les travailleurs de plateformes sont le résultat d'actions collectives organisées par ces travailleurs.

Aux **Pays-Bas**, le seul consensus semble être que l'actuel droit du travail n'est pas adapté aux défis du travail sur plateformes, explique Nicola Gundt. Les juges estiment qu'en ce qui concerne les travailleurs de plateformes les circonstances précises de chaque situation doivent être prises en considération, ce qui n'aide pas à établir un minimum de clarté, et ils invitent le législateur à adapter le droit du travail, mais celui-ci ne semble pas savoir que faire. Aujourd'hui, on connaît les questions mais pas les réponses. En attendant, des travailleurs néerlandais en sont réduits à réinventer le principe des caisses de solidarité mutuelle (*broodfond*) pour venir en aide à ceux d'entre eux en difficulté.

En **Roumanie**, la situation est marquée par un contexte très particulier : celui de l'après-crise durant laquelle le système roumain de sécurité sociale a été profondément réformé, ainsi que la législation sur les conflits collectifs. Les syndicats roumains ont été très affaiblis, ainsi que le dialogue social. Felicia Roşioru montre que les travailleurs de plateformes sont ignorés du législateur, de l'inspection du travail et même des statistiques, ils ne jouissent pas de mesures de protection spécifiques. En principe, ils pourraient bénéficier de la protection légale des télétravailleurs en vertu d'une loi de 2018, mais à la condition d'avoir le statut juridique de salarié. Or les plateformes les traitent comme des indépendants. Ceux-ci n'ont dès lors aucune perspective de voir s'améliorer leurs conditions de travail.

Au **Royaume-Uni** la réponse du droit du travail aux questions que pose la *gig economy* est caractéristique des tendances de la politique du travail dans le pays depuis plusieurs décennies : une acceptation générale des changements industriels et de leur potentiel de dérégulation du marché du travail. La « réponse anémique du législateur », selon Luke Mason, a pour effet de mobiliser les tribunaux dans leur rôle traditionnel en matière de droit du travail. Cela permet sans doute d'éviter le piège que constituerait une définition unique de ce travail sur plateforme, qui serait rapidement dépassée par l'évolution des pratiques du secteur. Mais à l'habileté des juges, il faut ajouter la capacité de mobilisation des travailleurs de plateforme eux-mêmes et de l'action syndicale afin d'avoir un impact sur ce processus.

En **Suisse** enfin, les premiers arrêts ont eu trait au droit administratif et au droit des assurances sociales. Comme ailleurs, la qualification juridique du salarié ou de l'indépendant est décisive dans l'accès à certains types de protection. Le Tribunal fédéral n'a toutefois pas encore eu l'occasion de se prononcer à ce stade. Même si l'on ne peut parler de réels conflits collectifs, du côté des organisations syndicales, un cahier de revendications liées à la digitalisation de l'économie a été rédigé, ainsi qu'une première convention collective de travail (CCT) entre un syndicat et une organisation patronale dans le secteur de la logistique. Un modèle à suivre pour les plateformes ?

Comme on le voit, l'image qui émerge de l'approche comparative renvoie avec force aux enjeux de l'avenir du droit du travail et de la sécurité sociale dans la transformation numérique.

Partie 1

Disruption technologique, désertion sociale ?

Christophe Degryse

« Si, en raison de changements dans la législation ou de décisions de justice, nous étions tenus de classer les chauffeurs comme employés (...), nous devrions supporter des frais supplémentaires importants pour (les) rémunérer, en ce compris éventuellement des dépenses associées à l'application des lois sur les salaires et les horaires de travail (...), aux avantages octroyés aux salariés, aux cotisations de sécurité sociale, aux taxes et sanctions. (...) Une telle reclassification nous imposerait de modifier fondamentalement notre *business model*. »

(Uber, avril 2019)

Introduction

Depuis plus de 200 ans, et à intervalles réguliers, reviennent ces questions : quel est l'avenir du travail dans un monde sans cesse transformé par l'innovation technologique ? Quel sort ce processus permanent d'innovation réserve-t-il aux travailleurs et à leurs emplois dans les usines et les bureaux ? Comment s'opère la transformation des besoins en qualifications ; quelles seront celles rendues, demain, obsolètes et quelles seront celles désormais devenues indispensables ? Finalement, est-ce que le travailleur — l'humain — vivra mieux demain, ou moins bien ?

De telles questions auxquelles il est sans doute impossible d'apporter une réponse univoque font et refont surface à chaque « tournant » technologique. Nouvelles inventions, nouveaux procédés de fabrication, nouveaux modèles d'entreprise, nouvelles organisations du travail, nouveaux métiers et formes d'emploi. Depuis la première révolution industrielle en Angleterre jusqu'à aujourd'hui. Avec les progrès de la robotique, l'irruption de l'intelligence artificielle, l'omniprésence de l'internet et des réseaux et l'émergence de nouveaux modèles d'entreprises, le « futur du travail » est une fois de plus au centre des débats.

Ces débats portent d'une part sur la nouvelle phase annoncée de l'interaction homme-machine. De la nouvelle, et difficile, interaction mise en place entre l'artisan et le métier à vapeur du début du 19^e siècle, nous passons aujourd'hui à la nouvelle interaction entre le travailleur, ouvrier, salarié, indépendant, et l'intelligence artificielle et la robotique. Pour le dire de manière caricaturale, la machine a d'abord remplacé les muscles (la force humaine), puis les doigts (la précision), elle est aujourd'hui appelée à remplacer le cerveau (ou du moins le raisonnement humain). Aux robots en cols bleus s'ajoutent désormais les robots en cols blancs (Baldwin 2019). Quelles seront les nouvelles manières de vivre et de travailler ensemble ?

D'autre part, l'extension planétaire de l'internet, des réseaux, des appareils et applications mobiles favorise aujourd'hui le développement fulgurant de l'économie de plateforme. Il s'agit d'un nouveau modèle économique fondé sur des plateformes numériques et leurs algorithmes qui peuvent, analogie suprenante, être comparés à des « moteurs invisibles » (Evans *et al.* 2006) faisant tourner les « usines du 21^e siècle » (Open Society Foundation 2015 : 11), des usines virtuelles.

Une telle analogie peut-elle nous aider à comprendre, par une mise en perspective historique, ce qui est en train d'arriver au travail et à l'emploi dans cette nouvelle révolution industrielle appelée révolution numérique ? Il est éclairant de passer rapidement en revue quelques points clés de cette histoire sociale industrielle et de questions que se sont posées bien avant nous des témoins des premières industrialisations. La place manque bien entendu dans le cadre de cette étude pour se pencher en détail sur cette question. L'objectif n'est pas de reconstituer l'histoire de la firme au cours des derniers siècles, mais de montrer qu'il existe des tendances lourdes, parfois ambivalentes, dans l'évolution des technologies et, surtout, dans l'usage qui en est fait, dans les choix de management qui en résultent, et donc aussi dans leurs impacts sur les marchés du travail. Pensons par exemple au perfectionnement des compétences de certains travailleurs mais à la déqualification d'autres ; à la meilleure ergonomie et à la facilitation de certaines tâches mais aussi à l'intensification du travail et l'augmentation du stress et des *burn-out* ; à la plus grande autonomie des travailleurs (annoncée) mais aussi au risque de perte de contrôle et de désappropriation du travail ; et finalement aux heureux gagnants des marchés de l'emploi mais aussi à tous ceux qui sont rendus « obsolètes » par l'innovation technologique (Eurofound 2017). Au 21^e siècle, algorithmes, réseaux et intelligence artificielle permettent le développement de nouveaux modèles d'entreprises dans lesquels se perpétuent ces tendances lourdes, propres au modèle industriel.

Poursuivant l'analogie des plateformes et de leurs algorithmes comme « moteurs invisibles » faisant tourner ces usines virtuelles, nous tenterons ensuite d'en dégager les principaux enjeux sociaux, dont le moindre n'est pas une tendance à la disparition de la figure de l'employeur. Ce qui permettra de confronter, dans la seconde partie, les hypothèses développées ici aux évolutions juridiques et sociales suscitées par l'émergence de l'économie de plateforme dans neuf pays de l'Union européenne et aux États-Unis.

1. Industrie et emploi

1.1 Éléments de contexte

Il serait erroné de penser que la première révolution industrielle anglaise (fin du 18^e et début du 19^e siècle) se serait déroulée en quelques années avec l'arrivée de la machine à vapeur dans les fabriques. Le phénomène a pris plusieurs décennies, voire plusieurs siècles, pour se déployer et, surtout, ne s'est pas imposé sans heurts ni discussions passionnées.

Deux évolutions parallèles vont contribuer à accélérer l'industrialisation. D'une part, les progrès scientifiques décisifs des 17^e, 18^e et 19^e siècles. Dès la fin du 17^e et au début du 18^e siècle, d'importantes avancées sont réalisées en optique et en mécanique (Newton, Huygens, Fresnel...). Entre 1752 et la fin du 19^e siècle, de nombreux scientifiques parviennent progressivement à percer les secrets de l'électricité et des champs électromagnétiques (Franklin, Priestley, Volta, Ørsted, Watt, Faraday, Joule, Maxwell...).

D'autre part, dans le sillage des Lumières se développe surtout à partir du 18^e siècle une « nouvelle » discipline, l'économie, avec en particulier Adam Smith et son œuvre maîtresse *La richesse des nations* (1776), Jean-Baptiste Say et son *Traité d'économie politique* (1803), David Ricardo et ses *principes de l'économie politique et de l'impôt* (1817), Karl Marx et *Le Capital* (1867). Autant d'auteurs qui introduisent de nombreuses nouveautés dans l'analyse économique, et qui vont déterminer profondément les orientations de la révolution industrielle en cours.

Ces deux évolutions parallèles — scientifico-technologiques et politico-économiques — vont progressivement façonner la révolution industrielle, dans un contexte de colonisation offrant d'importants débouchés pour les produits manufacturés. En un premier temps, des innovations techniques décisives se développent de 1750 à 1800, permettant la création de machines industrielles nouvelles : la machine à filer (1764-1771), la mise au point d'un nouveau procédé d'affinage de la fonte (puddlage, 1778), le métier mécanique (1785-1790), la machine à vapeur (1790), la machine à papier (1799). Ces innovations contribuent à modifier non seulement les processus de production, mais aussi la géographie du travail, avec le développement progressif des centres industriels (Sombart, 1898). Ceci ne va pas sans résistance sociale.

En appliquant ces innovations aux processus de production, se concrétisent les nouvelles idées développées par les économistes : les progrès de la science incorporés dans l'innovation technique doivent être mis au service de l'économie et de la production, dans une perspective d'enrichissement des nations grâce à la mécanisation de la production, la division du travail pour une productivité accrue (la « manufacture d'épingles » de Smith), l'augmentation de la production (« loi des débouchés »⁵ de Say), et le développement du commerce

5. Selon laquelle l'offre crée sa propre demande.

international (« loi des avantages comparatifs » de Ricardo)⁶. Le cadre théorique et technique est posé. Il ne reste plus à l'entrepreneur qu'à se débrider.

1.2 More robots, more jobs

L'industrie textile anglaise dans la première moitié du 19^e siècle offre une illustration éclairante de la transformation du travail, et plus encore des rapports sociaux, par l'industrialisation. Évoquer cette histoire tout en gardant à l'esprit les enjeux actuels de la robotique et de l'intelligence artificielle permet une intéressante mise en perspective sociale de la transformation technologique. La découverte de la vapeur comme source d'énergie⁷ a entraîné notamment l'invention des nouveaux métiers à tisser à vapeur, qui ont profondément transformé les manufactures, les procédés de production, ainsi que la structure du travail dans ce secteur. Comme par un effet ricochet, ces transformations successives ont suscité de nombreux débats politiques au sujet des conditions de travail, de la concentration géographique des travailleurs dans les fabriques et plus tard les usines. Comme le note Thompson : « Les observateurs des années 1830 et 1840 s'étonnaient encore de la nouveauté du système manufacturier (...). La machine à vapeur avait rassemblé la population en masse de grande densité, et déjà Gaskell voyait dans les organisations de la classe ouvrière un *imperium in imperio*⁸ de l'espèce la plus haïssable. » (Thompson 1963). S'ensuivent les débuts de l'organisation collective des travailleurs et progressivement la création d'un droit du travail (les premières *Factory laws*) (Sombart 1898).

Au début du 19^e siècle à Londres, des députés de la Chambre des Communes s'inquiètent de la dégradation de l'emploi qu'entraîne l'arrivée des métiers à tisser à vapeur dans les fabriques de textile. La révolte des luddites, les « briseurs de machines » qui détruisent les nouvelles machines automatisées accusées de leur voler leur emploi, a certes été étouffée dans le sang en 1812, mais les cris des artisans résonnent encore à Westminster. Vingt ans plus tard, la Chambre des Communes diligente une enquête auprès de 65 fabriques dans la banlieue de Manchester afin d'y examiner l'évolution des techniques et du travail entre 1822 et 1832.

Cette enquête révèle tout d'abord que le nombre de métiers à vapeur ne cesse de croître : de 2000 unités à près de 10 000 en dix années (Babbage 1833 : 446). C'est ce que l'on appellerait aujourd'hui la diffusion technologique. Or, contrairement à ce que craignaient les briseurs de machines, l'enquête montre

6. L'abolition des *Corn Laws* en 1846 (lois visant à protéger les producteurs nationaux de céréales par l'application des tarifs à l'importation) ouvre en Angleterre une ère de développement du libre-échange, qui va opposer les bourgeois manufacturiers urbains favorable à l'ouverture du commerce, aux fermiers et plus largement à l'Angleterre rurale.

7. La découverte de la vapeur est bien entendu beaucoup plus ancienne, comme le montre l'éolipyle de Héron d'Alexandrie, en l'an 62 de notre ère. Mais le potentiel de la vapeur comme source d'énergie est resté à peu près ignoré jusqu'au 18^e siècle.

8. Un État dans l'État.

aussi que l'emploi total dans ce secteur a *augmenté* de quelque 20 %, passant d'environ 3 500 à plus de 4 200, et non diminué. Cette enquête semble donc donner raison, près de 200 ans plus tard, à l'*Association for Advancing Automation* selon laquelle, contrairement à l'idée reçue, l'automatisation crée des emplois (*More robots, more jobs*⁹) et ne les détruit pas.

Mais l'histoire ne s'arrête pas là. L'enquête permet surtout de constater une profonde transformation de la structure des emplois. Les artisans du textile, anciens ouvriers qualifiés des métiers à bras, sont en effet en voie de disparition. Leur nombre est divisé par trois en dix ans. Le nombre des « nouveaux » travailleurs augmente tout aussi rapidement. Mais il faut désormais parler des nouvelles travailleuses car il s'agit pour la plupart de femmes et de jeunes enfants de, parfois, moins de neuf ans.

1.3 Le futur du travail

La très importante diffusion des nouveaux outils de production révélée par cette enquête reflète indirectement une forte augmentation des investissements requis par la nouveauté technologique, ainsi qu'une augmentation considérable de la production — Charles Babbage (1833) estimait qu'une machine à vapeur fournissait à l'époque le travail de trois machines à bras. Quels en sont les impacts sur le travail humain ?

Cette question est bien présente dans les débats politiques et académiques de l'époque. Ainsi, John Stuart Mill s'interroge : « Les inventions mécaniques faites jusqu'à ce jour ont-elles allégé le labeur quotidien d'un être humain quelconque ? » Karl Marx lui apportera cette réponse tranchée : « Ce n'était pas là leur but. » (Marx, *Le Capital*, ch. 15). Les nouvelles machines transforment la structure de l'emploi. Elles ne nécessitent plus d'artisans expérimentés et vigoureux, mais de la main-d'œuvre que des tout jeunes enfants peuvent réaliser à moindre coût. De manière plus générale, Marx observe : « En rendant superflue la force musculaire, la machine permet d'employer des ouvriers sans grande force musculaire, mais dont les membres sont d'autant plus souples qu'ils sont moins développés. Quand le capital s'empara de la machine, son cri fut : du travail de femmes, du travail d'enfants ! » (Marx, ch. 15 A)¹⁰.

Pareille transformation du travail est décrite par de nombreux observateurs de l'époque. Lors d'un débat au Comité de la Chambre sur le projet de loi sur les usines, en mars 1844, Lord Ashley observe : « Les diverses améliorations apportées aux machines ont tendance à entraîner le remplacement des travailleurs adultes de sexe masculin et de recourir à leur place au travail des enfants

9. <https://www.controleng.com/articles/more-robots-more-jobs-fewer-robots-fewer-jobs/>

10. Voir aussi Andrew Ure (1835 : 23) : « Le but constant et l'intention de tout perfectionnement des machines sont effectivement de se débarrasser totalement du travail humain, ou d'en diminuer le coût, en substituant le travail des femmes et des enfants à celui des ouvriers hommes adultes, ou celui des ouvriers non formés à celui des ouvriers qualifiés. »

et des femmes. »*¹¹ On n'a plus besoin de la force, de l'expérience, d'un savoir-faire coûteux, il suffit désormais d'embaucher des petites mains d'exécution. C'est cette évolution qui va donner naissance aux premières lois visant à protéger les travailleurs (*Factory Acts*), c'est-à-dire au départ les enfants de 9 ans dans le secteur du textile, et puis plus largement les travailleurs de toutes les industries (Sombart 1898).

Outre la question des conditions de travail, se pose celle du déplacement des emplois. On décrit avec parfois une certaine forme de mépris les « briseurs de machines » qui « refusaient le progrès » et pensaient qu'en les détruisant ils conserveraient leurs emplois. Ces offensives contre la machinisation et la mécanisation n'ont pas eu lieu que dans le secteur du textile en Angleterre, mais également dans des corporations horlogères (Japy¹²) et dans le secteur agricole (Hobsbawm 2006). Toutefois il ne s'agissait pas d'un mouvement social global et organisé, mais d'actions dépendantes de circonstances particulières¹³. Dans une étude récente, Acemoglu et Restrepo (2018) soulignent également que « même si les livres d'histoire dépeignent souvent ces travailleurs comme des individus qui se fourvoient, leurs craintes sur le plan économique n'étaient en rien erronées. Ils avaient bien raison de penser qu'ils allaient être déplacés ». *

En outre, à la crainte de ce remplacement s'ajoute la protestation plus immédiate « contre l'accaparement de la valeur par des commanditaires toujours plus gourmands » (Réverchon 2017). Une protestation que l'on observe ailleurs, en particulier à Lyon (France), où les révoltes des canuts dans les années 1830 visent moins l'introduction de la machine à vapeur en tant que telle que la baisse des rémunérations imposée par les commanditaires (Rude 2007).

Car un autre effet de la machinisation est celui de l'intensification du travail et l'augmentation de son rythme. L'augmentation des cadences n'est pas avant tout le résultat de l'exigence du contremaître. C'est la machine elle-même qui impose le rythme d'amortissement de l'investissement consenti par son propriétaire. La machine ne vient donc pas aider l'ancien artisan à réaliser son travail, comme l'aurait fait le perfectionnement d'un outil, mais elle vient se servir de l'ouvrier ou de l'opérateur pour réaliser la quantité de produits nécessaire afin de rentabiliser le cycle de production de l'employeur. Ces effets sur le travail sont déjà observés par Robert Owen au début du 19^e siècle : « Depuis l'introduction généralisée de machines coûteuses, on a sollicité la nature humaine bien au-delà de sa force moyenne. » (Owen 1817)

Cette question de l'exigence de productivité est essentielle et parfois insuffisamment prise en compte dans les débats. La machine représente, pour son

11. api.parliament.uk/historic-hansard/commons/1844/mar/15/hours-of-labour-in-factories#column_1088

Les citations suivies d'un astérisque ont été traduites de l'anglais par nos soins.

12. <https://www.contrepoints.org/2016/03/13/240632-les-japy-lempire-horloger-des-rois-de-la-quincaillerie>

13. Hobsbawm montre par exemple que chez les imprimeurs, l'adoption de la presse mécanique après 1815 n'entraîna pas d'hostilité, mais bien la révolution dans la composition, car celle-ci « portait en germe une dégradation générale pour les travailleurs ».

propriétaire, un investissement important, souvent financé par des emprunts nécessitant une période d'amortissement et une rentabilité constante. Comme le déclare Ashworth, magnat anglais du coton au 19^e siècle, « si un laboureur dépose sa pioche, il rend inutile pour tout ce temps un capital de dix-huit pence. Quand un de nos hommes abandonne la fabrique, il rend inutile un capital qui a coûté 100 000 livres sterling »¹⁴. Pour des raisons financières, la machine tend donc à discipliner et intensifier le travail de celui qui la fait fonctionner. Et lorsque des lois sont votées pour réduire le temps de travail des enfants dans l'industrie textile, les producteurs augmentent la vitesse des machines pour compenser la réduction de la production et maintenir le cycle d'amortissement. En augmentant la productivité du travail, la machine permet aussi à son propriétaire d'augmenter le taux de profitabilité par une baisse des prix et des salaires rendus possibles par la détérioration du pouvoir de négociation des travailleurs (moins qualifiés).

Acemoglu et Restrepo (2018 : 9) observent aujourd'hui que l'automatisation correspond à un accroissement de l'intensité capitaliste de la production, avec ses conséquences macroéconomiques : « L'automatisation rend nécessairement le processus de production plus intensif en capital et tend à accroître la productivité davantage que la rémunération, ce qui a pour conséquence une réduction de la part du travail dans le revenu national. On peut estimer intuitivement que cette évolution s'explique par le recours au capital pour effectuer certaines tâches précédemment effectuées par le travail, ce qui réduit le travail à un ensemble toujours plus étroit de tâches. »*

Tout au long des 19^e et 20^e siècles, l'industrialisation se poursuit, avec ses nouvelles percées technologiques : le moteur thermique transforme la manufacture en usine mécanisée. Avec le taylorisme, le fordisme, les chaînes de montage et l'organisation scientifique du travail (OST), les ateliers de production voient se creuser la séparation entre travail de conception et travail d'exécution. Avec son chronomètre, « Taylor désirait prendre le contrôle des gestes et des conduites (des ouvriers) afin de pouvoir, dans un second temps, après l'introduction de l'organisation scientifique du travail, rendre possible une politique de recrutement qui substituait des ouvriers non qualifiés aux ouvriers professionnels et bien souvent syndiqués » (Bouquin 2010). Les tâches sont divisées en petites unités et les ouvriers en deviennent les simples exécutants, interchangeables. « L'homme qui pose un boulon ne pose pas l'écrou et celui qui pose l'écrou ne le serre pas », selon la citation bien connue d'Henry Ford (1922 : 83). Comme l'avait déjà souligné Adam Smith, cette division des tâches permet d'augmenter considérablement la productivité, mais au prix d'une forme de désappropriation du travail. L'expérience, l'expertise, le savoir-faire du travailleur ne sont plus mobilisés, on n'attend plus de lui que la performance dans l'exécution de gestes conçus, calculés et planifiés par la direction et par le système global de production (Head 2014).

14. Cité dans Marx, *Le Capital*, Livre 1, ch. XIII (455).

Plus tard encore, l'usine mécanisée se transforme en usine automatisée (Friedman, Naville, Braverman, voir : Stephen Bouquin (2010)). De nouveaux effets de l'industrialisation sur les marchés du travail sont décrits notamment par Georges Friedmann et son « travail en miettes » (1956) mais aussi plus récemment par Andrew Feenberg (2010) et Tim Ingold (2010). L'industrialisation, la mécanisation, l'automatisation du travail entraîne une forme de déqualification du (de la) travailleur(se) : machinisation et automatisation contribuent ensemble à transformer le travail humain autonome et qualifié en exécution de petites tâches dictées par la machine ce qui affaiblit en outre le pouvoir de négociation des travailleurs moins qualifiés. Certains y ont vu un avantage : en se concentrant sur une seule et même tâche, l'ouvrier développe une habileté particulière à la réaliser (Babbage 1833 : 447) ; mais il perd en même temps la connaissance d'ensemble du processus de production et ses compétences globales propres.

Par ailleurs, Feenberg détaille que la transformation du travail est bien plus qu'une modification des tâches. C'est ce qu'il nomme le paradoxe de l'action : « Lorsque nous agissons techniquement sur un objet, il semble n'y avoir que très peu de feed-back dans notre direction et certainement pas dans une mesure qui soit proportionnelle à notre impact sur l'objet. C'est une illusion : l'illusion de la technique. Elle nous aveugle sur les trois réciprocités de l'action technique. À savoir : les effets secondaires de la technologie, les changements dans la signification de notre monde, et les changements affectant notre propre identité. » (Feenberg 2010). Il existe une forme de rétroaction entre le travailleur et l'objet de son travail¹⁵. Nous créons les choses par la technique, et en les créant, nous nous créons nous-mêmes. Nous créons un meuble, mais en le fabriquant nous devenons ébéniste. Or cette rétroaction tend à disparaître avec la machine qui, au fur et à mesure de ses perfectionnements, nécessite de moins en moins de boucle d'apprentissage avec le travailleur. Quelles seront les boucles de rétroaction, d'apprentissage et de créativité dans les processus de production dits intelligents et automatisés ?

1.4 Lien ambivalent entre technologie et travail

Par ces différents effets directs et indirects sur le travail et l'emploi, apparaît là toute l'ambivalence de l'innovation technologique qui aurait cette tendance à rendre le travail moins lourd, plus efficace et productif, et à en augmenter la quantité absolue ; mais en même temps à en réduire la quantité relative par rapport au niveau de production — les gains de productivité —, à en modifier la structure, à en augmenter l'intensité, et à en détériorer la qualité (déqualification et « expropriation »). En d'autres termes, à créer de l'emploi net, en réduisant le travail qualifié pour les uns, et en élevant le degré d'intensité du travail pour les autres. Pour actualiser et compléter la citation

15. Certains spécialistes en neuroendocrinologie du comportement décrivent une telle rétroaction cérébrale, où l'on constate que nos comportements façonnent la structure de notre cerveau tout comme la structure de notre cerveau façonne nos comportements (voir par exemple les travaux en neurosciences de Jacques Balthazart, ULiège).

de Lord Ashley ci-dessus, il apparaît que les « tendances résultant des diverses améliorations apportées aux machines » peuvent donc être classées en trois catégories : la transformation de la structure de l'emploi, qui entraîne des gagnants et des perdants, la dégradation des conditions de travail par son intensification liée aux cycles d'amortissement des nouvelles machines et, aujourd'hui, au fonctionnement optimisé des algorithmes, et enfin la déqualification des travailleuses et travailleurs par l'expropriation de leur savoir-faire propre devenu « obsolète », au profit de l'exécution de tâches dictées par la machine ou l'algorithme.

Du 19^e siècle au 21^e siècle, le décor a bien sûr changé (ateliers, fabriques, usines, conglomérats et multinationales, entreprises-réseaux, et aujourd'hui plateformes), mais ces tendances se retrouvent de manière constante dans le modèle industriel ; elles agissent ensemble comme une force qui ne supprime pas le travail humain, mais tend à le placer à la périphérie des processus de production. Il est certes arrivé dans l'histoire que ces tendances puissent être contenues, en particulier dans la deuxième moitié du 20^e siècle. Ainsi Goldin et Katz (2007) ont montré que la deuxième révolution industrielle avait engagé les travailleurs dans une « course » entre la formation et les avancées techniques ; une course finalement remportée selon eux par les travailleurs du 20^e siècle, ce qui leur avait permis d'obtenir de bons emplois, correctement rémunérés. Mais il faut bien sûr préciser que ce n'est pas la technologie en elle-même qui produit les effets décrits par les auteurs contemporains à chaque étape importante de l'histoire industrielle, mais bien l'utilisation qui en est faite dans les processus de production. C'est l'incorporation de la technologie dans ces processus aux fins d'un accroissement de la productivité et de la rentabilité qui entraîne la dégradation des conditions de travail telle que décrite ci-dessus. En d'autres termes, l'histoire du lien entre technologies et travail reflète celle des rapports sociaux de production.

Qu'en sera-t-il alors dans l'avenir avec le plein développement de l'intelligence artificielle, de la robotique et de l'économie de plateforme ? Assisterons-nous aux mêmes effets de transformation de la structure de l'emploi, de déplacement du travail, de déqualification et d'intensification de celui-ci ? Quelles seront les boucles d'apprentissage qui s'opéreront lorsque les travailleurs interagiront avec une machine intelligente ? La robotique et l'intelligence artificielle amélioreront-elles les conditions de travail ou, pour reprendre la réponse de Marx, n'est-ce tout simplement pas là leur but ?

Aux questions d'Ashley de 1844, nombreux sont les auteurs qui apportent aujourd'hui un début de réponse plutôt inquiétant (voir notamment Richard Baldwin (2019), Antonio Casilli (2019), Martin Ford (2015), Simon Head (2014), Jeremias Prassl (2018), David Weil (2014), etc.). La vie de millions de travailleurs, y compris qualifiés, pourrait se trouver bouleversée par un changement technologique, économique et culturel tectonique provoqué par la nouvelle révolution industrielle du 21^e siècle.

2. Économie de plateforme : enjeux prospectifs

Selon les termes des économistes évolutionnistes, on pourrait dire que l'économie de plateforme nous fait entrer dans un nouveau paradigme technico-économique (Valenduc 2018). Dès la deuxième moitié du 20^e siècle se préparent les conditions d'émergence d'une nouvelle phase décisive dans la relation entre l'industrie et le travail. Alors que la première phase de cette relation a poussé à son paroxysme la logique de la mécanisation et de l'automatisation industrielle, avec la création d'immenses conglomérats et d'usines concentrant des dizaines de millions de travailleurs à travers l'ensemble du monde dit « industrialisé »¹⁶, l'arrivée de l'informatique et des technologies de l'information et de la communication va provoquer une nouvelle transformation profonde, mais d'une autre nature car elle ouvre à l'industrie une nouvelle perspective aujourd'hui quasiment libérée de la géographie.

2.1 Éléments de contexte

Plusieurs évolutions interreliées vont influencer cette nouvelle transformation de l'entreprise, des stratégies managériales et de l'emploi : l'intégration au cœur de la firme des progrès de l'informatique, et la libéralisation (et volatilité croissante) des marchés des capitaux.

Pour bien comprendre l'importance de l'irruption de ces technologies dans la transformation du modèle économique de l'après-guerre, il convient de rappeler que dans les années 1950 et 1960 les grandes entreprises investissent encore relativement peu hors de leurs frontières. Les seules raisons pour lesquelles elles le font sont, d'une part, pour produire pour les marchés locaux où elles investissent, et de l'autre pour y mener des activités liées aux ressources naturelles des pays étrangers (essentiellement agriculture et activités pétrolières). Mais les technologies de l'information et des communications (TIC) transfrontalières en sont encore, eu égard à ces entreprises, à une « étape extrêmement rudimentaire » (Dunning 2009 : 50).

Les TIC n'expliquent bien sûr pas tout dans le développement des multinationales qui sont à la recherche de marchés, de ressources, et d'efficacité dans les processus de production. Mais leur rôle demeure toutefois central. Le fait que les multinationales connaissent une phase de développement majeur à partir des années 1970 et plus encore 1980, c'est-à-dire précisément lorsque se développe l'informatique, n'est pas accidentel. Les nouvelles technologies de l'information et des communications contribuent à transformer la structure de leurs activités transnationales, leur permettent de gérer, de contrôler et de coordonner leurs activités hors frontières, mais contribuent aussi à une explosion des fusions et acquisitions transnationales, une croissance importante de

16. Le rôle des guerres n'est pas abordé ici, mais il est évident que les deux conflits mondiaux en particulier ont fortement contribué au développement de cette industrialisation. Nombreux sont les grands groupes industriels d'aujourd'hui qui doivent leur puissance aux guerres du 20^e siècle.

la sous-traitance, et une division internationale du travail (Dunning 2009 : 59). La création de réseaux intégrés de recherche et développement favorise encore davantage l'internationalisation de leurs activités (Cantwell 2009 : 430). Finalement, « l'internationalisation via les multinationales, d'une part, le développement et les applications des TIC au niveau de l'entreprise, d'autre part, se sont imbriqués dans une ère nouvelle de capitalisme innovateur »* (Cantwell 2009 : 437).

Le développement des technologies de l'information et des communications permet donc d'agrandir les firmes au-delà des frontières nationales ce qui va donner naissance à des multinationales de plus en plus puissantes dont les activités peuvent être coordonnées et contrôlées partout dans le monde via les ordinateurs et les réseaux. De plus en plus grandes et embauchant un très grand nombre de travailleurs salariés, ces multinationales dominent le paysage industriel. Elles sont structurées en divisions : production, transport, marketing, innovation... La coordination des processus de production et de ces fonctions complexes est au cœur de leur activité. Le management y occupe une place désormais centrale.

Mais le management a un maître : les marchés des capitaux. Les investisseurs ont remporté la bataille du contrôle des firmes, et ils forcent celles-ci à se centrer chaque jour davantage sur la rentabilité à court terme¹⁷. La puissance des fonds d'investissement devenus les plus gros actionnaires de ces sociétés (aujourd'hui BlackRock, Fidelity, Vanguard...) est énorme. Et, comme l'écrit Weil, ils n'ont « plus beaucoup de patience » pour des mauvaises performances, ce qui augmente encore la volatilité — achats et ventes de compagnies — et aboutit à accroître sans cesse la valeur de l'entreprise, au prix de restructurations, d'abandons d'activités, etc. pour pouvoir la revendre avec profit.

C'est dans ce nouveau contexte que l'entreprise va une nouvelle fois redéfinir ses frontières. Et externaliser progressivement toutes les activités ne faisant pas partie de son *core business*. À la fin du 20^e siècle, apparaît la théorie de l'entreprise réseau, créant des chaînes de valeur mondiales et généralisant le phénomène de sous-traitance. Sous-traitance, chaînes de valeur, coordination d'entreprises subordonnées : autant de stratégies managériales qui vont avoir pour effet social une fissuration des lieux de travail (Weil 2014). Elles changent une nouvelle fois le calcul de ce qui doit être réalisé à l'intérieur des frontières de la firme et ce qui peut être confié au marché. Toutes les activités qui ne sont pas au cœur de la rentabilité de la firme sont externalisées. À l'opposé du

17. Au sujet de l'importance accrue du rôle des marchés des capitaux, Weil (2014) et d'autres décrivent le changement de la structure de propriété de l'entreprise qui s'industrialise. En grandissant et en se mécanisant, la firme accroît ses besoins de capitaux. L'épargne familiale de l'atelier textile cède la place à de nouvelles formes de financement de ce qui deviendra l'usine, via les marchés des capitaux. Cela a pour effet de séparer progressivement la propriété de l'entreprise (les investisseurs) de la direction, c'est-à-dire ceux qui sont chargés des fonctions exécutives et opérationnelles. Dans les années 1930, la question était : qui, du management ou de l'investisseur, prendra le contrôle de la firme ? (Berle et Means 1933). On sait aujourd'hui que ce sont les investisseurs qui ont gagné la partie, et imposent désormais leurs taux de rentabilité aux managers, n'hésitant pas à les remplacer lorsqu'ils ne sont pas jugés à la hauteur des exigences.

modèle de la grande entreprise du 20^e siècle comptant des centaines de milliers de travailleurs salariés, celle-ci tend à devenir un centre de coordination qui met en œuvre les ressources de manière totalement flexible (Veltz 2017), contrôle une chaîne de sous-traitants, de franchisés, d'indépendants et d'entreprises subordonnées dans le monde entier en vue de produire des biens et des services via des contrats commerciaux. « C'est la fabrique d'épingle d'Adam Smith, mais dans un atelier monde. » (Veltz 2017)

Dans cette perspective, le travailleur n'est plus le technicien, le chauffeur ou l'opérateur de la firme mais devient l'exécutant d'un prestataire externe¹⁸. Il effectue son travail au sein de la firme, mais sans appartenir à cette firme, sans connaître ses collègues, sans avoir son mot à dire sur l'organisation du travail, sans rencontrer le responsable des ressources humaines ni la direction du service où il travaille ni la délégation syndicale, sans discuter avec ses pairs à la machine à café. Bien qu'il travaille pour la firme, le sous-traitant est placé à sa périphérie. Ce qui a de nouvelles conséquences en termes de conditions de travail y compris de rémunération, de stabilité d'emploi, mais aussi en termes de sentiment d'appartenance, de fierté de travailler pour cette firme-là, voire de loyauté (un sentiment qui tend à disparaître). Le travailleur devient le soutier anonyme qui remplace l'ancien homme à tout faire que tout le monde connaissait et côtoyait dans les couloirs de l'entreprise. Voilà une illustration concrète de fissuration des lieux de travail. Au nom d'un choix managérial, un travailleur peu ou moyennement qualifié dans un emploi stable est remplacé par un travailleur précaire, mal payé, anonyme. Le passage s'effectue toujours dans ce sens-là, jamais dans l'autre. Ce qui reflète bien la mise en périphérie du travail humain dans cette économie « fissurée ».

Or c'est ce modèle-là que la digitalisation de l'économie permet d'amplifier considérablement au travers de ce qu'on appelle l'économie de plateforme. C'est la fissuration des lieux de travail si bien décrite par Weil qui crée précisément l'environnement nécessaire au plein développement et à l'extension de l'économie de plateforme. Celle-ci s'enracine dans et se nourrit du terreau que lui offre le craquèlement des marchés du travail provoqué par les nouvelles technologies et stratégies managériales et financières associées.

2.2 Naissance de la « plateforme »

Sur le plan technologique, la grande innovation du micro-processeur dans les années 1970 s'accompagne dans les années 1980 et 1990 d'une autre innovation décisive : internet et sa diffusion exponentielle à l'aube du 21^e siècle — 5 millions d'internautes en 1991, plus de 4 milliards aujourd'hui. Cette diffusion d'internet se voit rapidement accompagnée d'une multitude d'innovations parallèles pour

18. Comme m'en témoignait un syndicaliste français d'un grand groupe industriel multinational en 2018 : « Si la clenche d'une porte casse, il n'y a plus d'homme à tout faire au sein de l'entreprise qui peut la réparer ou la remplacer ; il faut désormais demander à la firme sous-traitante en charge de l'entretien du bâtiment si elle peut réaliser cette réparation. Et si ce n'est pas prévu dans le contrat, cela coûtera très cher... »

en constituer, selon le cadre théorique de Schumpeter (1935), la « grappe » : les réseaux, les smartphones, les tablettes, l'internet des objets, les applications mobiles, les réseaux sociaux, etc. Ce nouvel ensemble d'innovations contribue à modifier lui aussi les modèles économiques et les processus de production et à créer de « nouveaux entrepreneurs ». En particulier, un nouveau modèle émerge : celui de l'économie de plateforme. Dans une perspective coasienne, la plateforme numérique se situe quelque part entre la « firme » et le « marché » (Coase 1937). C'est d'ailleurs souvent comme cela que se présentent les plateformes : des *marketplaces* plutôt que des entreprises.

C'est pourquoi il est intéressant de se pencher sur l'émergence de ce nouveau modèle d'entreprise. Avant d'apparaître comme un concept économique (« économie de plateforme »), le terme de plateforme appartient au langage de l'informatique. Il s'agit d'un terme générique qui peut renvoyer à un système d'exploitation, à un serveur web ou d'application, à un environnement d'exécution ou de développement. Evans la décrit comme « une technologie (...) pouvant être déployée dans un large éventail de secteurs pour une multitude d'utilisations » (Evans *et al.* 2006 : 3). Evans appelle ces plateformes numériques des « moteurs invisibles » qui, dit-il, vont transformer l'industrie. Dans un livre rédigé avant l'irruption mondiale d'Uber ou Airbnb et aux premiers jours du tout premier iPhone, Evans décrit cette technologie issue des micro-processeurs et des réseaux et, surtout, comment l'utiliser pour « créer de la valeur et des profits » (Evans *et al.* 2006).

Le terme de plateforme est ensuite progressivement utilisé en économie. La caractéristique de l'économie de plateforme est qu'elle offre un lieu (virtuel) de rencontre technologique où convergent des groupes de personnes qui, d'une certaine façon, ont besoin l'un de l'autre : par exemple les développeurs d'applications et les utilisateurs finaux (c'est ce qu'ont été parmi les premiers à faire Windows, Linux ou MacOS). La plateforme en tant que telle ne produit rien, ne vend rien, n'achète rien. Elle est comme un centre commercial, elle ne fait qu'offrir des espaces où peuvent se rencontrer différents utilisateurs, ou « participants » (Parker *et al.* 2016) : programmeurs et utilisateurs, acheteurs et vendeurs, loueurs et bailleurs, prêteurs et emprunteurs, entrepreneurs et travailleurs... Les secteurs et entreprises susceptibles d'être « plateformisés » sont chaque jour plus nombreux. Parker en donne un aperçu édifiant : de l'agriculture aux systèmes d'exploitation informatique, en passant par les réseaux sociaux, l'éducation, l'énergie, la finance, les soins de santé, les jeux, les services locaux, la logistique, les médias, le commerce de détail, la livraison, le transport, le tourisme... (Parker *et al.* 2016).

L'une des raisons du succès de ce modèle est que l'usage de la plateforme est souvent gratuit ou presque. « L'économie des plateformes multiformes montre la logique qui conduit l'entreprise à ne facturer que des prix très faibles à un ou plusieurs groupes, voire à les payer pour utiliser le produit. Et c'est exactement ce que font ces entreprises multiformes. »* (Evans *et al.* 2006 : 59). Et cela grâce notamment à l'omniprésence des annonceurs publicitaires. Cela contribue à réduire considérablement ce que les économistes appellent les coûts de transaction. Enfin, plus une plateforme rassemble des utilisateurs

nombreux, plus elle sera utile à ces utilisateurs. C'est ce que les économistes appellent l'effet réseau (*network effect*, voir Parker *et al.* 2016), et aboutit presque inévitablement à la constitution de plateformes monopolistiques ou oligopolistiques.

2.3 Entre la firme et le marché

Mais la particularité qui nous intéressera le plus dans le cadre de cette étude est liée à la transformation de l'entreprise qu'entraîne les nouveaux « moteurs invisibles » que constituent les algorithmes qui font tourner l'économie de plateforme. Comme évoqué plus haut, les fondements théoriques de la « nature de la firme » ont été posés par Ronald Coase en 1937. Selon lui, dans un contexte de concurrence, l'entreprise, comme lieu de rencontre entre fournisseurs et acheteurs, compare et arbitre entre les coûts de transaction dans ses processus de production. C'est cette comparaison qui, par exemple, amènera le producteur à faire appel au marché pour se procurer certains produits ou services, ou à les produire lui-même. Or, les nouvelles technologies réduisent considérablement les coûts de transaction de ce qui est opéré en dehors de la firme.

L'économie de plateforme, avec ses coûts de transaction réduits, voire nuls, est susceptible d'amener de plus en plus d'entreprises, y compris traditionnelles, sur ces « places de marchés », situés entre la firme hiérarchisée et le marché. Les plateformes et leurs algorithmes peuvent être utilisés comme infrastructures très faciles d'accès pour presque tout type d'activité (de services, de consommation, de divertissement, de fabrication...) (Kenney et Zysman 2016). Avec relativement peu d'investissements, Ebay et Alibaba sont devenus les nouveaux bazars planétaires. Upwork est la nouvelle Place de Grève mondiale¹⁹ fréquentée par ceux qui cherchent un peu de travail. Amazon est le nouveau supermarché ; Netflix le nouveau cinéma global, etc. Autre exemple qui éclaire l'hybridation entre le modèle de plateforme et celui de l'entreprise traditionnelle : La Poste belge lance une plateforme mobile (parcify.com) qui permet à tout un chacun qui se déplace en voiture en Belgique de gagner un peu d'argent en livrant, au passage, un colis de La Poste. Aux Pays-Bas, l'agence de travail intérimaire Abeos crée la plateforme matchAB pour faire se rencontrer les demandeurs et offreurs de travail intérimaire via une application mobile et quelques algorithmes. Ceux-ci remplaceront-ils à terme l'agence ?

Parmi des milliers d'autres, ces exemples illustrent ce phénomène croissant de plateformisation de l'économie qui ne concerne pas seulement quelques start-ups vedettes comme Uber ou Deliveroo, mais presque toutes les entreprises anciennes et nouvelles ayant pignon sur rue (banques, assurances, commerce, transports, logistique, etc.), voire les services publics. Quitter le terrain de la firme hiérarchisée pour devenir une plateforme de marché qui trouve son profit

19. À Paris, la Place de Grève (actuellement Place de l'Hôtel-de-Ville) était au 12^e siècle un lieu de déchargement de marchandises arrivant par la Seine, où les hommes sans travail se rendaient dans l'espoir d'y trouver quelque gagne-pain.

dans un moteur invisible peu coûteux chargé de la coordination et de l'organisation algorithmiques du travail des autres : tel est le nouveau modèle d'entreprise. Et, comme l'observe prudemment l'OCDE, « si les entreprises ressemblent de plus en plus à des réseaux agiles, elles peuvent être en mesure de (re) distribuer plus facilement les ressources, de se redimensionner à la hausse ou à la baisse, d'entrer et de sortir des marchés, y compris au plan international. En fonction du contexte politique, cela pourrait affecter l'environnement plus général des affaires et la dynamique du marché, ainsi que les formes du travail effectué dans les firmes et/ou sur les marchés de l'avenir » (...) et de s'interroger : « Quels problèmes sociaux plus larges pourraient alors se développer, par exemple en ce qui concerne les politiques de redistribution et de prestations sociales? »* (OCDE 2019a)

C'est donc à un mouvement tectonique de la firme auquel nous pourrions assister. Dans une nouvelle analogie surprenante, Kenney affirme que « nous sommes au milieu d'une réorganisation de notre économie dans laquelle les propriétaires de plateforme semblent développer un pouvoir qui pourrait s'avérer encore plus formidable que celui des propriétaires d'usines au début de la révolution industrielle »* (Kenney et Zysman 2016). « Les plateformes sont en train de dévorer le monde »*, surenchérit Parker *et al.* (2016). Cette révolution non dans les coûts de production mais dans les coûts de transaction entraînera-t-elle progressivement la disparition pure et simple de la firme comme lieu de rencontre structuré, organisé, hiérarchisé entre fournisseurs, acheteurs, travailleurs? La plateforme se substituera-t-elle au marché? Après la fissuration, assistera-t-on à un éclatement des lieux de travail?

2.4 Disparition de la relation d'emploi?

Quels sont les impacts de cette « plateformesisation » de l'économie? On peut les observer via les grandes plateformes vedettes. Uber est une firme qui est *de facto* devenue la plus grande compagnie de taxi au monde, valorisée à plus de 120 milliards de dollars début 2019²⁰, qui ne possède pourtant aucune flotte de taxis, qui ne dépense aucun dollar dans l'entretien et la réparation de véhicules, qui n'engage aucun chauffeur, qui n'est responsable d'aucun accident et ne paie aucune assurance automobile. Upwork, spécialisée dans le travail en ligne, fait travailler plus d'une douzaine de millions de personnes dans le monde, mais n'est ni un employeur, ni une société d'intérim, ni responsable de quoi que ce soit dans la relation qui unit un prestataire de services et un donneur d'ordres. Elle affirme que d'ici 2026, la moitié de la force de travail aux États-Unis sera constituée de travailleurs indépendants, de freelancers (Upwork 2017). Upwork et d'autres se font appeler des *workforce marketplaces* et se voient comme les pionniers de l'avenir économique²¹.

20. <https://www.forbes.com/sites/tomtaulli/2018/12/29/uber-ipo-what-can-we-expect/#5239573f5c1f>

21. <https://www.networksasia.net/article/whats-workforce-marketplace-how-work-will-get-done-future.1500606720>

Ces entreprises technologiques dominantes mais « sans masse » (*scale without mass*, Brynjolfsson *et al.* 2006) fonctionnent avec très peu de salariés mais énormément de travailleurs externes indépendants, sous-traitants. C'est en ce sens qu'elles font éclater les lieux de travail. Antonio Casilli montre comment se développent différentes formes de *digital labor* (le travail à la demande, le microtravail ou *crowdworking*, le travail social en réseaux) caractérisées par un même processus de captation, de monétisation et d'automatisation du travail humain réalisé par ceux qu'il appelle les tâcherons des plateformes (Casilli 2019). Il montre aussi que le fil rouge qui unit ces plateformes est que les tâcherons y sont tous « sous, mal ou non payés ». Le travail y est divisé en petites tâches confiées à une masse de contractants domestifiés, sans le moindre pouvoir de négociation. La fabrique d'épingles dans un atelier monde évoquée plus haut devient, sous la plume de Casilli, l'atelier clandestin numérique planétaire.

Au sujet de la rémunération du travail domestifié, l'auteur de ces lignes a expérimenté le versant « free-lance » de la plateforme allemande Textbroker. Celle-ci propose la fourniture de textes rédigés sur mesure par des auteurs freelances pour des sites internet et pages web en différentes langues. L'un des textes demandés par un client portait sur les réformes du gouvernement français concernant la représentation des travailleurs en entreprises (Conseil social et économique). Le texte, rédigé et fourni au client via la plateforme, comportait 357 mots. Il a été accepté par le client, et rémunéré 4,64 euros. De façon générale, l'organisation d'un surplus d'offre de travail sur la demande de tâches permet aux plateformes de maintenir d'aussi faibles rémunérations ; c'est le cas sur toutes les grandes plateformes, Clickworker, Freelancer, PeoplePerHour, Foulefactory, TaskRabbit, etc.

Selon Baudry et Chassagnon (2016), « une des originalités majeures du *crowdworking* est l'abolition des frontières géographiques. On pourrait même parler de délocalisation domestique, voire individuelle de la production dans certains cas ». Les possibilités chaque jour plus importantes offertes par le travail à la demande, et ceux que Baldwin nomme les « télémigrants » — travailleurs en ligne, *crowdworkers*, télé-freelancers du monde entier²² (Baldwin 2019) —, concernent aujourd'hui surtout les pays en développement (World Bank 2015), mais les études récentes montrent qu'elles commencent à prendre de l'ampleur dans les pays industrialisés (Pesole *et al.* 2018; OECD 2019b; ILO 2018). Dans ce modèle d'entreprise, l'humain devient un service (Prassl 2018).

L'économie de plateforme fait donc ré-émerger les effets sur l'emploi et le travail qui résultent de technologies utilisées à des fins de profitabilité et de productivité accrues. On y retrouve : la transformation de la structure des emplois et du travail (le remplacement d'une main-d'œuvre qualifiée et « professionnelle » par des travailleurs peu qualifiés, occasionnels voire amateurs) ; l'intensification du travail, comme on peut le voir avec les travailleurs de plateforme soumis aux contrôles automatiques des algorithmes et aux rythmes imposés

22. Baldwin se risque à établir un parallèle entre télémigrants et travailleurs détachés européens, avec tout le débat sur la concurrence sociale que cela suscite.

par ceux-ci — c'est-à-dire en réalité par le marché intermédié par ces algorithmes (Prassl 2018)²³ ; et une désappropriation du travail, par l'obligation de répondre aux exigences de la plateforme en ce qui concerne la manière de réaliser les tâches, par la perte de la boucle d'apprentissage évoquée plus haut et enfin par l'affaiblissement voire la suppression du pouvoir de négociation du travailleur²⁴.

2.5 Désertion sociale, ou la disparition de la figure de l'employeur

L'économie de plateforme annoncerait, selon certains, la fin pure et simple de la firme. Pour Esko Kilpi, « si les coûts (transactionnels) de la valeur d'échange de la société au sens large baissent spectaculairement comme cela arrive aujourd'hui, la forme et la logique des entités économiques doivent nécessairement changer ! (...) L'entreprise traditionnelle est l'alternative la plus coûteuse presque par défaut. (...) Par conséquent, un type de management très différent est nécessaire lorsque la coordination peut être effectuée sans intermédiaire, grâce aux nouvelles technologies. La transparence numérique rend possible une coordination réactive. C'est la principale différence entre Uber et les anciens services de taxi. Aujourd'hui, les applications peuvent faire ce que les managers faisaient. (...) Internet n'est rien moins qu'un événement synonyme d'extinction pour l'entreprise traditionnelle »* (Kilpi 2015).

Cette vision radicale est bien sûr challengée, notamment par Julia Tomassetti (2016) selon laquelle « Uber n'écrit pas l'épitaphe de la firme », considérant qu'une telle vision résulte d'un effet d'éblouissement par le narratif d'Uber qui refuse de se considérer comme une simple entreprise de transport mais se

23. Comme le fait justement observer Ronald Janssen, l'« autonomie » du travailleur de plateforme, souvent vantée, exprime en fait le remplacement de la soumission aux exigences d'un employeur par la soumission à celles du marché.

24. Ces effets dus à une certaine manière d'utiliser les technologies se retrouvent également dans des secteurs plus inattendus : selon Kartini Samon, chercheuse et représentante régionale pour l'Asie de l'ONG « GRAIN » la digitalisation de l'économie aura un effet culturel important sur les petits paysans du Sud. « Ce marché [agricole] est de plus en plus investi par des entreprises technologiques qui ne viennent pas du secteur agricole, comme Panasonic et Fujitsu, qui ont notamment développé des projets pilotes dans ce domaine. Ces projets vont de la location de dispositifs et de machines pour détecter les changements météo ou pour doser les pesticides à la mise en place de véritables “fermes sans fermiers” (*farmerless farms*) à l'image de celle que j'ai pu visiter à Hanoï au Vietnam, et qui est gérée par Fujitsu pour le compte d'une entreprise japonaise. Ils appellent ça “l'agriculture de précision” (*precision farming*) parce qu'ils prétendent pouvoir optimiser l'ensemble des paramètres (quantité d'eau, de pesticides, etc.). (...) Il est certain que ce type d'agriculture est une menace non seulement pour les conditions de vie des petits paysans, mais aussi pour leur culture, leur rapport à la terre, etc. C'était évidemment déjà le cas avec l'agriculture intensive et mécanisée, mais ici on vise carrément une agriculture sans agriculteur ! Une agriculture où un nombre croissant de décisions sont prises par des machines, sur la base de paramètres fournis par des machines, ce qui aboutit à un stade vraiment extrême de déshumanisation et de déconnexion entre l'humain et la terre. » (source : CETRI, <https://www.cetri.be/Numerisation-de-l-agriculture#nb2>)

présente comme un service d'intermédiation technologique entre travailleurs indépendants et clients. Si c'était vraiment le cas, Uber proposerait, en tant que plateforme, une infrastructure peu coûteuse, « ouverte et participative » selon la définition de Parker, permettant à chacun de créer sa propre flotte de livraison de pizza et autres repas à domicile (Tomassetti 2016). Mais Uber a fait le choix d'un modèle d'entreprise fermé dans lequel il se démène pour ne pas être considéré comme une entreprise de transport.

La plateforme remplace-t-elle la firme ? Au-delà de la controverse, il demeure remarquable qu'aujourd'hui les algorithmes des plateformes numériques remplissent les fonctions de l'entreprise traditionnelle : ils coordonnent la production, ajustent l'offre et la demande, fixent les prix, organisent les travailleurs, les contrôlent et les évaluent, et les déconnectent le cas échéant. Cette plateformesation reflète-t-elle la mise en place d'un système économique qui « *works by itself* », qui marche tout seul, comme le définissait au début du 20^e siècle Arthur Salter²⁵ ? Un système qui ne fonctionne plus sur la base d'« organisations » (entreprises) mais d'« organismes » — voire, selon l'analogie plus récente de Kenney, d'« écosystèmes » qui s'auto-régulent — ? La firme traditionnelle et hiérarchisée n'aura-t-elle finalement été qu'une forme transitoire d'organisation de l'économie, du début du 18^e siècle jusqu'à aujourd'hui ?

Il est bien sûr imprudent de l'affirmer, tant sont nombreux les exemples de plateformes qui n'ont pas remplacé la firme mais ont été développées par la firme dans un contexte d'hybridation et de complémentarité entre branches d'activité. L'exemple d'Amazon montre que la plateforme de vente en ligne sert de support à des activités traditionnelles de logistique et de transport, qu'elle est physiquement présente dans une quinzaine de pays et emploie plus d'un demi-million de salariés « classiques » (Cakebread 2017 ; Fagot 2019).

Par ailleurs, comme le souligne à juste titre Tomassetti, trop souvent on place sous la rubrique « plateforme » toute entité qui utilise internet, ce qui entraîne beaucoup de confusion. « Pourquoi sommes-nous davantage prêts à considérer qu'Uber sert d'intermédiaire entre acheteurs et vendeurs, mais qu'un restaurant ne sert pas d'intermédiaire sur un marché entre acheteurs de services d'accueil (les clients) et vendeurs (les serveurs) ? »*. Que ce restaurant ait un site internet ne le transformera pas pour autant en plateforme numérique... Selon Tomassetti, nous serions donc loin de l'extinction de la firme traditionnelle.

Mais au-delà de ces controverses spécifiques, il demeure que la nouveauté de ce modèle d'entreprise est susceptible de poser un défi social majeur. Car dans la transformation de la firme coasienne (ou son hybridation) en plateforme numérique s'opère rien de moins qu'une désertion du terrain des relations sociales par l'entrepreneur/employeur. La plateforme est un marché de services dans lequel le droit du travail et le droit de la sécurité sociale n'ont pas leur place. Le modèle social de la firme, avec ses représentants du personnel, ses comités d'entreprise, ses négociations collectives, ses conventions collectives,

25. Cité dans Coase (1937).

n'est pas combattu mais est tout simplement contourné au profit d'un retour à la forme d'organisation qui a précédé le travail au sein des manufactures, à savoir le système domestique (Mokyr 2001). Ainsi Parcify, la plateforme de La Poste belge, « domestifie » la livraison de colis, en dehors de toute relation d'emploi. Baldwin en donne une illustration effrayante, ayant lui-même expérimenté les services d'un travailleur free-lance sur la plateforme Upwork : « Si quelque chose ne s'est pas bien passé, si le travail se fait plus rare ou si je décide de passer à un autre free-lance, licencier un travailleur free-lance est la simplicité même : vous cliquez sur un bouton marqué "Fin du contrat". »* (Baldwin 2019)

En ce sens, certaines plateformes réinventent les relations sociales d'avant l'OIT, ses conventions et sa Déclaration de Philadelphie qui affirme avec force que le travail n'est pas une marchandise. C'est ce que montrent les analyses juridiques comparées de la 2^e partie de cette étude, où l'on parle d'irresponsabilité organisée des entrepreneurs, de disparition de l'employeur, de négation des relations collectives, d'inapplicabilité des conventions collectives, d'interdiction de négociation sur les prix au nom de la lutte contre les cartels, etc.

Cette deuxième partie montre aussi, et c'est la valeur ajoutée de l'analyse comparative, la violence sociale des plateformes comme Uber ou Deliveroo et de leurs armées de juristes dans chacun des dix pays examinés pour empêcher le droit social de pénétrer leur modèle d'entreprise. L'importance de l'énergie et des ressources financières engagées dans ce combat reflète une volonté assumée de ces plateformes d'être « libérées » du droit social, ce qui fait intégralement partie de leur *business model*. En avril 2019, dans son prospectus précédant son entrée en bourse, Uber avertit les investisseurs potentiels que « notre entreprise subirait un impact négatif si les chauffeurs étaient classés comme des employés plutôt que comme des entrepreneurs indépendants. (...) Si, en raison de changements dans la législation ou de décisions de justice, nous étions tenus de classer les chauffeurs comme des employés (ou comme des ouvriers ou des quasi-employés lorsque ces statuts existent), nous devrions supporter des frais supplémentaires importants pour rémunérer les chauffeurs, en ce compris éventuellement des dépenses associées à l'application des lois sur les salaires et les horaires de travail (notamment un salaire minimum, le paiement des heures supplémentaires, les exigences pour les périodes de pause déjeuner et de repos), aux avantages octroyés aux salariés, aux cotisations de sécurité sociale, aux taxes et sanctions. En outre, une telle reclassification nous imposerait de modifier fondamentalement notre business model et aurait par conséquent un effet défavorable sur notre business et notre situation financière »* (Uber 2019 : 28). Cet avertissement aux investisseurs révèle bien un modèle d'entreprise dans lequel la technologie est utilisée par l'entreprise pour désertir les relations sociales.

Certes, la technologie n'est jamais prédéterminée (même si ses usages peuvent l'être), et il existe des exemples de plateformes qui, au contraire, misent sur les échanges collectifs, l'organisation des travailleurs, l'accès aux formations, etc. Avant 2016, plusieurs plateformes avaient d'ailleurs pu vivre avec des travailleurs salariés sous contrat de travail à durée indéterminée (Foodora,

Deliveroo...)). Mais au tournant des années 2016-2017, elles ont changé leur modèle pour ne plus travailler qu'avec des contrats de service et des indépendants. C'est en cela qu'elles ont déserté le terrain des relations sociales. Comme souvent, c'est l'usage le plus profitable d'une technologie qui risque de s'imposer, et il est à craindre que les plateformes coopératives et alternatives ne restent des plateformes de niche, alors que les grandes plateformes capitalistiques et leur logique ne s'imposent partout ailleurs.

Si l'on avait pu croire au 19^e siècle et au début du 20^e siècle que la mécanisation allait faire disparaître pour l'employeur la nécessité d'engager des travailleurs, au 21^e siècle ce ne sont finalement pas les robots qui pourrait parvenir à cette fin, mais bien les plateformes : non en faisant disparaître le travail humain en tant que tel, mais en faisant disparaître la relation d'emploi, tout en ayant à disposition des travailleurs qualifiés disponibles 24 h sur 24 et 7 jours sur 7 dans le cadre de contrats de services, sans devoir les engager.

Après avoir eu besoin d'une main-d'œuvre stable, salariée, fidèle et loyale pour faire tourner les usines, la « nouvelle » firme platformisée fait tourner ses machines invisibles via des contrats de services, contournant tout le droit du travail : régulation du temps de travail, congés payés, santé et la sécurité sur les lieux de travail... De même, les acquis du dialogue social, les conventions collectives et la négociation salariale s'évaporent, pour ne plus garder qu'une relation commerciale entre un donneur d'ordre et un prestataire de service, tous deux algorithmiquement intermédiés sur une place de marché : la plateforme numérique. Est-ce là l'avenir du travail ?

3. En guise de conclusion : fin de la relation d'emploi ?

Si les ordres juridiques diffèrent d'un pays à l'autre, les enjeux en termes de droit du travail et de droit à la sécurité sociale sont similaires dans les pays examinés. Partout où les grandes plateformes de travail à la demande sont présentes, se pose la question du statut « réel » du travailleur : prestataire indépendant de service ou salarié ? Un statut examiné à l'aune de différents critères (dépendance économique, subordination juridique, autonomie dans l'organisation du travail, etc.). Certes avant même la création d'Uber et de Deliveroo, ce débat existait. Antonmattei et Sciberras (2008) présentaient ainsi le travailleur indépendant économiquement dépendant, le sous-traitant, le franchisé, l'agent commercial, le vendeur à domicile, auxquels on peut ajouter la longue liste des faux indépendants : « Autant de travailleurs privés deux fois de protection : n'étant pas salariés, ils ne peuvent prétendre à la protection juridique qu'offre le code du travail ; n'étant pas réellement indépendants, ils ne bénéficient pas de la protection économique que donne la multiplicité des donneurs d'ordre, la rupture de commande d'un seul étant d'effet limité. »

Mais on peut penser que si la transformation de la firme coasienne en plateforme numérique se déploie, ce non-statut de travailleur freelance dépendant

et subordonné pourrait se développer dans l'économie de demain. De façon assez éclairante, la question surgit au niveau européen dans les débats récents qui entourent la proposition de directive faite par la Commission européenne sur des « conditions de travail transparentes et prévisibles »²⁶. Dans ces discussions, les employeurs européens représentés par BusinessEurope se déclarent « résolument opposés à l'introduction d'une définition à l'échelle de l'UE d'un "travailleur". (...) Les États membres doivent conserver la responsabilité de la décision politique de définir qui est salarié et qui est indépendant »* (BusinessEurope 2018). De même en ce qui concerne l'employeur : « La Commission propose également de définir le terme employeur comme désignant une ou plusieurs personnes physiques ou morales qui sont directement ou indirectement parties à une relation de travail avec un travailleur. BusinessEurope s'oppose à l'élaboration d'une telle définition. »* Refuser de clarifier ce qu'est un travailleur et ce qu'est un employeur contribue, volontairement ou non, à affaiblir la notion de « relation de travail » sur laquelle se fonde depuis près de deux siècles le droit social.

« La fin du travail n'est pas pour demain », écrivent Gérard Valenduc et Patricia Vendramin (2019). Ce qu'il faut craindre, c'est l'érosion voire la disparition de la relation d'emploi. Le travail, dans l'économie de plateforme, est envisagé comme une ressource mondiale à peu près illimitée, dans laquelle on vient piocher selon les besoins. C'est ce que certains auteurs appellent le *Human Cloud*. Et il ne concerne pas que les chauffeurs Uber ou les coursiers Deliveroo : selon Sarah O'Connor (2015), « les employeurs commencent à considérer le *human cloud* comme une nouvelle manière de faire effectuer le travail. Les emplois des cols blancs sont saucissonnés en centaines de projets ou de tâches distinctes, puis dispersés sur un "nuage" virtuel de travailleurs volontaires qui peuvent se trouver n'importe où dans le monde, aussi longtemps qu'ils disposent d'une connexion Internet »*. Si l'activité des plateformes « vedettes » est bien visible de tous, en revanche, le *crowdworker* philippin ou malien qui utilise ces moteurs invisibles pour des travaux d'encodage, de comptabilité, d'assistance personnelle ou encore de traduction est nettement moins visible et ne semble pas susciter à ce jour de controverse dans les milieux de travail concernés (secrétaires, comptables, traducteurs...). Pourtant ce phénomène reflète la même transformation de l'emploi en contrat de service, transformation qui participe de cette logique de désertion des relations de travail et des modèles sociaux.

On constate, dans les contributions qui suivent, une focale sur la « guerre des statuts » dans chaque pays examiné : indépendant, *worker*, salarié, travailleur parasubordonné, auto-entrepreneur, indépendant économiquement dépendant, *Trades*, etc. Cette guerre des statuts est étroitement liée aux modèles sociaux, car c'est le statut qui ouvre ou non la porte aux prestations sociales (Drahokoupil et Fabo 2019 : 54). C'est lui aussi qui, la plupart du temps, permet

26. Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, COM(2017) 797 final - 2017/0355 (COD).

ou non de s'organiser collectivement, de négocier des accords collectifs, de bénéficier de soins de santé, congés payés, chômage, pensions.

Même si l'organisation délibérée de l'irresponsabilité de l'« employeur », pour reprendre les termes de l'un des juristes de la Partie 2, n'est pas prédéterminée par la technologie elle-même, la conclusion de cette première partie pourrait être qu'au-delà du statut du *gig worker*, c'est la nature même de la firme plateforme qu'il convient d'interroger. Plutôt que la menace d'un *jobless future* (Ford 2015), faut-il craindre la menace d'un *bossless future* ?

Références bibliographiques

- Acemoglu D. et Restrepo P. (2018) Artificial intelligence, automation and work, NBER Working Paper 24196. <https://www.nber.org/papers/w24196>
- Antonmattei P.H. et Sciberras J.C. (2008) Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?, Rapport à M. le Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité.
- Babbage C. (1833) *Traité sur l'économie des machines et des manufactures*, Paris, Bachelier. [Babbage C. (1832) *On the economy of machinery and manufactures*, London, Charles Knight]
- Baldwin R. (2019) *The globotics upheaval: globalisation, robotics and the future of work*, London, Weidenfeld & Nicolson.
- Baudry B. et Chassagnon V. (2016) L'arbitrage entre le salariat et le travail indépendant au prisme des théories de la firme : une analyse économique des pratiques de crowdworking, *Revue de l'OFCE*, 5 (149), 167-189. <https://doi.org/10.3917/reof.149.0167>
- Berle A. et Means G. (1933) *The modern corporation and private property*, New York, McMillan. <https://archive.org/stream/in.ernet.dli.2015.216028/2015.216028.The-Modern#page/n5/mode/2up>
- Bouquin S. (2010) Harry Braverman face à la sociologie du travail, *L'homme et la société*, 4 (178), 159-179. <https://www.cairn.info/revue-l-homme-et-la-societe-2010-4-page-159.htm>
- Brynjolfsson E., McAfee A., Sorell M. et Zhu F. (2006) *Scale without mass : business process replication and industry dynamics*, Working Paper, Boston, Harvard Business School.
- BusinessEurope (2018) Commission's proposal for a Directive on transparent and predictable working conditions, *BusinessEurope's views*, 26 février 2018.
- Cakebread C. (2017) Amazon is now the size of a small country, *Businessinsider.de*, 27 octobre 2017. <http://archive.wikiwix.com/cache/?url=http%3A%2F%2Fwww.businessinsider.de%2Famazons-workforce-grew-at-an-unprecedented-rate-in-2017-charts-2017-10%3Fr%3DUS%26IR%3DT%2F>
- Cantwell J. (2009) Innovation and information technology in the MNE, in Rugman A.M. (dir.) *The Oxford handbook of international business*, Oxford, Oxford University Press, 417-446.
- Casilli A. (2019) *En attendant les robots : enquête sur le travail du clic*, Paris, Éditions du Seuil.
- Coase R.H. (1937) The nature of the firm, *Economica*, 4 (16), 386-405.
- Drahokoupil J. et Fabo B. (2019) Outsourcing, offshoring and the deconstruction of employment: new and old challenges, in Amparo S.P. and Jepsen M. (dir.) *The deconstruction of employment as a political question: «employment» as a floating signifier*, Basingstoke, Palgrave MacMillan, 33-61.
- Dunning J.H. (2009) The key literature on IB activities: 1960-2006, in Rugman A.M. (dir.) *The Oxford handbook of international business*, Oxford, Oxford University Press, 39-71.
- Eurofound (2017) *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Evans D.S., Hagi A. et Schmalensee R. (2006) *Invisible engines : how software platforms drive innovation and transform industries*, Cambridge, Mass., MIT Press.

- Fagot V. (2019) Dans l'entrepôt JFK8 d'Amazon, un ballet de robots pour une inépuisable recherche d'efficacité, *Le Monde*, 18 mai 2019.
- Feenberg A. (2010) *Between reason and experience: essays in technology and modernity*, Cambridge, Mass., MIT Press. [Feenberg A. (2014) *Pour une théorie critique de la technique*, Montréal, Lux]
- Ford H. (1922) *My life and work*, New York, Garden City.
- Ford M. (2015) *Rise of the robots: technology and the threat of a jobless future*, New York, Basic Books.
- Friedmann G. (1956) *Le travail en miettes : spécialisation et loisirs*, Paris, Gallimard
- Goldin C. et Katz L. (2007) *The race between education and technology: the evolution of U.S. educational wage differentials, 1890 to 2005*, NBER Working Paper 12984. <http://www.nber.org/papers/w12984>
- Head S. (2014) *Mindless: why smarter machines are making dumber humans*, New York, Basic Books.
- Hobsbawm E.J. (2006) Les briseurs de machines, *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 5 (53-4bis), 13-28. <https://www.cairn.info/revue-d-histoire-moderne-et-contemporaine-2006-5-page-13.htm>
- ILO (2018) *Digital labour platforms and the future of work : towards decent work in the online world*, Geneva, International Labour Office.
- Ingold T. (2010) L'outil, l'esprit et la machine : une excursion dans la philosophie de la « technologie », *Techniques & Culture*, 54-55, 291-311.
- Kenney M. et Zysman J. (2016) The rise of the platform economy, *Issues in Science and Technology*, 32 (3), 61-69.
- Kilpi E. (2015) The future of firms: is there an App for that?, *Medium*, 16 février 2015. <https://medium.com/@EskoKilpi/movement-of-thought-that-led-to-airbnb-and-uber-9d4da5e3da3a>
- Marx K. (1977) *Le Capital*, Paris, Editions sociales.
- Mokyr J. (2001) The rise and fall of the factory system: technology, firms, and households since the industrial revolution, *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 55 (1), 1-45. [https://doi.org/10.1016/S0167-2231\(01\)00050-1](https://doi.org/10.1016/S0167-2231(01)00050-1)
- Munger M. (2018) *Tomorrow 3.0: transaction costs and the sharing economy*, Cambridge, Cambridge University Press.
- O'Connor S. (2015) The human cloud: a new world of work, *Financial Times*, 8 octobre 2015.
- OECD (2019a) *Going digital: shaping policies, improving lives*, Paris, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264312012-en>
- OECD (2019b) *Policy responses to new forms of work*, Paris, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/0763f1b7-en>
- Open Society Foundation (2015) *Technology and the future of work: the state of the debate*. <https://www.opensocietyfoundations.org/publications/technology-and-future-work-state-debate>
- Owen R. (1817) *Observations on the effects of the manufacturing system: with hints for the improvement of those parts of it which are most injurious to health and morals*, 2e éd., London, Longman, Hurst, Rees and Orme.
- Pesole A., Urzì Brancati M.C., Fernández Macías E., Biagi F. et González Vázquez I. (2018) *Platform workers in Europe : evidence from the COLLEEM Survey*, JRC Science for Policy Report, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Réverchon A. (2017) La « révolution industrielle », histoire d'un récit trop bien huilé, *Le Monde*, 26 octobre 2017.

- Rude F. (2007) *Les révoltes des canuts : 1831-1834*, Paris, La Découverte.
- Schumpeter J.A. (1935) *The theory of economic development: an inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*, New York, Oxford University Press.
- [Schumpeter J.A. (1911) *Theorie des wirtschaftlichen Entwicklung: Eine Untersuchung über Unternehmergewinn, Kapital, Kredit, Zins und den Konjunkturzyklus*, Leipzig, Verlag von Duncker & Humblot]. Voir aussi : <https://wp.unil.ch/bases/2013/08/joseph-schumpeter-les-cycles-economiques-et-les-innovations-technologiques/>
- Sombart W. (1898) *Le socialisme et le mouvement social au XIXe siècle*, Paris, Giard et Brière.
- Taplin J. (2017) *Move fast and break things: how Facebook, Google, and Amazon cornered culture and undermined democracy*, New York, Little, Brown and Company.
- Thompson E.P. (1963) *The making of the English working class*, New York, Penguin Books.
- Tomassetti J. (2016) Does Uber redefine the firm? The postindustrial corporation and advanced information technology, *Hofstra Labor and Employment Law Journal*, 34 (1), 1-78.
- Uber (2019) Prospectus UBER TECHNOLOGIES, INC., as filed with the Securities and Exchange Commission on April 11, 2019. <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1543151/000119312519103850/d647752ds1.htm>
- Upwork (2017) Freelancers predicted to become the U.S. workforce majority within a decade, with nearly 50% of millennial workers already freelancing, annual "Freelancing in America" study finds, Communiqué de presse, 17 octobre 2017.
- Ure A. (1835) *The Philosophy of Manufactures; or, an exposition of the scientific, moral, and commercial economy of the factory system of Great Britain*, London, Charles Knigh.
- Valenduc G. (2018) Révolutions technologiques et transitions dans la société, Notes de prospective #04, Bruxelles, ETUI.
- Valenduc G. et Vendramin P. (2019) La fin du travail n'est pas pour demain, Notes de prospective #06, Bruxelles, ETUI.
- Veltz P. (2017) *La société hyper-industrielle : le nouveau capitalisme productif*, Paris, Seuil.
- Weil D. (2014) *The fissured workplace: why work became so bad for so many and what can be done to improve it*, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- World Bank (2015) *The global opportunity in online outsourcing*, Washington DC, World Bank.

Les liens ont été vérifiées le 29.05.2019

Partie 2

Approche juridique comparative

avec les contributions de :

Silvia Borelli,

Isabelle Daugareilh,

Jean-Philippe Dunand,

Nicola Gundt,

Günther Löschnigg,

Pascal Mahon,

Luke Mason,

Miguel Rodríguez Piñero Royo,

Felicia Roşioru,

Kieran Van den Bergh,

Céline Wattecamps.

Autriche

Univ. Prof. MMag. DDr. Günther Löschnigg

Institut für Arbeitsrecht und Sozialrecht, Universität Graz

(Synthèse : Christophe Degryse)

1. État des lieux

Bien que l'Autriche n'ait pas développé au niveau national une économie de plateforme spécifique (en raison notamment de la petite dimension du pays et des limitations de la langue¹), on constate de plus en plus les effets économiques, sociétaux et sociaux de ce nouveau modèle. En 2016, l'Université du Hertfordshire et Ipsos MORI ont réalisé une enquête², à la demande de la Fondation européenne d'études progressistes (FEPS), UNI-Europa et la chambre du travail de Vienne, qui donne pour la première fois un aperçu des particularités de la « gig » économie autrichienne. Il en ressort que 37 % des personnes interrogées ont déclaré qu'elles avaient essayé durant l'année précédente de trouver un emploi via des plateformes d'économie collaborative comme **Upwork**, **Clickworker** ou **MyHammer**. Cependant, seulement la moitié d'entre elles (18 %) a effectivement trouvé un tel travail. Il s'agit pour la plupart — et majoritairement des hommes — d'une activité accessoire. Seuls 2 % déclarent qu'il s'agit de leur seule source de revenus. Pour 5 %, cette activité rémunérée se réalise au moins une fois par semaine, et 9 %, une fois par mois.

Ce travail occasionnel n'apporte qu'un revenu modeste aux personnes qui l'exercent :

- 48 % des personnes interrogées gagnent moins de 18 000 € par an ;
- 43 % gagnent entre 18 000 € et 36 000 € ;
- 3 % gagnent entre 36 000 € et 60 000 € ;
- 3 % gagnent plus de 60 000 € par an.

Les activités exercées sont généralement celles qui peuvent être exercées chez soi ou à partir de n'importe quel lieu, sur un marché du travail connecté, global, et en concurrence possible avec des travailleurs du monde entier (Inde, Europe de l'Est, Amérique du Nord et du Sud...). Parmi les personnes interrogées, 20 % sont plutôt orientées sur des travaux à réaliser dans des locaux d'autres personnes : travaux de nettoyage, menuiserie, jardinage ; et 16 % cherchent un emploi comme chauffeur pour des entreprises comme **Uber**, **Checkrobin** ou **Blablacar**.

1. Qu'elle partage toutefois avec son grand voisin, l'Allemagne, et son plus petit, la Suisse, ainsi qu'avec une partie de la population des pays postcommunistes.

2. Sondage en ligne réalisé auprès de 2003 adultes autrichiens âgés de 18 à 65 ans.

L'éventail des compétences exigées par ces activités est large, allant de petites tâches du type *clickwork* ou travaux simples de bureau, jusqu'aux travaux d'informatique et dans des domaines hautement spécialisés, en passant le secteur créatif. En ce qui concerne les activités de services à la demande, on constate que les travailleurs assurent souvent leur subsistance avec plusieurs activités différentes : chauffeur, services personnels, coursiers, tâches de bureau dans des locaux commerciaux de leurs clients, tâches dans des ménages privés.

La répartition par âge des *crowdworkers* permet d'éliminer le présupposé qu'il s'agirait la plupart du temps d'étudiants. En effet, si 22 % des travailleurs ont entre 18 et 24 ans, 23 % ont entre 25 et 34 ans, 23 % entre 35 et 44 ans, 20 % entre 45 et 54 ans, et 13 % sont âgés de 55 à 65 ans. Le nombre de *silver surfers* de plus de 50 ans est donc loin d'être négligeable. En revanche il n'y a que 11 % d'étudiants.

Enfin, dernier enseignement de l'enquête : 36 % des sondés déclarent avoir utilisé eux-mêmes les services offerts par des plateformes³. Ce qui permet aussi de constater que la répartition des revenus entre utilisateurs de services et travailleurs de plateforme est assez similaire.

2. Environnement juridique

Certaines nouvelles formes de travail — pas toutes — interrogent la manière de réguler et de protéger le travailleur, et par conséquent le droit du travail lui-même. L'approche manichéenne entre salarié et indépendant ne fonctionne plus. Il n'est pas sûr que si l'on devait créer de nouvelles catégories de travailleurs on résoudrait la question d'un niveau de protection suffisant, approprié et exécutable. De même, l'application d'un système mobile de droit du travail (plus ou moins de droit du travail selon le besoin de protection du travailleur) présenterait un risque d'insécurité juridique.

2.1 Dépendance et subordination

Aujourd'hui, en substance, deux catégories juridiques existent dans le droit autrichien, définies par le niveau de subordination et de dépendance personnelle et économique envers l'employeur. En l'absence de dépendance personnelle, la dépendance économique peut suffire pour que certaines dispositions du droit du travail s'appliquent. On parle dans ce cas-là des « personnes ayant un statut assimilé à celui des employés » (« *arbeitnehmerähnliche Personen* ») car ces personnes ne travaillent que pour un seul employeur et dépendent de la rémunération de cette relation juridique ; bien qu'exerçant formellement une activité indépendante. Pour ces travailleurs-là, les dispositions concernant par exemple la responsabilité dans le cas d'un dommage causé au client de l'employeur s'appliquent, ainsi que la procédure devant un tribunal du travail.

3. Hors plateformes de location immobilières comme Airbnb.

Peut-on dès lors appliquer ce concept juridique de « personne ayant un statut assimilé à celui de l'employé » pour des travailleurs de plateformes ? On peut bien sûr douter qu'il y ait une réelle dépendance économique. Mais surtout il faudrait d'abord se demander si une plateforme peut être considérée comme une partie contractante — ou s'il s'agit seulement d'un service de placement. Quoiqu'il en soit, rien n'empêche le législateur d'imposer à la plateforme tout ou partie des obligations d'un employeur.

2.2 Loi sur le travail à domicile ?

Mais une autre piste peut être explorée, non seulement en Autriche mais aussi dans plusieurs autres pays européens : celle d'une extension des lois sur le travail à domicile. S'agissant d'activités en général assez simples à exécuter, le travailleur à domicile décide lui-même quand, comment et où il les exécute. C'est donc un travail effectué de manière indépendante. Mais avec néanmoins une dépendance économique et pas ou peu de liberté concernant la fabrication des produits, ce qui rend pertinente une protection similaire au droit du travail. La ressemblance entre travail à domicile et *crowdworking* nous semble telle qu'une extension de la loi sur le travail à domicile serait une piste intéressante.

2.3 Irresponsabilité organisée des employeurs

De manière plus générale, on constate cette tendance nouvelle au morcellement de la fonction de l'employeur et à sa répartition entre plusieurs personnes ou groupes de sociétés. Ce morcellement s'accompagne d'une dilution et disparition progressive des obligations contractuelles, voire de la figure de l'employeur proprement dite. Le travailleur finit par se trouver devant un « trou noir sans employeur » (*no employer black hole*). Ce n'est pas une coïncidence mais, la plupart du temps, le résultat d'une volonté délibérée de contourner le droit du travail. Ces modèles d'entreprise participent d'une « irresponsabilité organisée ». Dans l'économie de plateforme, cette tendance est encore plus présente avec l'anonymisation de la relation de travail ; nous sommes dans un nuage (*cloud*) de personnes indéfinies, ce qui sort cette relation du droit du travail classique.

La Cour suprême autrichienne résout le problème en appliquant un système « mobile », qui permet d'identifier au final qui assume les fonctions typiques de l'employeur. Un tel système permet de réduire une construction contractuelle complexe à un contrat de travail bilatéral.

2.4 Travail intérimaire ?

Le travail sur plateforme peut-il être assimilé à du travail intérimaire ? La directive européenne relative au travail intérimaire⁴ ainsi que la loi autrichienne donnent à cette forme de travail un champ d'application très limité. La directive

4. Directive 2008/104/CE.

s'applique aux travailleurs qui ont conclu un contrat de travail avec une entreprise de travail intérimaire, ou qui ont une relation de travail et qui sont mis à disposition d'une entreprise utilisatrice en vue d'y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction de ladite entreprise. Son article 2 précise que « la directive a pour objet d'assurer la protection des travailleurs intérimaires et d'améliorer la qualité du travail intérimaire en assurant le respect du principe de l'égalité de traitement, tel qu'il est énoncé à l'article 5, à l'égard des travailleurs intérimaires et en reconnaissant les entreprises de travail intérimaire comme des employeurs, tout en tenant compte de la nécessité d'établir un cadre approprié d'utilisation du travail intérimaire en vue de contribuer efficacement à la création d'emplois et au développement de formes souples de travail ».

La loi autrichienne prévoit pour les travailleurs intérimaires plusieurs mécanismes de protection : salaire approprié obligatoire (au minimum le salaire dans l'entreprise utilisatrice) ; responsabilité commune de l'entreprise de travail intérimaire et de l'entreprise utilisatrice concernant la protection du travailleur ; responsabilité limitée du travailleur dans sa relation avec l'entreprise utilisatrice.

Un tel modèle pourrait en théorie être applicable au travail sur plateformes. Cependant, cela nécessiterait une loi spéciale, résultant éventuellement d'une directive européenne.

3. Jurisprudence nationale et européenne sur les nouvelles formes d'emploi

Aussi étrange que cela puisse paraître, il y a relativement peu de jurisprudence concernant ces nouvelles formes d'emploi en Autriche. En particulier en ce qui concerne la question de la qualité d'employeur pour ce qui est du travail sur plateformes, il n'y a pas de décisions claires des tribunaux. Les éventuelles comparaisons avec d'autres cas doivent être faites avec beaucoup de circonspection et de prudence, étant donné les spécificités des plateformes.

Concernant **Airbnb**, la Cour suprême a considéré le loueur comme une partie contractante, selon la loi relative à la propriété du logement (« *Wohnungseigentumsgesetz* »). Mais le parallèle avec des relations de travail reste bien sûr très douteux. Concernant **eBay**, la Cour suprême autrichienne a estimé qu'il s'agissait d'une relation contractuelle directe entre vendeur et enchérisseur : les vendeurs décident eux-mêmes ce qu'ils veulent vendre et à quel prix, la plateforme ne joue qu'un rôle d'intermédiaire.

Quelle est la nature de la relation dans le cadre du travail sur plateforme ? Pour qu'elle soit définie comme une relation contractuelle directe, il faudrait que l'intermédiaire (la plateforme) apparaisse comme représentant du mandant (l'entreprise utilisatrice), et qu'il agisse au nom du mandant et pour son compte. En somme, il faut que la plateforme agisse comme un sous-traitant. Si, en revanche, la plateforme ne fait que mettre à disposition l'infrastructure,

il n'y a pas de relation contractuelle entre le travailleur et la plateforme, mais bien entre le travailleur et le mandant. Tout dépend donc de la façon dont la plateforme communique dans ses conditions générales.

Un autre aspect problématique concerne les contrats-cadres qui prévoient une forme d'engagement pour réaliser des travaux réguliers sur plateforme au profit d'un seul mandant. La fréquence des prestations de courte durée peut en effet constituer un indice de relation de travail. C'est ainsi qu'en Autriche, la Cour suprême a pris une décision concernant Peek&Cloppenburg, une chaîne internationale de magasins de vêtements de vente au détail dont le siège est en Allemagne. Un grand nombre de personnes travaillaient à la journée, sur appel, lorsqu'entreprise avait besoin de main-d'œuvre. Pour chaque journée de travail étaient conclus des contrats de travail spécifiques. Après n'avoir pas reçu de travail (donc de contrats) pendant plusieurs semaines, un travailleur a porté plainte, voulant faire constater l'existence d'un contrat de travail continu. La Cour suprême a donné raison au travailleur. Faire appliquer une telle jurisprudence aux travailleurs de plateformes nécessiterait toutefois l'existence présumée d'un contrat de travail.

4. Nouvelles formes d'emploi et conflits collectifs de travail

Depuis l'apparition du travail sur plateforme, la question de l'isolement des travailleurs a surgi. Ceux-ci n'ont pas les moyens d'exprimer collectivement leurs intérêts. Les contacts personnels font figure d'exceptions et les forums en ligne ou réseaux sociaux sont difficilement utilisables lorsqu'on n'a même pas les coordonnées et contacts des « collègues ». Dès le départ, les possibilités de solidarité sont donc entravées.

En Autriche, les conseils d'entreprises constituent un pilier important des relations collectives et sont un garant pour le respect du droit du travail. L'élection des délégués du conseil d'entreprise présuppose un certain degré de solidarité et de confiance dans la communauté. D'un point de vue juridique, le problème est que les dispositions autrichiennes sur le conseil d'entreprise présupposent pour leur application l'existence d'un contrat de travail.

Un certain flou juridique concernant la question de la qualification des travailleurs peut toutefois avoir des effets positifs, comme l'illustre l'exemple de **Foodora** en Autriche (plateforme de livraison de repas à vélo). La plateforme a commencé ses activités à l'automne 2015. La plupart des coursiers à vélo étaient alors engagés dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée. Ils se sentaient véritablement intégrés dans l'entreprise et bénéficiaient de certains avantages comme l'accès à l'atelier de réparation de vélos. Au bout d'un certain temps toutefois, ces contrats de travail ont été résiliés : Foodora transformait ses salariés en indépendants. Il devenait dès lors de plus en plus difficile pour les travailleurs de communiquer entre eux. Mais certains ont commencé à s'organiser collectivement. C'est ainsi qu'un conseil d'entreprise

a été mis en place. L'employeur s'est montré coopératif, ayant compris les avantages qu'il y avait à établir un dialogue social avec ses travailleurs.

Quasiment toutes les conventions collectives de travail sont négociées par la Chambre autrichienne de commerce, instaurée par la loi. Comme l'affiliation est obligatoire pour les entreprises, la convention collective de la Chambre de commerce est applicable à tous les travailleurs du secteur économique respectif. Il y a aujourd'hui une volonté de lancer des négociations collectives sectorielles sur les salaires notamment pour les coursiers à vélo. La Chambre de commerce a signalé son ouverture au dialogue sur cette question.

En outre, les syndicats estiment nécessaire d'intégrer les utilisateurs de plateformes dans le processus de création de standards de travail. De la même manière qu'avec le commerce équitable, ils souhaitent informer les utilisateurs sur le respect des conditions du travail via des codes éthiques ou labels de bonnes pratiques (même s'ils ne sont pas juridiquement contraignants). En cas de non-respect de ces bonnes pratiques, un médiateur ou un office de conciliation serait requis.

5. Nouvelles formes d'emploi, syndicats et négociation collective

En novembre 2018, la Confédération autrichienne des syndicats (« *Österreichischer Gewerkschaftsbund* », ÖGB) a mis en avant un modèle qui serait applicable en Autriche : celui de la convention collective de travail signé par la plateforme danoise Hilfr active dans le secteur du nettoyage pour régler la question des « faux indépendants ». Cette convention collective permet aux travailleurs domestiques engagés à l'origine comme indépendants de devenir des salariés après 100 heures de travail. Ce modèle danois devrait, selon l'ÖGB, être appliqué aussi en Autriche. Ce sera en tout cas l'une des revendications du syndicat lors des prochaines négociations.

Cette revendication est tout à fait compréhensible d'un point de vue sociopolitique. Mais elle n'est pas réalisable facilement d'un point de vue du droit du travail. La raison en est, à nouveau, que le droit des conventions collectives nécessite l'existence d'un contrat de travail. Dans l'état actuel, même si les différentes parties de la convention collective voulaient y inclure des « non-salariés » (travailleurs indépendants), ils ne le pourraient pas. Une convention collective ne peut pas non plus transformer le travail indépendant en un travail salarié. Si donc on veut inclure les travailleurs indépendants des plateformes dans une convention collective de travail, il faut changer les bases légales. Sans doute vaudrait-il mieux ne pas élargir le champ d'application de la convention collective de travail en Autriche, mais plutôt créer une source juridique nouvelle, comparable à la convention collective pour « petits » indépendants. De telles sources juridiques particulières existent déjà pour les travailleurs à domicile, mais aussi pour des journalistes, collaborateurs de la radio et de la télévision, etc.

Conclusion

En Autriche, les nouvelles formes de travail interrogent l'approche traditionnelle de l'emploi, salarié ou indépendant. Cette approche binaire ne fonctionne pas pour appréhender le travail sur plateforme. Et il n'est pas sûr que la création d'un troisième type de statut qui serait adapté à ce travail apporterait une solution satisfaisante. Une autre piste, plus intéressante, pourrait être l'extension de la législation concernant le travail à domicile. Ou une adaptation de la législation sur le travail intérimaire.

Il convient en tout cas de trouver une parade à l'irresponsabilité organisée des employeurs dans ces nouveaux modèles d'entreprise. Cette irresponsabilité se reflète dans la confusion entretenue concernant le statut des travailleurs. Une confusion qui empêche le système traditionnel autrichien de relations collectives de s'imposer dans l'économie de plateforme (avec toutefois l'exception intéressante du conseil d'entreprise instauré chez Foodora). Sans doute l'Autriche devra-t-elle demain réfléchir à la création d'une nouvelle source juridique, comparable à la convention collective pour « petits » indépendants.

Belgique

Céline Wattecamps

Assistante-doctorante, Centre de recherche interdisciplinaire Droit, Entreprise et Société (CRIDES) – Atelier de droit social, UCLouvain
(Synthèse : Christophe Degryse)

1. État des lieux

En Belgique, le sujet de l'économie des plateformes est principalement présent dans les débats médiatiques (sur le thème de « l'ubérisation de l'économie et du travail »), politiques (mesures prises par le gouvernement visant à soutenir cette nouvelle économie) et académiques (analyses et recherches de juristes en droit social notamment¹). En revanche, ce débat n'est guère présent à ce jour dans les décisions des juridictions du travail à proprement parler. Seule est intervenue sur ce sujet une instance administrative chargée de trancher la question de la nature salariée ou indépendante de relations de travail dans des cas individuels².

1.1 Notion

Le phénomène qui nous intéresse est celui des plateformes numériques qui permettent la rencontre de l'offre et de la demande de services par l'accomplissement d'une prestation de travail rémunérée.

En ce qui concerne la définition du travail par l'intermédiaire de plateformes numériques³, quatre caractéristiques peuvent être identifiées :

1. La prestation d'un travail — pas la location ou la vente de biens ;
2. L'existence d'une rémunération ;
3. Une forme d'emploi non standard ;
4. L'intermédiation d'une plateforme, comme intermédiaire au sens technique et juridique qui administre d'une façon et dans une mesure variables la relation de travail.

1. Suite, en particulier, à la conférence de juin 2016 à Bruxelles, organisée par l'Institut syndical européen (ETUI) et la Confédération européenne des syndicats (CES) « *Shaping the new world of work. The impacts of digitalisation and robotisation* ».

2. Notons également la décision du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles, qui n'est pas une juridiction du travail, qui s'est prononcée le 16 janvier 2019 sur l'existence d'un lien de subordination concernant des chauffeurs UberX.

3. Pour une typologie, voir De Stefano V. (2016) The rise of the « just-in-time workforce » : on-demand work, crowdwork and labor protection in the "gig-economy", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37 (3), 471-504.

1.2 Enjeux

Une approche juridique du travail sur plateforme à partir des catégories actuelles du droit social soulève de nombreuses questions concernant :

- le statut social de ces travailleurs : sont-ils assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés ou des travailleurs indépendants ?
- le rôle intermédiaire des plateformes numériques : ne doivent-elles pas être considérées dans certains cas comme des agences de travail intérimaire ou des agences de placement ?⁴
- les protections minimales qui doivent être reconnues aux travailleurs : les textes internationaux (de l’OIT notamment) qui proclament des droits fondamentaux ne trouvent-ils pas à s’appliquer ?

Les réponses à ces questions révèlent le caractère confus et problématique des situations dans lesquelles se trouvent ces travailleurs. C’est pourquoi il faut penser leur protection et réfléchir à la pertinence des catégories. À travers le prisme du travail sur plateformes, c’est toute la problématique des formes d’emploi précaire qui est posée⁵.

2. Environnement juridique national des nouvelles formes d’emploi et de travail

2.1 Contexte général du droit social belge

En ce qui concerne l’environnement juridique, il est nécessaire de revenir sur la distinction fondamentale en droit social belge entre travailleurs salariés et indépendants, et de situer la problématique du travail sur plateforme par rapport à celle-ci⁶.

Les travailleurs sur plateformes sont considérés comme des indépendants par ces plateformes, qui fondent leur modèle économique sur ce postulat et façonnent leurs conditions générales et clauses spécifiques dans ce sens. Toutefois en Belgique, comme dans la plupart des ordres juridiques, une relation de travail dite indépendante — même voulue par les parties au moment de la conclusion d’une convention de collaboration indépendante — peut être requalifiée en contrat de travail lorsque dans les faits, la manière dont le travail est exécuté

4. NDLR : sur cette question, voir en particulier De Stefano V. et Wouters M. (2019) Les plateformes de travail numériques doivent-elles être traitées comme des agences d’emploi privées?, Notes de prospective #07, Bruxelles, ETUI.

5. Un ouvrage est en préparation suite au colloque organisé par l’Atelier de droit social de l’UCLouvain le 18 avril 2018 : *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes ? Premiers diagnostics et actualités législatives*.

6. Plus globalement, l’environnement juridique des nouvelles formes d’emploi en Belgique concerne également d’autres aspects tels que le travail intérimaire, les agences de placement, les flexi-jobs et autres contrats de travail très flexibles, mais nous nous concentrons ici sur le statut social du travailleur de plateforme.

révèle l'existence d'une relation de travail subordonnée. La présence d'un lien de subordination juridique est donc déterminante.

En droit belge, les critères généraux qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité⁷, au-delà de la volonté des parties, sont la liberté d'organisation du temps de travail et du travail ainsi que la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique. Pour certains secteurs économiques (construction, gardiennage, nettoyage, transport, agriculture et horticulture), un mécanisme de présomption de contrat de travail a été introduit, basé sur des critères révélant pour l'essentiel l'existence d'une dépendance socio-économique. Une « Commission administrative de règlement de la relation de travail » peut prendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée, à la demande d'une ou des parties à cette relation, le cas échéant, avant qu'elle ait débuté. Les décisions de la commission administrative produisent en principe leurs effets pour une durée de trois ans et sont susceptibles de recours devant le tribunal du travail.

Les clauses spécifiques insérées par de nombreuses plateformes dans leurs conditions générales ne font donc pas obstacle à une requalification du contrat de service en contrat de travail, par la Commission ou par un juge, dès lors qu'un lien d'autorité est constaté.

2.2 Mesures spécifiques adoptées par le législateur concernant les travailleurs de plateformes

Deux initiatives législatives ont été adoptées récemment en Belgique en ce qui concerne l'économie de plateformes. La première est une loi-programme du 1^{er} juillet 2016, dite « loi De Croo »⁸, qui vise à soutenir l'économie de plateformes en introduisant un régime fiscal et social spécifique. Concrètement, cette loi exonère fiscalement les revenus qui résultent de services rendus par le contribuable à des tiers, en dehors de l'exercice d'une activité professionnelle, par l'intermédiaire d'une plateforme électronique agréée, pour autant que de tels revenus ne dépassent pas 6 000 euros par année civile. Du point de vue de la sécurité sociale, les personnes qui exécutent ces activités sont dispensées d'assujettissement au statut social des travailleurs indépendants. Un arrêté royal du 12 janvier 2017 définit « les conditions d'agrément des plateformes électroniques de l'économie collaborative ». Ces conditions sont très sommaires. Elles se limitent à viser des critères qui permettent l'identification des plateformes, par exemple le fait que « la plateforme est hébergée au sein d'une société ou d'une ASBL constituée conformément à la législation d'un État

7. Conformément à l'article 333 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 sur la nature des relations de travail.

8. NDLR : du nom du libéral Alexander De Croo, Vice-Premier Ministre (Open-VLD), également en charge de l'agenda numérique dans le gouvernement Michel (2014-2018), qui rassemblait une coalition entre libéraux francophones et flamands, chrétiens-démocrates et nationalistes flamands.

membre de l'Espace économique européen (...), qui a son siège social, son principal établissement ou son siège de direction ou d'administration au sein de l'Espace économique européen ». La liste des plateformes agréées est disponible sur le site internet du SPF Finances⁹.

Plus récemment, une loi relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale a été adoptée le 18 juillet 2018. Cette loi ne concerne pas uniquement l'économie de plateformes mais vise trois piliers : le travail associatif (1^{er} pilier), les services occasionnels entre citoyens (2^e pilier) et l'économie collaborative sur plateforme agréée (3^e pilier). Sans entrer dans les détails, retenons que l'objectif de cette loi est de permettre la génération de revenus complémentaires allant jusqu'à 6 000 euros par an exonérés d'impôt à toute personne possédant déjà un statut (pour les 1^{er} et 2^e piliers).

Cette loi est préoccupante car elle précise que lorsque les conditions sont remplies, le droit du travail et le droit de la sécurité sociale ne s'appliquent pas pour ces trois piliers. Idéologiquement, elle semble considérer la législation sociale comme une contrainte qui doit être évitée. On crée des activités qui ne sont pas considérées comme professionnelles (sous prétexte que le travailleur est déjà protégé par une autre activité), dans le but de les faire échapper à la protection sociale.

Ensuite, et c'est une question sur laquelle le Conseil d'État est revenu avec insistance, le respect du principe d'égalité n'est pas assuré. Pour une même activité, le traitement d'une indemnité pourra être différent sur le plan du droit fiscal et de la sécurité sociale, sans que cela puisse nécessairement être justifié. Par exemple, une différence de traitement entre un travailleur associatif et un travailleur salarié qui exerce la même activité à temps partiel pourra exister mais paraît difficile à justifier. Le Conseil d'État relève du reste qu'il y a lieu d'examiner si l'exclusion du champ d'application de la législation sociale belge se concilie avec la législation européenne ou internationale qui fixe des exigences minimales sur le plan de la protection du travail.

Enfin, il faut noter que ces mesures avaient fait l'unanimité contre elles au sein du Conseil National du Travail (CNT), tant sur le banc patronal que syndical, en raison des risques de concurrence déloyale et de glissement des emplois du marché du travail régulier vers ces nouveaux régimes.

3. Jurisprudence nationale et européenne sur les nouvelles formes d'emploi

À ce jour, aucune décision de justice par les juridictions du travail n'est disponible en Belgique en la matière. La Commission administrative de règlement

9. <https://finances.belgium.be/sites/default/files/downloads/127-economie-collaborative-liste-plateformes-agreees.pdf>

de la relation de travail¹⁰ a rendu deux décisions du 23 février 2018 et du 9 mars 2018 concernant **Deliveroo**. Des travailleurs de cette plateforme ont apporté de nombreuses informations éclairantes, via des captures d'écran de communications avec Deliveroo, sur les modalités d'exécution pratiques de leur travail (informations non disponibles dans les conditions générales, et pourtant utiles pour l'application des droits existants). Au vu de ces informations, la Commission administrative a conclu à l'existence d'un contrat de travail. Tout d'abord, la présomption de contrat de travail qui concerne les activités de transport doit bel et bien s'appliquer en l'espèce, et les éléments qui pourraient contribuer à son renversement manquent : absence de risque financier ou économique au sein de Deliveroo, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de Deliveroo, de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de Deliveroo, etc.

S'agissant de l'organisation du temps de travail, la Commission a relevé que les modalités de réservation des sessions de travail, de même que les conséquences associées au fait de ne pas être disponible pendant les plages acceptées, étaient très contraignantes. Par ailleurs, elle a estimé que les conventions que **Deliveroo** avait proposées aux candidats livreurs concernés impliquaient une absence de liberté d'organisation du travail et un certain contrôle hiérarchique (instructions très précises sur la tenue vestimentaire, les restaurants à fréquenter et comment interagir avec eux, contrôle par géolocalisation, faculté de résiliation de la relation à court terme/exclusion de la plateforme, etc.). Ce qui jette une lumière crue sur la rhétorique des plateformes : liberté de travailler, d'organiser son temps de travail, de se connecter ou se déconnecter à sa guise, etc. La seule liberté est effectivement de se connecter. Mais dès qu'il est connecté, la liberté du travailleur est considérablement restreinte.

4. Nouvelles formes d'emploi et conflits collectifs de travail, syndicats et négociation collective

Sur le plan sociologique, les débats portent en Belgique sur les dangers liés à la déshumanisation et au caractère invisible de cette forme de travail sur plateforme, à la flexibilité extrême du travail, à l'autonomie prétendue des travailleurs, à l'absence totale de stabilité de revenus, mais aussi aux systèmes d'évaluation en ligne qui rendent possible une concurrence sans précédent entre travailleurs, pouvant mener à des heures de travail chaque fois plus longues.

Sur le plan juridique, le travailleur « indépendant » est privé de l'application du droit du travail et sans couverture sociale appropriée pour cette activité. Cela signifie qu'il échappe aux règles concernant la rémunération minimum, le temps de travail, la représentation et négociation collective, la prévention et

¹⁰ Qui n'est donc pas une juridiction à proprement parler mais dont les décisions ne sont pas dénuées de tout effet. Voir : <https://www.commissionrelationstravail.belgium.be/docs/dossier-116-fr.pdf>

la protection en matière de santé et sécurité. Il ne reçoit pas de couverture sociale contre les risques de chômage et d'accidents de travail, ou en matière de vacances annuelles. Il n'a pas les mêmes droits en cas d'incapacité de travail liée à une maladie ou un accident, en cas de pension, de congé de maternité. Il n'a pas de congé de paternité ou de congé parental. Les questions de responsabilité civile et d'assurances, de lutte contre les discriminations, de protection de la vie privée, etc. se posent également.

Il est interpellant de constater qu'en Belgique, à l'exception des actions collectives menées par des travailleurs Deliveroo, aucune autre réaction ne semble s'opposer à ce scénario catastrophe. Parmi les éléments d'explication possible, on peut souligner la diversité des situations personnelles de ces travailleurs : certains ont d'autres sources de revenus, d'autres non, certains sont dans une situation si précaire qu'ils n'osent sans doute pas porter leurs revendications, ou ne savent pas comment le faire. Et enfin, élément sans doute décisif, ces travailleurs n'ont pas l'opportunité de s'organiser collectivement car ils sont éparpillés géographiquement et temporellement, et le taux de rotation est très élevé (un coursier Deliveroo ne l'est en moyenne que deux mois), ce qui rend tout travail d'organisation collective difficile.

Il convient toutefois de noter ici qu'une première expérience d'affiliation syndicale des travailleurs indépendants sur plateforme est tentée depuis janvier 2019 par la centrale des employés (CNE) de la confédération syndicale CSC¹¹.

Conclusion

Les débats sur l'économie de plateformes, très présents dans les médias belges, le sont peu dans les décisions des juridictions du travail. Les questions que pose ce nouveau modèle d'entreprise en droit social sont pourtant nombreuses et interrogent le rôle intermédiaire soi-disant « neutre » des plateformes : statut social des travailleurs de plateformes, application de dispositifs de protection spécifiques à certains travailleurs (par exemple, sur le travail intérimaire, le travail domestique, etc.), et application de textes internationaux et européens consacrant des droits sociaux minimaux ou fondamentaux pour les « travailleurs ». Aujourd'hui, les travailleurs de plateforme sont considérés comme des indépendants. La question d'un lien éventuel de subordination juridique est déterminante pour la (re)qualification des travailleurs, mais seule est intervenue sur ce sujet une instance administrative chargée de trancher la question de la nature salariée ou indépendante de relations de travail dans des cas individuels. Pour le reste, le gouvernement belge de centre-droit (2014-2018) a adopté une attitude favorable au développement des plateformes numériques, par l'adoption de mesures, à travers la loi De Croo et la loi relative à la relance économique, visant à exonérer fiscalement et socialement les revenus (jusqu'à 6 000 euros par an) issus d'une activité de service via une plateforme agréée ou qui a lieu entre particuliers moyennant le respect de

11. Le mouvement syndical belge est composé de trois grandes centrales : la CSC, la FGTB et la CGSLB (NDLR).

conditions particulières, ce qui pour certains revient à légaliser du travail au noir. Des actions collectives ont été menées par des coursiers de Deliveroo. Bien que la Belgique soit un pays fortement syndicalisé, les principales organisations ne semblent pas encore avoir adopté de stratégies claires pour organiser ces travailleurs, à l'exception de quelques initiatives peu nombreuses. Sans doute est-ce dû à la présence de la coopérative belge SMart, qui s'est depuis quelques années positionnée sur ce terrain du numérique, non sans quelques tensions avec les syndicats plus traditionnels.

SMart : une spécificité belge

La Belgique est souvent citée dans les débats sur les travailleurs de plateforme en raison d'une de ses particularités : l'existence d'une Société Mutuelle des Artistes, plus connue sous son acronyme SMart, qui est parvenue à se positionner dans l'émergence de l'économie de plateforme. SMart est née à la fin des années 1990 en réponse à la demande croissante des artistes confrontés aux difficultés de gestion de leur statut et de leurs activités. Son objectif premier est d'offrir des solutions pour inscrire plus aisément le travail des intermittents dans un cadre légal qui leur garantisse une meilleure sécurité sociale. Aujourd'hui présente dans 8 pays européens, elle a su adapter ses services à la situation nouvelle créée par les plateformes numériques, en particulier les plateformes de livraison à domicile (Take-it-Easy, Deliveroo, Uber Eats...).

Elle offre aux freelances de se décharger d'une gestion administrative quotidienne souvent complexe et chronophage, et développe pour eux des services et des réserves destinés à couvrir les risques, sans rien céder sur la protection sociale de ces travailleurs. Aujourd'hui, « ces travailleurs prennent part à une logique d'entrepreneuriat collectif, en créant leur propre activité économique au sein d'une entreprise partagée. Ils sont journalistes, formateurs, artisans, webmaster, coursiers, consultants, agriculteurs urbains... et lancent leur activité en tant que salariés chez SMart sans prendre le risque d'être indépendants ». Elle ambitionne de devenir la plus grande coopérative de travailleurs d'Europe.

Les relations de SMart avec les organisations syndicales belges ne sont pas réellement au beau fixe. Pour résumer, selon SMart, les syndicats traditionnels ne sont pas parvenus à adapter leurs structures et leurs services aux nouvelles formes d'emploi et de travail que génère l'économie numérique. Ils sont dépassés. Selon les organisations syndicales, le risque est que SMart, par son action, légitimise les zones grises et contribue à faire valider le remplacement d'emplois classiques, stables et correctement rémunérés par des emplois précaires de freelances mal payés, aux statuts mal définis et aux parcours discontinus. En somme, la relation tendue entre ces deux acteurs provient de deux visions différentes des marchés du travail. Pour la première (syndicale), il n'y a que deux types de statut : salarié ou indépendant. Pour la seconde (SMart), il est possible de trouver une troisième voie entre le salarié classique et le « vrai » indépendant.

Espagne

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Professeur de droit du travail et de droit de la sécurité sociale¹,

Université de Séville, Senior Counsellor, PwC

(Synthèse : Christophe Degryse)

1. État des lieux

La situation dans le secteur des plateformes numériques en Espagne est fortement tributaire des particularités de l'économie du pays, dans un contexte marqué par une reprise (timide) de l'emploi. Les études disponibles indiquent que les Espagnols font un usage assez important de ces marchés électroniques, que le nombre de plateformes qui opèrent dans le pays est élevé et que les grands acteurs du secteur y sont présents. Toutefois, le volume de travail sur ces plateformes demeure limité.

Selon les données disponibles, 55 % des Espagnols ont utilisé une plateforme en ligne au moins une fois en 2016. Ce secteur a représenté 1,4 % du PNB en 2017 ; il devrait représenter entre 2 % et 2,9 % du PNB à l'horizon 2025. Environ 500 entreprises opèrent actuellement dans le pays. L'impact de l'économie de plateforme est avant tout sensible au niveau de l'acquisition et de la vente de biens (avec un taux d'utilisation par 30 à 35 % de la population) ; viennent ensuite l'hébergement et le tourisme, les transports et la finance. L'Espagne se classe au-dessus de la moyenne européenne (15 %), et se situe dans le tiers supérieur au sein des 28 pays de l'Union. Par ailleurs, le pays se situe en tête du classement en termes de personnes offrant des biens ou des services au travers de ces marchés électroniques, en pourcentage de la population, et comparé avec le reste de l'UE (6 %). Plus de 2 millions d'Espagnols se procurent une part significative (plus de 25 %) de leur revenu total grâce à ces plateformes.

Ce type d'activité fournit à quelque 700 000 travailleurs espagnols leur emploi principal. Cela fait de l'Espagne le second pays d'Europe en termes de nombre de travailleurs employés sur des plateformes numériques. Des études ont également montré que les personnes qui exercent ce type de travail le font essentiellement parce qu'elles n'ont pas d'autres opportunités d'emploi, même lorsqu'elles sont détentrices d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Il ne s'agit donc pas pour eux d'une activité secondaire, d'un revenu supplémentaire, mais bien de leur seule et unique activité professionnelle. Cette situation marque une différence majeure avec d'autres pays et reflète la situation critique du marché du travail. Cela explique pourquoi la perception du travail de plateforme suscite de grandes préoccupations quant à la qualité de l'emploi, la stabilité du travail et le niveau du revenu.

1. Research Group PAIDI SEJ-322; le présent article est un résultat scientifique du projet de recherche financé par le ministère espagnol de la Recherche. Der 2015-63701-C3-3-R, « Instrumentos normativos sociales ante el nuevo contexto tecnológico 3.0 ».

Paradoxe présent dans d'autres pays : le travail de plateforme a un impact considérable dans l'opinion publique et les débats universitaires mais ne représente qu'une petite partie du phénomène global de l'économie de plateforme. Il s'agit d'abord d'un débat social. Le travail de plateforme est emblématique du travail précaire, et l'« ubérisation » de l'économie et de l'emploi est source de préoccupations.

Un second débat alimenté par certains partis politiques (de gauche²) porte sur des initiatives à prendre en matière d'inspection du travail, voire sur des changements législatifs. Certaines instances administratives, comme la CNMC (*Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia*³) créée par la loi 3/2013 du 4 juin 2013, est résolument en faveur de l'économie de plateformes, considérée comme « une chance du point de vue de la concurrence, et par conséquent une amélioration du bien-être des consommateurs », et contre toute restriction ou réglementation dans ce secteur. La Commission a toutefois lancé une consultation publique sur ce sujet, à partir de laquelle des recommandations ont été rédigées notamment concernant le cadre réglementaire nécessaire pour encadrer ce secteur. Ces recommandations ont suscité un large débat car elles étaient favorables à ce *business model*, en particulier dans les secteurs du transport et de l'hébergement de vacances.

Au niveau académique, il s'agit de l'une des questions les plus discutées du moment. Le nombre de projets de recherche, rencontres scientifiques et publications sur cette question est très important, et tout cela depuis fort peu de temps⁴. Les avocats spécialisés en droit du travail voient généralement dans le travail sur plateforme le reflet de tendances profondes sur les marchés du travail. Dans un pays où la précarité de l'emploi constitue une préoccupation majeure, l'impact de ces plateformes sur les conditions de travail n'est généralement pas vu comme positif ; la crainte est que dans certains cas elles encouragent des pratiques frauduleuses.

Initialement, la recherche universitaire portait principalement sur le problème de la qualification des travailleurs : indépendant ou salarié. Certaines grandes plateformes, comme **Glovo** ou **Uber**, engageaient leurs travailleurs sous statut d'indépendant, ce qui explique cette attention initiale. Plusieurs procédures administratives et judiciaires s'en sont suivies et aujourd'hui des décisions de l'Inspection du travail et de tribunaux du travail ont été rendues mais sans que nous puissions pour autant disposer d'une réponse unanime à cette question du statut. Aujourd'hui, d'autres sujets de recherche se sont ajoutés : ainsi, les questions des droits collectifs et de l'action syndicale pour ces travailleurs, de santé et de sécurité, de pauvreté au travail ont fait l'objet de nombreuses études.

2. Unidos Podemos et d'autres partis régionaux alliés, tels que Compromís.

3. Commission nationale sur les marchés et la concurrence.

4. Voir par exemple : Rocha F. et de la Fuente L. (2018) *The Social Dialogue in the face of digitalisation in Spain : an emerging and fragmented landscape*. Final report, Fundación 1° de Mayo, Diresoc, WP1 : Literature review and expert interviews (NDLR).

Les caractéristiques du développement de l'économie de plateforme en Espagne répondent aux caractéristiques de la situation économique du pays. Le rôle considérable du tourisme a entraîné une présence importante des plateformes destinées au logement temporaire, comme **Airbnb**. L'existence d'une forte réglementation dans les transports publics explique pourquoi **Uber** et d'autres plateformes similaires ne sont que peu présentes. Leur présence devrait encore se réduire après certains changements dans la réglementation à Barcelone et dans d'autres villes. Les difficultés économiques récentes expliquent pourquoi les plateformes consacrées à la vente et à l'échange de biens sont, en revanche, en plein essor. Les plateformes sont largement présentes, même si certaines d'entre elles (les plus visibles) ne sont actives que dans quelques grandes villes.

Autre caractéristique : l'émergence du travail de plateformes survient en Espagne à un moment où le marché du travail s'est fortement dégradé après plusieurs années marquées par l'impact de la crise financière mondiale. Il a donc été facile pour ces plateformes de justifier leur présence en invoquant leur contribution à la création d'emplois et de s'opposer du même coup à toute tentative de réglementation. Mais elles ont attiré bon nombre de citoyens sans emploi à la recherche d'une source *principale* de revenu, ce qui réfute leur argument selon lequel elles ne seraient qu'une simple opportunité pour étudiants et travailleurs occasionnels de se faire un peu d'argent de poche, justifiant le fait qu'elles bénéficient d'un environnement déréglementé. Or il s'agit de vrais emplois et de vrais travailleurs.

La présence d'*Ayuntamientos del cambio* (Conseils municipaux du changement) dans les plus importantes villes du pays, Madrid et Barcelone, héritiers du mouvement social « 15-M » (les *Indignados* ou « Indignés ») a d'importantes conséquences pratiques pour le fonctionnement de ces plateformes dont l'activité peut être soumise à des réglementations locales. Autre fait important : le contexte politique général, en particulier la faiblesse du gouvernement Sánchez formé en juin 2018 et l'absence de réaction législative aux problèmes générés par certaines plateformes, en dépit de leur impact sur l'opinion publique.

2. Environnement juridique national

En Espagne, il n'existe aucune réglementation spécifique pour le travail sur plateforme. Le droit espagnol du travail est fondé sur les deux modalités classiques de travail : salarié et indépendant. Chacune de ces formes possède son propre ensemble de règles, et les relations entre ces deux sphères sont faibles, voire inexistantes. Récemment, les règles en matière de santé et de sécurité ainsi que certaines dispositions en faveur de l'emploi ont permis d'établir un espace commun à ces deux mondes du travail (voir ci-dessous).

Les travailleurs salariés constituent l'élément central du droit espagnol du travail, dans tous les aspects de la relation de travail. Le statut des travailleurs de 2015 s'applique aux travailleurs qui vendent volontairement des services contre

rémunération versée par une autre partie, dans le cadre de l'organisation et de la gestion d'une personne physique ou morale, l'employeur ou l'entrepreneur.

Les travailleurs indépendants sont ceux qui exercent une activité économique pour leur propre compte, sans contrat de travail, indépendamment du fait qu'ils engagent ou non des employés, et quel que soit le type d'activité. Ce type de travail a traditionnellement été pris en compte dans les dispositifs de protection du système public de sécurité sociale (d'autres aspects ont moins retenu l'attention). Ce dispositif spécifique couvre donc la plupart des travailleurs indépendants, mais il existe deux exceptions majeures : les indépendants irréguliers, et ceux dont le revenu professionnel n'atteint pas le salaire minimum des travailleurs salariés. Ceux-là sont exonérés de l'obligation de cotiser dans ce régime spécifique. En outre, un petit nombre d'indépendants bénéficient d'autres dispositifs sectoriels complémentaires (agriculteurs, pêcheurs). L'adoption du statut des travailleurs indépendants, établi par la loi n° 20/2007, a représenté pour ces travailleurs un grand progrès dans la réglementation légale, même si ce statut ne peut être considéré comme un cadre complet réglementant leur activité. Le travail indépendant demeure une forme d'emploi où le développement des droits collectifs reste très faible.

En 2007, une nouvelle forme d'emploi a été introduite dans la législation : le travailleur « indépendant (ou autonome) économiquement dépendant » (*Trabajador autónomo económicamente dependiente*, TRADE). Sa caractéristique : un seul client représente au moins 75 % du revenu de l'intéressé. Cette forme d'emploi a été introduite en vue de fournir une certaine protection aux nombreux travailleurs indépendants économiquement faibles sur le marché du travail espagnol. Mais on considère généralement que ce dispositif a surtout servi à donner une apparence légale au travail clandestin, plutôt que d'améliorer les conditions de travail des individus concernés. Il a également permis d'introduire un premier modèle de « para-travail », un *tertium genus* entre travail autonome et travail salarié, même si les TRADES sont indépendants à 100 % (et pas « à moitié salariés »). La loi n° 20/2007 prévoit une forme spécifique de convention collective pour les TRADES, appelée « convention d'intérêt professionnel ». Les organisations collectives représentant les TRADES peuvent négocier à leur demande de telles conventions ; cela devrait contribuer à créer une source importante de réglementation des conditions de travail de ces travailleurs.

L'intérêt de ce nouveau statut est double. D'une part, de nombreuses plateformes l'utilisent comme forme standard de recours à leurs prestataires de services, car cela leur permet d'éviter le risque d'être qualifiées d'employeurs (pour les chauffeurs, etc.). D'autre part, les débats académiques présentent fréquemment cette forme d'emploi comme une solution possible aux problèmes de requalification, qu'on observe dans d'autres ordres juridiques, grâce à la création d'une catégorie intermédiaire entre les deux composantes traditionnelles des marchés du travail. Le droit espagnol du travail est donc pionnier dans l'expérimentation de ce type d'accords contractuels. Mais il faut bien l'admettre, l'expérience n'a pas été bonne à ce jour.

Comme évoqué plus haut, le rôle traditionnel des instances législatives a changé dans le traitement des questions liées au travail de plateforme. Plutôt que d'adopter des lois, ces instances sont devenues un forum de discussion sur ces sujets. Bon nombre d'idées qui circulent dans les débats académiques ou politiques se sont traduites dans l'arène parlementaire sous forme de motions, propositions de loi, etc.

Une expression pionnière de cet intérêt pour l'économie de plateforme a pu être observée en 2015 lorsque les dirigeants de deux partis politiques, le parti socialiste (PSOE) et le nouveau parti centriste CIUDADANOS, se sont accordés sur un programme de gouvernement. Cette initiative a finalement échoué et en fin de compte de nouvelles élections ont été convoquées. Mais il est intéressant de noter que ce programme de gouvernement comportait des mesures visant à améliorer la situation de l'emploi indépendant, et en particulier des travailleurs de plateforme. Les deux partis s'étaient accordés pour « trouver des formules pour des cotisations de sécurité sociale pour les indépendants à temps partiel ainsi que pour les indépendants occasionnels ou économiquement complémentaires, un phénomène en plein essor qui correspond à la réalité nouvelle de l'économie collaborative ».

En 2017, la coalition de gauche (*Unidos Podemos- En comú Podem- En Marea*) présentait au Sénat une motion appelant le gouvernement à adopter des mesures pour contrôler et superviser les plateformes numériques. La coalition y développait des vues très critiques sur « l'économie appelée à tort collaborative », mettant tout particulièrement l'accent sur la plateforme qui était sous les projecteurs : **Deliveroo**. Les principales préoccupations exprimées portaient sur les conséquences négatives pour les droits des travailleurs. D'autres initiatives similaires ont été présentées dans des parlements régionaux. Le parti nationaliste valencien de gauche Compromís a présenté au parlement de Valence (*Cortes Valencianas*) une motion non législative invitant le gouvernement national à examiner, avec l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, les pratiques du travail dans les entreprises de la *gig economy*, parmi lesquelles **Deliveroo** et **Glovo**.

Le 20 février 2018, le Congrès des députés a adopté une motion dans laquelle il interrogeait le gouvernement Rajoy II au sujet des mesures qu'il entendait adopter pour assurer des conditions de travail adéquates dans l'économie numérique. Finalement, le Congrès a adopté une loi organique sur la protection des données personnelles et la protection des droits numériques, un texte qui entendait remplir une double fonction : conformer le droit espagnol au règlement européen relatif à la protection des données (RGPD)⁵, et introduire un nouveau chapitre sur les droits numériques, tels que le droit à la déconnexion ou à la protection en cas de géolocalisation ou de vidéosurveillance. Cette loi, adoptée le 5 décembre 2018 (3/2018), constitue un véritable progrès dans l'élaboration du droit numérique en Espagne, même si elle ne comporte pas de mesures spécifiques visant le travail de plateforme.

5. Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil, du 27 avril 2016.

3. Le rôle de l'Administration du travail

L'Administration du travail se caractérise, en Espagne, par un activisme traditionnel de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Ses membres ont le pouvoir de notifier officiellement les infractions (*actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*) et de proposer des sanctions en cas de violation de la législation sociale. Ces *actas* sont soumis à un contrôle juridictionnel exercé par des tribunaux administratifs.

En Espagne, le phénomène des faux indépendants (*falsos autónomos*) constitue un problème de plus en plus important. Comme déjà évoqué, les plateformes ont été considérées comme un facteur de risque à ce sujet et les inspecteurs, déjà sensibilisés à cette fraude généralisée, ont réagi fermement. La première intervention de l'administration espagnole du travail a eu lieu dès 2015 à Barcelone, quelques mois après l'arrivée d'**Uber** dans le pays. L'Inspection du travail et de la sécurité sociale y a estimé qu'**Uber** avait violé la législation en n'enregistrant pas ses chauffeurs comme des employés auprès de l'administration de la sécurité sociale. L'inspection avait agi à la suite d'une plainte d'une association professionnelle de chauffeurs de taxi. À cette époque, **Uber** prétendait que ses chauffeurs n'étaient ni salariés ni indépendants, mais de simples citoyens proposant à d'autres personnes d'utiliser leur véhicule pour un trajet. La plainte visait aussi les chauffeurs eux-mêmes parce qu'ils ne s'étaient pas enregistrés comme indépendants et qu'ils ne s'étaient pas acquittés de leurs obligations fiscales et de cotisations sociales. L'inspecteur chargé du dossier avait conclu que ces violations existaient bel et bien et que les personnes concernées devaient être considérées comme des travailleurs salariés car **Uber** leur fournissait les smartphones leur permettant de mener leur activité professionnelle. La société offrait aussi un système de primes basées sur la productivité des chauffeurs, et elle avait indiqué à ses chauffeurs qu'elle les aiderait s'ils rencontraient des problèmes avec les tribunaux ou la police.

L'Administration du travail a imposé à l'entreprise le paiement des cotisations non payées, avec intérêts et assorties d'une majoration, mais sans infliger d'amendes. L'entreprise, en plus de déposer plainte devant les tribunaux espagnols, a également adressé une réclamation officielle auprès de la Commission européenne, en prétendant que les restrictions qu'on lui appliquait violaient le droit de l'Union européenne.

Cette affaire a constitué la première réaction juridique à l'économie de plateforme et a bénéficié d'une attention soutenue dans l'opinion publique, les médias et auprès des juristes. Elle a ouvert la voie à d'autres (nombreuses) interventions administratives. Toutes ont fait la même évaluation sur la base des mêmes éléments. En outre, les associations qui avaient déposé plainte à Barcelone ont ensuite réussi à porter l'affaire devant la Cour de justice de l'Union européenne, ce qui a débouché sur la fameuse décision **Uber Pop**⁶, cette fois en intentant une procédure judiciaire devant les tribunaux du commerce de Barcelone.

6. CJUE C 434/15 *Elite Taxi v. Uber Systems Spain S.L.*

Enfin, ce cas illustre la manière spécifique dont les problèmes ont été gérés par les acteurs privés et publics. L'association professionnelle a introduit une plainte contre les chauffeurs **Uber** car ils n'étaient pas enregistrés comme indépendants. Les syndicats et l'administration publique se sont alignés sur les positions de cette association de chauffeurs de taxi. De leur côté, les intérêts et besoins des chauffeurs **Uber** ont été totalement ignorés par tous les acteurs, y compris les syndicats, ce qui est une caractéristique commune de tous les « dossiers Uber » d'Europe.

D'autres interventions ont suivi, parmi lesquelles les rapports des Inspections du travail de Valence, de Barcelone et de Madrid à propos de **Deliveroo**, et l'intervention rapide de l'Inspection du travail de Barcelone contre **Take Eat Easy** qui a débouché sur une sanction contribuant à l'arrêt des activités de cette plateforme en Espagne. Tel fut également le cas d'une petite entreprise qui opérait comme plateforme pour la gestion de services d'aide à domicile et qui a, elle aussi, dû fermer car sanctionnée pour infraction au droit de la sécurité sociale. L'activisme des inspecteurs a donc été remarquable et ils ont fait preuve d'une grande diligence pour se préparer à faire face à ce phénomène.

Un plan stratégique 2018–2020 pour l'Inspection du travail et de la sécurité sociale a inscrit parmi ses priorités le contrôle du travail de plateforme⁷. Ce plan a été adopté par le gouvernement conservateur du Premier ministre Mariano Rajoy. En juin 2018, ce dernier a cédé la place au socialiste Pedro Sánchez, et l'une des premières initiatives du nouveau gouvernement a été la présentation d'un schéma directeur pour le travail décent, qui comportait un large éventail de mesures directement liées au travail de plateforme. Ce document a fait l'objet d'un accord avec les gouvernements régionaux et les organisations de travailleurs indépendants, et contient une section (n° 6) consacrée à « l'approche des nouvelles modalités de prestation de travail » qui comporte un diagnostic du problème et une énumération de mesures à prendre.

Le diagnostic porte sur l'impact des technologies ICT sur les relations du travail. Le travail de plateforme y apparaît comme l'une des manifestations les plus significatives des nouvelles formes d'emploi générées par le changement technologique. Le document souligne comment des pratiques irrégulières sont en train d'émerger, contre lesquelles doit lutter l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. De telles pratiques entraînent une précarisation de l'emploi sur les plateformes et une augmentation du risque de pauvreté au travail. Mais aussi la dissolution des structures d'entreprise et la généralisation du phénomène des faux indépendants. Enfin, un risque particulièrement grave est que la prestation des services n'est pas régularisée dans le système de la sécurité sociale.

Le diagnostic étant posé, trois mesures essentielles doivent être prises pour éviter ou réduire ces risques : fournir à l'Inspection du travail et de la sécurité sociale les moyens techniques lui permettant d'identifier les acteurs impliqués

7. Ligne 88, consacrée aux « activités menées au travers des plateformes sur Internet ».

dans les plateformes numériques et le commerce électronique; établir un manuel destiné à aider les responsables en les accompagnant par une formation dans ce domaine qui permettra leur spécialisation; mettre en œuvre une campagne d'inspection spécifique visant les plateformes et le commerce électronique.

4. Jurisprudence nationale

Le panorama de la jurisprudence nationale relative au travail de plateforme en Espagne est encore limité pour l'instant, mais le nombre de jugements des tribunaux augmente rapidement et la doctrine évolue en permanence. Comme indiqué plus haut, la première réaction des pouvoirs publics a été administrative. Cette phase a entraîné une seconde phase, judiciaire, lorsque les tribunaux administratifs ont commencé à étudier les réclamations des plateformes sanctionnées par l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Parallèlement, les tribunaux du travail ont commencé à se prononcer sur des plaintes individuelles d'employés de plateformes dans le secteur de la livraison de repas. Ces personnes s'adressaient généralement au tribunal après avoir été exclues de la plateforme, dans certains cas à cause de leur action militante pour de meilleures conditions de travail. Dans tous les cas, la plateforme les avait traités comme des indépendants, et elle présentait l'exclusion comme une démission de plein gré, si bien que la première question que la juridiction du travail était amenée à trancher portait sur la nature réelle du contrat de service entre les parties.

Les « *Juzgados de lo Social* » se sont prononcés à cinq reprises. Leurs jugements ont suscité une grande attention. Dans toutes les affaires, les cas étaient très similaires mais pas identiques; ils impliquaient des chauffeurs de différentes plateformes de livraison de plats cuisinés. À deux reprises, les tribunaux se sont prononcés différemment à propos de chauffeurs utilisés par une même entreprise :

- Jugement de la cour sociale de Valence n° 6, du 1^{er} juin 2018 : les coursiers de **Deliveroo** sont des **travailleurs salariés**; la société doit réembourser ou dédommager un travailleur licencié;
- Jugement de la cour sociale de Madrid n° 39, du 3 septembre 2018 : les coursiers de **Deliveroo** sont des **indépendants**;
- Jugement de la cour sociale de Barcelone n° 11, du 29 mai 2018 : les services rendus par les chauffeurs à la société **Take Eat Easy** sont des prestations de travailleurs **salariés** et non d'indépendants;
- Jugement de la cour sociale de Madrid n° 39, du 3 septembre 2018 : les chauffeurs de **Glovo** sont des **indépendants**;
- Jugement de la cour sociale de Madrid n° 33, du 11 février 2019 : les chauffeurs de **Glovo** sont des **employés salariés**⁸.

8. Dans ce dernier cas, la cour a conclu que le chauffeur avait été licencié en représailles, à cause de son engagement dans une action collective, si bien que ce licenciement devait être considéré comme discriminatoire et par conséquent être invalide.

Les divergences entre ces jugements ne sont pas surprenantes si l'on tient compte de la complexité de cette forme d'emploi. Elles reflètent la capacité des plateformes à s'adapter à la législation espagnole, en modifiant leurs pratiques après chaque jugement, et en faisant évoluer les stratégies de leurs avocats. La composition variée du système judiciaire espagnol, qui comporte des juges d'origines diverses et de sensibilités différentes, doit également être prise en considération. Enfin, il faut mentionner que les syndicats espagnols sont familiers des stratégies judiciaires utilisées comme instrument de pression collective pour protéger le statut des travailleurs.

Dans l'ensemble, comme on le voit, ce panorama est encore très limité, avec un nombre étonnamment faible de jugements rendus jusqu'à présent, et qui n'émanent que de juridictions du premier degré. Aucun jugement n'a été rendu par une juridiction d'appel et nous devons encore attendre un an ou deux avant d'obtenir une décision de la Cour suprême qui permettrait de commencer à constituer une jurisprudence légalement contraignante sur ces questions. L'absence d'une juridiction bien arrêtée sur les aspects les plus controversés de cette forme d'emploi est un élément majeur d'explication de l'intensité des débats sur le plan juridique.

La très faible production des tribunaux espagnols sur ces questions s'explique d'une part par le fait que les plateformes constituent un phénomène encore relativement nouveau et que le recul manque encore pour que les tribunaux puissent intervenir plus activement⁹. Des jugements sont d'ailleurs encore attendus de la part de juridictions sociales à Valence, à Barcelone et à Madrid.

Mais d'autre part, de nombreux chauffeurs ont retiré leurs plaintes après être parvenus à un accord avec les plateformes (accord prévoyant l'arrêt de l'action en justice). Ces dernières tentent d'éviter les risques d'une possible condamnation, qui aurait un effet négatif sur l'opinion publique, porterait préjudice à leur réputation et à leur image, pourrait avoir un effet d'appel, incitant d'autres travailleurs dans une situation similaire à s'adresser à leur tour à la justice. Enfin, une décision défavorable pourrait contribuer à construire une jurisprudence contraire à leurs intérêts. De leur côté, ces travailleurs — souvent précaarisés — peuvent, dans le cadre d'un accord, obtenir une somme d'argent plus importante que celle qui pourrait leur être attribuée au cas où le tribunal leur donnerait raison. C'est d'autant plus vrai qu'en cas de procès, les plateformes engagent les cabinets juridiques les plus prestigieux du pays dans le domaine du droit du travail.

Ces facteurs expliquent la recherche d'une solution alternative, non judiciaire, pour les problèmes soulevés. Ce phénomène est si largement répandu que, pour y résister, certains syndicats ont décidé de porter plainte eux-mêmes, plutôt que de soutenir les demandes individuelles de leurs membres, afin d'assurer que la procédure sera effectivement tranchée par une juridiction du travail.

9. Il est intéressant de mentionner que les tribunaux du travail sont aussi en crise en raison d'une absence de ressources et de la multiplication des actions intentées dans le contexte de la crise de l'emploi.

5. Conflits collectifs

Les conflits collectifs peuvent être regroupés en trois grandes catégories¹⁰. La première concerne des plateformes résidentielles comme **Airbnb** dans les grandes villes, avec de nombreux problèmes de réglementation, dans un contexte de résistance à la gentrification et de « tourismophobie ». À Barcelone, les autorités de la ville ont été parmi les premières à adopter des mesures visant à réguler cette activité. Le débat a été très médiatisé, mais il ne présente que peu ou pas d'intérêt du point de vue des relations du travail.

Le deuxième type de conflit est indubitablement celui qui oppose le secteur des taxis à **Uber** et à d'autres plateformes comme **Cabify**. Ces sociétés, après avoir opéré dans un premier temps sans base légale, travaillent actuellement avec une licence publique, en vertu de laquelle elles se livrent à une « location de véhicules avec chauffeur », figure juridique qui existait déjà dans la réglementation des transports mais qui avait été peu développée jusqu'à présent. Mais le problème est alors celui du nombre des licences disponibles. Sans fournir réellement de solution, le gouvernement national a transféré les compétences de réglementation aux autorités régionales. Le conflit a explosé au début de 2019, avec des appels à la grève à Madrid et à Barcelone et beaucoup de tensions (actions violentes contre les chauffeurs de plateforme et destruction de véhicules). À Madrid, le gouvernement régional a rejeté la plupart des revendications des chauffeurs de taxi et ceux-ci ont mis fin à leur mouvement de grève sans avoir obtenu d'avancées substantielles. Au contraire, les autorités de Barcelone ont adopté un règlement qui donnait raison aux revendications des chauffeurs de taxi, en rendant plus difficile le recours aux services d'Uber et d'autres. Mais les plateformes ont contre-attaqué et quitté Barcelone. Ce qui est particulier dans cet épisode, c'est que dans la plupart des cas, les chauffeurs n'étaient pas indépendants, mais employés des plateformes détenant leur licence et possédant les véhicules. Par conséquent, les sociétés de transport ont licencié un grand nombre de chauffeurs. Ceux-ci ont constitué une association et ont manifesté dans les rues de Barcelone. Des chauffeurs indépendants se sont joints à cette initiative¹¹. De plus, des entreprises qui opèrent par l'entremise de licences VTC et les plateformes elles-mêmes ont lancé des actions sur le plan juridique contre ces réglementations locales, en poursuivant les pouvoirs publics locaux et en présentant des demandes d'indemnités très importantes.

10. Il existe d'autres types de conflits, mais de moindre importance, comme celui qui oppose les sociétés de liaisons inter-cités par bus et Blablacar.

11. Il est intéressant de relever par ailleurs que les plateformes et les sociétés de transport ont suivi une stratégie commune qui les a vu faire appel à l'opinion publique, au travers de campagnes publicitaires durant les grèves, et traiter les villes et les citoyens comme des otages, en les menaçant de désertion et d'arrêt de leurs services. La menace de licenciements massifs a également servi à mobiliser les travailleurs et à mettre la pression sur les pouvoirs publics. On peut d'une certaine manière évoquer le recours à une forme atypique de lock-out, une figure presque absente de relations du travail en Europe depuis des décennies.

Le troisième type de conflit, le plus intéressant du point de vue des relations de travail, concerne les coursiers travaillant pour **Deliveroo** à Valence. Dans cette ville, un groupe de coursiers a décidé de se regrouper et d'exiger collectivement de la société de meilleures conditions de travail. Les intéressés avaient tous été engagés comme indépendants dans le statut classique au départ, comme TRADE par la suite. La plateforme a obstinément refusé de les considérer comme des employés, malgré toute la pression émanant des travailleurs, mais aussi des instances administratives et judiciaires.

Les coursiers ont alors mis sur pied une plateforme, **RidersXDerechos**¹², et ont entamé une action collective pour forcer une négociation avec la plateforme **Deliveroo**. Mais cette dernière a refusé et a exclu les leaders les plus actifs en les déconnectant de l'application (en prétendant que cette déconnexion n'était due qu'à des raisons techniques). **RidersXDerechos** a alors lancé d'autres actions, des campagnes sur les réseaux sociaux, des grèves, des réclamations auprès de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, sans oublier l'aide aux travailleurs exclus pour mener leur action en justice contre la société. Cette démarche a obtenu le soutien et l'assistance juridique d'un petit syndicat minoritaire très actif à Valence. Les grands syndicats, d'abord absents du conflit, ont réagi plus tardivement, mais ils se sont activement impliqués ensuite. Ce mouvement des coursiers s'est étendu à d'autres plateformes et à d'autres villes, devenant ainsi un conflit national.

Cet épisode est remarquable à un triple égard : par le contraste entre la nouveauté de cette forme d'emploi et le modèle classique de relations industrielles qui en a découlé ; par le déroulement traditionnel des phases de l'action industrielle (griefs, revendications, organisation, reconnaissance, pression et négociation), alors qu'une opinion répandue estime que le syndicalisme conventionnel est dépassé, sinon mort ; et enfin par un « conflit de reconnaissance » rarement observé, qui voit **Deliveroo** refuser à **RidersXDerechos** le statut d'association représentative des travailleurs. En Europe continentale, le droit du travail a réglé ce genre de conflit en établissant, par l'entremise du droit syndical, des règles de légitimité pour la négociation collective et l'obligation de négocier avec les syndicats considérés comme légalement représentatifs.

Les plateformes ont pour leur part eu recours à des stratégies d'« évitement syndical », conjuguant la pression directe sur les travailleurs et les offres unilatérales d'amélioration de conditions de travail pour éviter toute action collective. Dans le même temps, ces sociétés ont proposé de changer le statut de l'emploi, remplaçant le statut d'indépendant par celui de TRADE, qui comporte certains avantages. Cette stratégie a eu peu d'impact et les coursiers ont continué d'agir en groupe, de manière très active et motivée.

¹². Les intéressés ont évité d'utiliser le terme de « syndicat » et ils n'ont pas suivi le modèle légal en la matière.

6. Syndicats et négociations collectives

6.1 De nouvelles organisations parties de la base

L'expérience la plus notable d'organisation partie de la base est celle de **RidersXDerechos**, qui se présente non comme un syndicat, mais comme une « plateforme » pour les coursiers. Les chauffeurs d'**Uber** et de **Cabify** ont également créé leur association, ainsi que certaines personnes employées dans d'autres secteurs de l'économie de plateforme. Dans le conflit les opposant à **Deliveroo**, les coursiers n'ont pas recherché l'aide des syndicats traditionnels CC.OO et UGT. Ils ont agi de leur propre initiative, en créant une structure collective et, le cas échéant, en cherchant le soutien de petits syndicats tels que CGT, CNT et l'Intersindical Valenciana. En outre, ces coursiers ont pu compter sur le soutien d'associations des mêmes plateformes dans d'autres pays. La technologie a rendu possible un niveau élevé de coopération internationale.

6.2 Les syndicats traditionnels

Les syndicats les plus représentatifs à l'échelle nationale, CC.OO et UGT, se sont également impliqués, en utilisant leurs ressources pour améliorer les conditions de travail dans ce secteur et en dénonçant publiquement les pratiques condamnables. Leur implication est fondamentale pour obtenir un accès au gouvernement et aux pouvoirs publics. Mais les canaux traditionnels de la représentation (comités d'entreprise...) sont totalement absents. En dépit des efforts des syndicats, aucune convention collective n'a pu être signée jusqu'à présent pour ces travailleurs. Aucun accord sectoriel portant sur des catégories spécifiques de travailleurs, ni d'accord trilatéral avec l'intervention des autorités légales selon le modèle de certaines villes italiennes n'a été conclu. Les travailleurs de plateforme sont totalement exclus de la négociation collective. Mais l'utilisation de ressources technologiques, notamment des portails sur Internet, pour défendre les droits des coursiers s'est largement répandue. Par exemple, l'UGT a lancé en 2017 un portail en ligne pour aider les travailleurs virtuels dans leur action contre les plateformes. Sous l'intitulé « Ta réponse syndicale », il constitue un canal d'information, de conseil, d'action revendicatrice, d'organisation et de plainte, ainsi qu'un moyen de participation pour les travailleurs de plateformes¹³.

6.3 Syndicats et actions en justice

Les syndicats ont aussi porté plainte devant l'Inspection du travail et ils se sont manifestés devant les tribunaux du travail pour soutenir les demandes individuelles des coursiers contre leurs plateformes. Dans un cas, les syndicats ont eu recours à l'instrument de la « procédure de conflit collectif » (*proceso*

13. <http://www.turespuestasindical.es>

de conflictio colectivo). Cette procédure peut être utilisée pour des actions concernant plusieurs travailleurs, et le jugement rendu par le tribunal a un effet général, s'appliquant à tous les cas similaires ultérieurs. En août 2018, l'UGT a décidé, plutôt que de déposer des plaintes individuelles devant l'Inspection du travail, d'attaquer le problème à un niveau collectif en poursuivant la plateforme **Glovo**. C'est la première fois que la Haute Cour nationale¹⁴ sera amenée à se prononcer dans une situation impliquant de faux indépendants. Son impact sur l'état actuel de la jurisprudence pourrait être énorme.

6.4 Développement du mouvement syndical

Ces actions ont été accompagnées d'une stratégie plus traditionnelle visant à créer des structures syndicales au sein même des plateformes. Mais cette initiative se heurte à un problème juridique généré par le cadre légal pour l'élection des représentants des travailleurs. Selon le droit espagnol du travail, il n'existe que deux instances pour la représentation des travailleurs dans le secteur privé : les délégués des travailleurs et les comités de travailleurs. Un tel modèle, conçu pour des lieux de travail abritant de nombreux travailleurs, convient mal à des sociétés telles que les plateformes. Les instances des syndicats sont plus flexibles mais il s'avère difficile de les mettre en place dans des entreprises caractérisées par un taux élevé de rotation de la main-d'œuvre et une grande dispersion géographique des travailleurs.

6.5 Lobbying

Enfin, les syndicats ont intensivement recours au lobbying pour inciter les partis politiques et les acteurs publics à défendre les intérêts de ces « nouveaux » travailleurs. Les alliances traditionnelles avec certains partis se sont avérées utiles et de nouveaux partis se sont montrés particulièrement sensibles à leur demande. Cela explique pourquoi tant d'initiatives parlementaires ont vu le jour, le travail de plateforme étant devenu l'une des préoccupations majeures dans les relations du travail en Espagne. Cette stratégie a été menée à tous les niveaux car toutes les administrations sont plus ou moins impliquées. Les instances administratives où les syndicats sont représentés, comme les Conseils économiques et sociaux (au niveau national, régional ou local) ou les Conseils régionaux pour les relations du travail, ont été actives dans l'élaboration de déclarations et d'autres documents sur le sujet.

14. En dépit de son nom et de sa juridiction qui s'étend sur tout le territoire espagnol, la Haute Cour nationale est un tribunal de première instance, qui n'a pas le pouvoir d'émettre des jugements créant une jurisprudence contraignante ; son autorité est cependant importante et ses jugements atteignent directement la Cour suprême, ce qui ouvre rapidement la voie à l'adoption d'une jurisprudence réellement contraignante.

6.6 *L'Acuerdo Interprofesional de Cataluña* : un « modèle » ?

À ce jour, l'expérience la plus intéressante est celle de l'accord interprofessionnel catalan, l'*Acuerdo Interprofesional de Cataluña* (AIC), pour les années 2018-2020, signé le 24 juillet 2018. Cet accord couvre le territoire de la communauté autonome de Catalogne et son objectif est de réglementer la négociation collective à ce niveau géographique. Il a été signé par les organisations syndicales et patronales les plus représentatives à ce niveau. Cet AIC comporte un chapitre consacré au travail de plateforme¹⁵, qui présente des propositions dans deux domaines : la nature légale du travail de plateforme et la reconnaissance des droits collectifs pour les travailleurs concernés.

Concernant la nature juridique des services fournis au travers des plateformes numériques, l'AIC indique entre autres que « des décisions de justice ont reconnu très tôt (...) l'existence d'une relation d'emploi entre la plateforme et les prestataires de services (...) », et que « l'absence d'une réglementation européenne spécifique sur les plateformes numériques génère une incertitude quant au droit applicable, en particulier s'agissant des relations du travail dans les cas où le siège central de la société et la prestation des services sont situés dans des pays différents. Nous estimons qu'il convient d'appliquer les règles du travail du pays où le service est rendu (c'est-à-dire où que le travailleur soit situé), et non celles du siège social de la plateforme ».

S'agissant des droits collectifs des travailleurs, l'accord comporte plusieurs déclarations, qui traitent principalement de la dispersion des travailleurs des plateformes et de l'impact possible sur leurs droits collectifs (système de représentation, liberté d'association et négociation collective). Les parties signataires de l'AIC déclarent que « des mécanismes de communication susceptibles de favoriser le contact entre les travailleurs doivent être étudiés ou adaptés, afin de permettre le choix de la représentation légale des travailleurs ». Les parties s'engagent à « proposer la création d'un comité technique au sein du Conseil des relations du travail pour analyser les cas spécifiques de ce domaine, dans le cadre de la marge de manœuvre et des pouvoirs reconnus par la loi ».

Le Conseil des relations du travail d'Andalousie travaille également à l'élaboration d'un ensemble de recommandations pour des conventions collectives, traitant notamment de problèmes posés par l'économie de plateforme. Sans surprise, ces initiatives ne bénéficient pas du soutien des plateformes, qui défendent quant à elles un modèle différent et croient que la réglementation en cette matière limiterait leur activité et leur impact positif sur l'emploi.

15. Les parties signataires de l'AIC avaient commencé leur discussion dans le cadre de l'établissement d'un rapport de la Commission interdépartementale sur l'économie collaborative (2017), dans lequel les partenaires sociaux ont exprimé la nécessité de renforcer leur présence afin d'accroître leur capacité à représenter les travailleurs, les indépendants et les plateformes qui les emploient, afin d'élargir la négociation collective et les accords d'intérêt professionnel, et de doter les nouveaux accords de contenus actualisés correspondant à la nouvelle réalité économique.

6.7 Autres initiatives

En juillet 2018, la plateforme **Deliveroo** et l'association espagnole des coursiers (*Asociación Española de Riders Mensajeros*, ASO) ont signé le premier « accord d'intérêt professionnel ». Cet accord est conforme au modèle soutenu par les plateformes de services numériques de ce type : les coursiers ne sont pas des travailleurs indépendants mais des TRADES ; les plateformes ne sont pas leurs employeurs et par conséquent elles ne supportent pas l'ensemble des obligations et des responsabilités inhérentes à ce statut. Elles reconnaissent la nécessité d'une certaine protection pour ces travailleurs et leur droit à s'organiser. Mais l'accord n'est pas allé plus loin. Il est principalement défensif : plutôt que d'être un instrument d'amélioration des conditions de travail et de rééquilibrage des pouvoirs entre les plateformes et les travailleurs, il a été conçu pour éviter l'application de conventions collectives traditionnelles.

La réponse de ces entreprises qui refusent les conventions collectives se reflète dans la production d'autres documents qui cherchent d'une manière ou d'une autre à combler ce vide. En plus de la convention Deliveroo-ASO déjà mentionnée, ces textes sont :

- le « Code de bonne pratique pour les plateformes numériques » présenté en Catalogne en 2018, lié au rapport de la Commission interdépartementale sur l'économie collaborative ;
- le « Code de bonne pratique » de Sharing España, un groupement d'une trentaine d'entreprises de l'économie collaborative, qui énumère 13 principes et bonnes pratiques que les membres s'engagent à respecter. Les plateformes pour la prestation de services n'ont pas signé ce document ;
- le « Manifeste pour un travail intelligent, innovateur et de qualité » élaboré par Adigital, une association qui représente les plateformes de travail les plus importantes du pays et mène une vigoureuse action de lobbying et des campagnes pour défendre les conceptions de ses membres sur les emplois qu'ils génèrent. Le manifeste exprime aussi le souhait de collaborer avec le gouvernement pour traiter des problèmes apparus à ce jour.

Conclusion

En Espagne, le travail sur plateforme se répand rapidement dans toute la population, il n'est pas confiné aux étudiants ou aux travailleurs occasionnels. Cela s'explique principalement par la situation critique du marché de l'emploi, mais aussi par exemple par l'importance du secteur touristique (pour des plateformes comme Airbnb). Le statut social controversé de ces travailleurs a fait, au départ, l'objet de procédures administratives. L'Administration du travail (Inspection du travail et de la sécurité sociale) a notifié un certain nombre d'infractions et a imposé des sanctions à des plateformes telles que Uber pour violation de la législation sociale. À cette première phase administrative a succédé une phase judiciaire. Le nombre de jugements des tribunaux a rapidement augmenté (cinq jugements importants ont été rendus) et la doctrine

évolue en permanence, mais pas toujours de manière cohérente. L'Espagne ne dispose toujours pas d'une réponse claire et unanime à la question du statut des travailleurs de plateforme. Même si le droit espagnol du travail est fondé sur les deux modalités classiques de travail — salarié et indépendant —, depuis 2007, la législation prévoit aussi le statut de travailleur « indépendant économiquement dépendant » (*Trade*), en vue de fournir une certaine protection aux indépendants économiquement faibles sur le marché du travail. Des conventions collectives peuvent être négociées pour eux, même s'ils restent à 100 % indépendants.

Les principaux conflits collectifs portent sur la régulation des plateformes touristiques (Airbnb...), sur les transports (Uber, Cabify...) et sur les livraisons de repas (Deliveroo). Les coursiers de Deliveroo ont mis en place le collectif RidersXDerechos, hors syndicats traditionnels. Ces derniers manquent de canaux traditionnels de représentation dans ces plateformes, mais ils se sont impliqués notamment par des procédures judiciaires en conflit collectif. Ils tentent aussi d'utiliser eux-mêmes les canaux technologiques (site web) pour défendre les droits des coursiers. En Catalogne, une initiative pourrait servir de modèle : l'accord interprofessionnel catalan 2018-2020 comporte un chapitre consacré au travail de plateforme, qui présente des propositions dans deux domaines : la nature légale du travail de plateforme et la reconnaissance des droits collectifs pour les travailleurs.

États-Unis

Kieran Van den Bergh

Doctorant au COMPTRASEC¹

(Synthèse : Christophe Degryse)

1. État des lieux²

1.1 Le phénomène de plateformes

Les travailleurs des plateformes ne représentent qu'une part très faible de la population active des USA (entre 5 et 15 % en fonction des estimations). En outre, près de 80 % d'entre eux travaillent à temps partiel, voire très partiel. Toutefois, cette forme de travail semble progressivement changer la structure de l'économie américaine. Suite notamment aux crises financières, on a assisté à une forte hausse du travail atypique et à la création de petites entreprises (1099 filings)³, qui correspond à une chute dans l'emploi à temps plein. Généralement, lorsque l'activité reprend, la courbe s'inverse. Or, depuis les années 2010, les États-Unis connaissent une reprise de la croissance économique sans que l'emploi à temps plein augmente et alors que les 1099 filings continuent de s'accroître. Cela s'expliquerait par une tendance croissante, désormais structurelle et observable, de la plateformes de l'économie⁴.

Comment définir cette plateformes ? Dans un article publié en 2016, Julia Tomassetti s'est penchée sur le fonctionnement d'Uber⁵. Cette dernière, et les autres plateformes numériques de mise au travail, défendent l'idée selon laquelle elles relèvent davantage de la logique de marché que de la logique d'entreprise car elles utiliseraient un algorithme dont le fonctionnement s'apparenterait, par sa neutralité et sa pureté, au fonctionnement d'un marché idéal que d'une entreprise intégrée et centralisée.

-
1. Kieran Van den Bergh fait sa thèse sous la co-direction d'Isabelle Daugareilh (COMPTRASEC, Bordeaux) et du Professeur Simon Deakin (CBR, Cambridge) sur « le numérique et les mutations du travail » en s'intéressant tout autant aux droits français, anglais et américain.
 2. La production doctrinale américaine sur la question de l'économie de plateforme ne permet pas d'être résumée en quelques lignes. Dans les lignes qui suivent, nous nous intéressons à quelques articles qui nous ont paru emblématiques du sujet.
 3. Aux États-Unis, le formulaire 1099 sert à déclarer, notamment, les paiements versés à des entrepreneurs indépendants (ainsi que les revenus d'immeubles locatifs, les revenus d'intérêts et de dividendes, etc.).
 4. Il convient de souligner qu'une étude récente du Bureau des Statistiques du Travail aux USA montre qu'en dépit de la vulnérabilité des travailleurs indépendants, plus de 82 % d'entre eux préfèrent leur situation actuelle plutôt qu'un travail salarié.
 5. Tomassetti J. (2016) Does Uber redefine the firm? The post-industrial corporation and advanced information technology, *Hostra Labor & Employment Law Journal*, 34 (1), 1-78.

Or, ce narratif est faussé sur de nombreux points. Tout d'abord, les plateformes fonctionnent comme une entreprise dans le sens où elles monopolisent l'information au lieu de la libérer. Ensuite, l'algorithme lui-même n'a pas pour vocation de permettre un fonctionnement fluide et libéré du marché; il sert simplement à remplacer la fonction managériale (commande et contrôle). Enfin, la plateforme maintient un contrôle sur l'exécution du travail car cela participe de son schéma productif. Selon Tomassetti, la plateforme ne signe donc pas la disparition du modèle de l'entreprise traditionnelle mais représente une étape supplémentaire dans la tendance à la séparation entre l'entreprise proprement dite et la sophistication de sa forme sociétaire.

1.2 La régulation des plateformes numériques

C'est à l'occasion de la *Class action Cotter v. Lyft* (2015)⁶ qu'un juge a énoncé cette phrase que la doctrine reprend désormais en boucle : demander à un jury si les travailleurs des plateformes sont des travailleurs indépendants ou des *employees* revient à leur donner une cheville carrée en leur demandant de choisir entre deux trous circulaires. Tous les observateurs s'accordent à dire que cette forme de travail ne correspond pas au paradigme traditionnel de l'emploi salarié, car les parties n'ont aucune obligation mutuelle de fournir du travail mais que la plateforme exerce tout de même un niveau de contrôle bien trop important pour faire des travailleurs concernés de véritables indépendants. Or le *statu quo* est insatisfaisant vu la précarité dans laquelle se trouvent en général les travailleurs des plateformes.

Faut-il dès lors requalifier les indépendants en salariés? Cette piste est largement considérée comme une impasse car, dit-on, cela reviendrait à détruire l'économie de plateforme en faisant disparaître la plupart des acteurs. En outre, cela n'arrangerait ni les travailleurs qui apprécient la flexibilité, ni les plateformes dont le modèle économique s'effondrerait, ni les consommateurs qui ne seraient sans doute plus attirés par les tarifs proposés.

Autre option : créer un troisième statut d'emploi (*tertium genus*). C'est la proposition faite par deux anciens membres de l'Administration Obama, Seth Harris et Alan Krueger, qui proposent de créer un statut intermédiaire entre l'indépendant et l'*employee* appelé « *independent worker* »⁷. Celui-ci bénéficierait d'une partie des droits des *employees* mais tout en demeurant indépendant. Il aurait droit à la négociation collective en dehors du NLRA (*National Labor Relations Act*⁸), une protection contre la discrimination, à certaines

6. Une *Class Action* est une action collective en justice ou une procédure qui permet à un grand nombre de personnes de poursuivre une entreprise ou une institution publique afin d'obtenir une indemnisation financière. Ses avantages sont liés au fait que de nombreuses plaintes individuelles sont fusionnées dans un recours et un procès unique.

7. Harris S. et Krueger A. (2015) A proposal for modernizing labor laws for twenty-first century work : the 'independent worker', Discussion Paper 2015-10, Washington DC, The Hamilton Project.
http://www.hamiltonproject.org/papers/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_independent_worker

prestations sociales, mais pas au revenu minimum ou au paiement d'heures supplémentaires. Cette option est-elle politiquement réaliste? Pas à l'heure actuelle car elle nécessiterait une révision complète de la structure du droit du travail américain. Mais cette option pourrait être un horizon à long terme au regard de l'évolution de l'économie.

Dans l'attente d'une solution globale, une solution transitoire serait d'étendre l'exonération de la Loi Antitrust dont bénéficient les *employees* aux travailleurs des plateformes. Ce qui leur donnerait un droit d'organisation, d'action et de négociation collective⁹. Actuellement, toute tentative d'organisation collective des indépendants peut tomber sous le coup de la Loi Antitrust. Si le législateur demeure passif et que la jurisprudence refuse de se prononcer, ouvrir le champ aux forces collectives pourrait donner un levier aux travailleurs de plateformes leur permettant de construire, avec leur plateforme, un modèle économique plus respectueux de leurs droits et libertés.

2. Environnement juridique

Uber a été officiellement lancé à San Francisco en 2010 puis s'est répandu de manière extrêmement rapide à travers le pays et le monde, faisant des émules dans de multiples secteurs de l'économie de service. Or aujourd'hui, on ne trouve toujours pas de réponse juridique cohérente et systémique à ce phénomène qui a eu l'effet d'un choc compétitif majeur, voire disruptif. Dans les lignes qui suivent, on examine les éléments normatifs existants qui pourraient impacter ces nouvelles formes de mise au travail, ainsi que la structure institutionnelle, juridique et politique des États-Unis qui empêchent l'émergence d'une résolution législative cohérente.

2.1 L'environnement normatif au niveau fédéral

Aux États-Unis, l'État fédéral jouit d'une compétence d'attribution *a priori* limitée aux fonctions régaliennes ainsi qu'au commerce international et inter-étatique. Ce sont les pouvoirs dits « explicites ». Toutefois, l'État fédéral a pu justifier la production de législations en matière de droit du travail et de droit à la protection sociale lui permettant de produire des normes rendues nécessaires pour mener à bien les fonctions régaliennes (pouvoirs « implicites »). Il s'agit par exemple d'éviter des formes de concurrence sociale dans le commerce intérieur entre États. C'est ainsi qu'au niveau fédéral, le Congrès vote des normes appelées *Statutes* ou *Acts*, qui impliquent souvent la mise en place d'une administration spéciale devant s'assurer de leur mise en œuvre¹⁰.

8. C'est-à-dire la loi fédérale qui définit les droits syndicaux des salariés du secteur privé.

9. Lao M. (2018) Workers in the 'gig economy': the case for extending the antitrust labor exemption, *UC Davis Law Review*, 51 (4), 1543-1587.

10. Par exemple le *National Labor Relations Board* (NLRB) applique les dispositions du *National Labor Relations Act* (NLRA).

Un certain nombre de *Statutes* pourrait améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes si leur domaine d'application était étendu ou si les travailleurs concernés étaient requalifiés en *employees*. Par exemple, les *statutes* sur la contribution à l'assurance Fédérale (*Federal Insurance Contributions Act*), sur la contribution à l'assurance chômage (*Federal Unemployment Tax Act*), sur le système de retraite et de garantie des salaires, sur les relations de travail (droits collectifs des *employees*), sur les conditions équitables de travail (*Fair Labor Standard Act*, FLSA), ou encore sur la non-discrimination, le handicap, etc. Mais ces législations ne s'appliquent qu'aux *employees*, et non aux *independent contractors*.

Il convient toutefois de noter que chacun de ces *statutes* contient généralement une définition de la notion d'*employee* plus ou moins précise¹¹, afin de déterminer son champ d'application. De manière assez surprenante pour le juriste européen, une personne peut se voir requalifiée en *employee* de common law pour un litige en matière de responsabilité du fait du commettant (*respondeat superior*) sans pourtant être requalifiée pour le compte de la législation en matière de salaire minimum ou de droit collectifs. Plusieurs chauffeurs new-yorkais d'**Uber** ont été requalifiés en *employees* pour bénéficier de la législation en matière d'assurance chômage sans pour autant être requalifiés pour autre chose¹². De telles requalifications partielles sont courantes aux États-Unis, de telle sorte qu'il serait possible pour les *Statutes* considérés de voir élargie la notion d'*employee* afin d'englober les entrepreneurs dépendants que sont les travailleurs des plateformes, voire d'intégrer un statut intermédiaire bénéficiant d'une couverture partielle. Mais la configuration politique actuelle rend l'exploration de cette piste peu probable, avec une Administration probusiness.

2.2 Le niveau des États fédérés

Si l'État fédéral a une compétence d'attribution, les États fédérés ont une compétence générale ou résiduelle leur donnant une grande marge de manœuvre pour établir leur législation nationale du travail. Une norme fédérée ne peut pas contredire une norme fédérale mais peut l'améliorer¹³.

Certains États comme le Nevada ont, au départ, essayé de bannir les plateformes numériques de mise au travail comme **Uber** et **Lyft**. Mais cela n'a pas duré, car les pressions politiques et économiques sont importantes. La plupart des États veulent bénéficier de l'élan économique provoqué par ces plateformes et, aux États-Unis, il est politiquement très compliqué pour un politicien de s'opposer à une forme de travail présentée comme innovante et disruptive pour des questions de droit du travail.

11. Parfois très circulaire : « un *employee* est une personne travaillant pour un *employer* ».

12. State of New York, Unemployment Insurance Appeal Board, *Uber Tech. v. N. Salk et al.*, A.L.J., case n° 016-23858, 12 juillet 2018.

13. La Californie a par exemple un code du travail spécifique. L'État de Washington a adopté un Minimum Wage Act, à 15 \$ et paiement des heures supplémentaires.

Il n'y a donc pas de réelle volonté politique de la part des États fédérés — qui plus est en concurrence l'un avec l'autre pour attirer l'activité économique — de s'atteler au problème de la précarité des travailleurs de plateforme. Si la Californie est l'État américain le plus progressiste en matière de droits sociaux, c'est bien parce qu'il est déjà l'un des États les plus attractifs du pays (s'il était indépendant, il serait la 6^e puissance économique mondiale...).

2.3 L'environnement normatif local des villes

Les villes sont compétentes en matière de mobilité, de logement, de livraison, etc. et doivent gérer les conflits locaux. Elles sont donc en première ligne face aux plateformes car celles-ci s'implantent nécessairement dans les zones densément peuplées. La résolution des conflits vise à trouver un équilibre entre les intérêts en présence (taxis *vs* covoiturage *vs* Uber et Lyft ; hôtels *vs* Airbnb, etc.). Cela se réalise via des « *ordinances* » imposant certaines exigences à ces plateformes, par exemple en matière d'assurance professionnelle, de garantie, de *background checks* pour les chauffeurs, de restrictions sur les lieux d'attente ou parfois de temps de travail (maximum 12 heures par jour).

Mais la marge de manœuvre des villes est conditionnée par l'État dans lequel elles se trouvent. Les États plus progressistes tendent à voir les villes comme des espaces d'expérimentation (Californie, Washington, etc.) permettant par exemple d'accroître le salaire minimum, là où les États conservateurs vont plutôt tenter de museler les villes souvent vues comme des espaces dangereusement progressistes.

Il est aussi intéressant de noter que de nombreuses villes où Uber et Lyft ne sont pas encore présents négocient avec ces plateformes des législations pour les attirer chez elles. Uber a quitté Houston (Texas) car la ville voulait imposer aux chauffeurs l'enregistrement de leurs empreintes digitales, en raison d'affaires de viols et d'agressions sexuelles. La ville retira la législation et Uber revint.

Au niveau des villes, la préoccupation porte donc moins sur les questions de requalification juridique des formes de travail que de régulation minimale pour rendre les services sûrs et conformes aux règles existantes, tout en s'assurant que les plateformes ne désertent pas les lieux.

Pour conclure sur ce point, aux États-Unis la situation politique, juridique et institutionnelle rend improbable toute intervention législative générale visant à protéger les travailleurs de plateforme. Le modèle de plateforme lui-même n'est pas remis en cause sur le plan politique. Mais plutôt le caractère inadapté du cadre légal existant aux nouvelles formes de travail générées par ce modèle. Or en l'absence de solutions aux questions de fond, c'est au cas par cas que les problèmes sont traités.

3. La jurisprudence américaine sur les nouvelles formes d'emploi

La responsabilité du fait du commettant n'a jusqu'à présent offert aucun éclairage bien qu'elle ait été recherchée à de multiples reprises :

- **Liu v. Uber, 27 janvier 2014** concernant une petite fille de 6 ans mortellement percutée par un chauffeur Uber à San Francisco. Le litige, très médiatique, s'est terminé par un accord de conciliation.
- **Phillips v. Uber tech., 14 juin 2017, New York**. Deux clients ont été agressés par un chauffeur Uber. La Cour a botté en touche en disant en substance qu'il ne servirait à rien de se prononcer sur la qualification des chauffeurs vu qu'agresser un client n'entraîne pas dans les fonctions du chauffeur pour lesquelles un employeur serait responsable.
- Des centaines d'autres litiges concernent des femmes victimes de viols et d'agressions sexuelles par des chauffeurs Uber¹⁴. Ils ont été presque tous renvoyés devant l'arbitrage privé par les termes du contrat de service qu'elles avaient signé avec la plateforme. Une *Class Action* a été lancée par 9 femmes en 2017, mais Uber a demandé au juge de leur imposer de recourir aussi à l'arbitrage individuel selon les dispositions du contrat. Nous sommes dans l'attente de la réponse du juge.

3.1 Les décisions concernant la requalification

Aux États-Unis, il existe plusieurs tests pour déterminer si un travailleur est un « contractuel indépendant » ou un *employee*. Ces tests, utilisés par les États, se ressemblent dans une certaine mesure mais comportent des nuances parfois importantes. En Californie, si un travailleur rapporte des éléments qui font apparaître *prima facie* qu'il fournit un service à un donneur d'ordres, il bénéficie d'une présomption d'*employment* qui fait peser la charge de la preuve sur le donneur d'ordre (à lui de démontrer le contraire). L'arrêt *Borello*¹⁵ cite une série de critères utilisés par le juge, sachant qu'il en est un principal : celui dit du pouvoir de contrôler l'exécution du travail. Les critères de ce test dit *Borello* sont :

1. Le travailleur est-il engagé dans une activité ou une entreprise distincte de celle du principal ?
2. Le travail fourni est-il une part intégrante de l'entreprise du principal ?
3. Qui, du donneur d'ordre ou du travailleur, fournit les instruments, outils et lieux de travail ?
4. Dans quelle mesure le travailleur considéré a-t-il investi dans l'équipement nécessaire à l'exécution de sa tâche ou dans le recrutement de personnel ?

14. Voir notamment : « CNN investigation : 103 Uber drivers accused of sexual assault or abuse », <https://money.cnn.com/2018/04/30/technology/uber-driver-sexual-assault/index.html?sr=fbCNN043018uber-driver-sexual-assault0544PMStory>

15. S.G Borello & Sons, 1989.

5. Le travail fourni nécessite-t-il des compétences spéciales ou particulières ?
6. Dans la zone géographique considérée, l'activité est-elle habituellement exercée par des travailleurs placés sous la supervision d'un principal ou au contraire par un spécialiste non supervisé ?
7. Le travailleur a-t-il l'opportunité de faire du profit ou de subir des pertes en fonction de ses propres aptitudes managériales ?
8. La période de temps durant laquelle les services doivent être exécutés est-elle fixée ?
9. La relation de travail est-elle permanente ?
10. Quel est le mode de paiement ; à la tâche effectuée ou au temps de travail ?
11. Les parties considèrent-elles être engagées dans un rapport employeur — employé ?
12. Enfin, la possibilité pour le donneur d'ordres de mettre un terme sans cause au rapport de travail pèse fortement en faveur de la requalification, car cela permet *de facto* d'exercer un contrôle sur le travailleur.

C'est donc au regard de ces critères que les juges doivent se faire une idée d'ensemble pour déterminer le statut des travailleurs.

Décisions favorables à la requalification

Ainsi, dans l'affaire *B. Barbara Berwick v. Uber Tech.* du 16 juin 2015 (*Labor Commissioner of the State of California*, 1^{ère} instance) une décision administrative a requalifié, par application du test *Borello*. Le juge a considéré qu'**Uber** détenait tout le contrôle sur l'activité concernée car c'est **Uber** qui recrute les travailleurs, s'assure de la bonne exécution de leur prestation, obtient la clientèle requise et dispache le travailleur vers le client. Plus encore, l'activité des chauffeurs est une partie intégrante de l'activité d'une plateforme de transport. Par ailleurs, la plateforme contrôle l'outil de travail des chauffeurs (type de voiture et accès au GPS) et la qualité de la prestation (système de notation par étoiles). Concernant la rémunération, le client ne paie pas le travailleur mais la plateforme, qui fixe unilatéralement le tarif, et ne paie le chauffeur que dans un second temps. Enfin, la prestation ne nécessitant aucune compétence particulière, le travailleur n'a pas vraiment l'opportunité de générer des profits ou des pertes selon ses « compétences managériales ». Il s'ensuit que B. Berwick est considérée en l'espèce comme étant une *employee* ce qui lui permet de bénéficier des articles du Code californien du travail. Toutefois, cette décision n'a eu que peu de conséquences, faisant figure d'acte isolé (la travailleuse faisant partie des rares à ne pas être concernée par les clauses individuelles d'arbitrage).

La chambre d'appel du bureau en charge de l'assurance chômage de l'État de New York (12 juillet 2018) a rendu une décision d'appel assez similaire à *Berwick v. Uber*. Elle confirme une décision de première instance appliquant ici le test dit du « droit de contrôler ». Après avoir examiné le fonctionnement de la plateforme, le juge explique que l'interface technologique d'**Uber** sert essentiellement à remplacer les fonctions managériales, c'est-à-dire le contrôle sur la manière dont les travailleurs exécutent leur tâche. Combiné au système de notation, à la surveillance GPS, et au contrôle de l'information clé (accès à

la clientèle, destination choisie, etc.), la plateforme détient tout le contrôle nécessaire pour faire des travailleurs des *employees*.

Décisions défavorables à la requalification

Dans l'affaire *Lawson v. Grubhub Inc.* du 8 février 2018, U.S District Court Northern District of California (**Grubhub** est une société de livraison de repas à domicile, comme Deliveroo), le test Borello a également été appliqué. Mais malgré les avantages procéduraux en faveur des salariés, il n'y a pas eu de requalification. Pour le juge, la plateforme **Grubhub** exerçait très peu de contrôle sur l'exécution du travail, au point que l'intéressé a pu frauder le système pour être davantage rémunéré sans même réaliser les prestations requises. Le contrôle de la plateforme portait sur le résultat de la prestation et non sur la manière de l'exécuter. La prestation a donc été considérée comme étant celle d'un indépendant et non d'un employé. En outre, M. Lawson a été radié pour avoir violé les dispositions contractuelles le liant à la plateforme ; or la rupture unilatérale du contrat pour inexécution ne permet pas en soit de caractériser l'existence d'un contrat de travail (le critère principal du contrôle n'est donc pas rempli). Enfin, le port d'un uniforme était non obligatoire et, surtout, il n'y avait pas de permanence dans la relation liant M. Lawson à la plateforme car il ne travaillait que sporadiquement. Finalement, les seuls critères en faveur de la requalification étaient le fait que l'activité de M. Lawson ne se distinguait pas de l'activité principale de la plateforme, et le fait que l'activité ne nécessitait pas de compétences particulières. Au regard de l'ensemble des considérations, le juge a considéré que **Grubhub** a démontré que le travailleur n'était pas un *employee*.

L'affaire *Razak v. Uber Techs., Inc.* du 11 avril 2018 (U.S District Court for the Eastern District of Pennsylvania) concerne cette fois **UberBlack**, la version de luxe, les limousines d'Uber. Le test appliqué ici est différent, et le cas particulier des chauffeurs de luxe permet de l'expliquer. Par rapport au droit californien, la différence est tout d'abord qu'il n'y a pas de présomption d'*employment*. La charge de la preuve pèse sur les travailleurs des plateformes. Le test appliqué, dit *Donovan*, s'appuie sur 6 critères d'importance équivalente, et relevant de ce qui est appelé la « réalité économique ». Ces critères sont :

1. Le niveau de contrôle exercé par l'employeur. En l'espèce, les seuls contrôles effectués par **UberBlack** relevaient pour le juge davantage d'un sens de la responsabilité et de la sécurité pour les voyageurs que d'un contrôle sur l'exécution du travail ;
2. L'opportunité pour les travailleurs considérés de réaliser des profits ou des pertes. Les chauffeurs de limousine peuvent travailler pour plusieurs plateformes parfois même en même temps, ils se font leur propre publicité à l'égard du public et développent leur propre activité ;
3. Les investissements réalisés par les travailleurs. La limousine est la propriété des travailleurs et utilisée par ceux-ci pour travailler, même sans Uber ;
4. Les compétences particulières ou spécialisées. Conduire n'est pas une compétence particulière. Ce serait donc le seul critère favorable à la requalification ;

5. La permanence de la relation de travail. Les travailleurs considérés travaillent avec plusieurs plateformes de manière sporadique selon leurs intérêts et parfois par eux-mêmes ;
6. Le travail effectué représente ou non une part intégrante du service du donneur d'ordre. Ici aussi l'argument est en faveur de la requalification car Uber ne peut fonctionner sans ses chauffeurs.

Quatre critères pèsent en faveur du statut de contractants indépendants et 2 en faveur de la requalification. Au regard de la « totalité des circonstances » et considérant qu'aucun facteur dans le cadre du test des réalités économiques n'est concluant en lui-même, il s'ensuit que les demandeurs n'ont pas pu apporter la preuve qu'ils sont des *employees*.

On peut en conclure que les jurisprudences américaines sont à ce jour très variables en fonction des faits de l'espèce (jugement souvent au cas par cas), et en fonction de l'État dans lequel le litige est apparu.

4. Nouvelles formes de travail et conflits collectifs de travail : les *Class actions*

Aux États-Unis, les travailleurs ont régulièrement recours à l'action de groupe, ou *Class action*, qui est une forme de conflit collectif judiciaire. Pourtant, bien que conçu en faveur des travailleurs qui peuvent mettre leurs ressources en commun pour équilibrer le rapport de force avec l'employeur, ce mode de conflit se voit très souvent — si ce n'est systématiquement — bloqué par la pratique des clauses d'arbitrage, fortement privilégiées par le système américain.

Cotter v. Lyft, 11 Mars 2015 (Judge Chhabria), Northern District of California : une *Class action* a été lancée par plusieurs chauffeurs de la plateforme **Lyft** qui a donné lieu, après de nombreuses péripéties, à un accord de conciliation à hauteur de \$27 millions. Dans une décision du 11 mars 2015, le juge avait refusé de rendre une décision sommaire sur la question de savoir si les travailleurs étaient des *employees* ou non, car il n'arrivait pas à se prononcer. **Lyft** a donc préféré signer un accord de conciliation plutôt que de voir la *class action* aboutir devant un jury. Le juge a ensuite donné son approbation à l'accord de conciliation¹⁶, même s'il explique qu'il n'est pas parfait et ne tranche pas la question de savoir si les chauffeurs **Lyft** sont ou non des *employees*. Il constitue toutefois un résultat « raisonnable » au regard de l'attente des chauffeurs considérés. Le juge refuse toutefois de valider les dispositions de l'accord visant à empêcher les signataires d'engager la responsabilité de **Lyft** pour l'avenir. Un chauffeur téméraire pourrait donc choisir d'attaquer **Lyft** malgré l'accord, en sachant qu'en pratique ses chances de succès s'en trouveront significativement réduites.

16. Cotter v. Lyft Inc., 16 mars 2017.

O'Connor v. Uber, No. 14-16078 (9th Cir. 2018) : il s'agit dans ce cas-ci de la *Class action* « star » des chauffeurs **Uber**, sur laquelle reposaient tous les espoirs, en particulier en Californie et au Massachusetts. Commencé en 2013, elle a toutefois pris fin de manière abrupte en 2018, après de très nombreuses péripéties judiciaires. Au départ, le juge avait ici aussi refusé de se prononcer par un jugement sommaire car il considérait que la situation des travailleurs des plateformes était trop difficile à trancher et qu'il fallait recourir à un jury. La portée de la *Class action* a été régulièrement étendue à un nombre de plus en plus important de chauffeurs. **Uber** a tenté de limiter la casse via l'insertion de clauses d'arbitrage en 2013 et 2014, mais celles-ci avaient été considérées « déraisonnables » par le juge en première instance. Le juge avait résisté à la pratique consistant à valider systématiquement ces clauses d'arbitrages. Toutefois, deux revirements de jurisprudence ont mis fin à cette résistance¹⁷. Tirant les conséquences de ces deux revirements, le juge revint sur sa décision dans un arrêt du 25 septembre 2018¹⁸ et considéra comme valables les clauses d'arbitrage de 2013 et 2014 signées par les chauffeurs. Il en ressort que la très grande majorité des chauffeurs qui avaient signé la clause compromissaire doivent désormais recourir à l'arbitrage privé s'ils veulent contester le contenu de leur contrat les liant à la plateforme. Or l'arbitrage induit presque systématiquement des clauses de confidentialité ce qui signifie que sauf rebondissement procédural, on ne connaîtra jamais la destinée de ce contentieux privé.

D'autres arrêts allant dans ce sens favorable aux clauses d'arbitrage¹⁹ montrent que les conflits collectifs menés par les travailleurs des plateformes par les biais de *Class actions* ne permettent pas de répondre aux interrogations soulevées par ces formes de travail, et se voient très souvent étouffés par des clauses d'arbitrage ou des accords de conciliation pour éviter qu'un jugement de fond soit prononcé sur les questions essentielles de droit. Enfin, il faut noter que l'arbitrage peut avoir des conséquences sévères pour les travailleurs qui se retrouvent seuls face à leur employeur et face aux coûts parfois prohibitifs de la procédure ; et que les clauses de confidentialité empêchent de rendre public le résultat des litiges.

5. Nouvelles formes d'emploi, syndicats et négociation collective

De prime abord, la question de la syndicalisation des travailleurs de plateformes aux États-Unis aurait pu apparaître comme un non-sujet en droit américain du fait que depuis la Loi *Taft Hartley* de 1947 les indépendants sont clairement exclus du champ d'application la loi sur les relations collectives (NLRA). Toutefois, un certain nombre d'initiatives visant à permettre à ces travailleurs de s'organiser voire de négocier collectivement semble raviver le débat.

17. Affaire Mohamed v. Uber Tech. Inc. APPEALS, 9th Cir. 2016, et affaire Epic Systems Corp. v. Lewis U.S (2018).

18. O'Connor v. Uber, 25 septembre 2018, US court of Appeal 9th Circuit [Appel].

19. Lamour v. Uber, US District Court Florida, Miami Division, 1^{er} mars 2017.

5.1 Obstacles à la syndicalisation des travailleurs de plateformes

Fidèle à sa tradition progressiste, la ville de Seattle a pris une Ordonnance le 14 décembre 2015 qui ressemble dans sa structure au mécanisme du NLRA. Elle se donne pour but de permettre aux chauffeurs VTC, contractuels indépendants travaillant par le biais de plateformes numériques, de négocier de véritables accords collectifs avec celles-ci. Dans le cadre de cette ordonnance, pour devenir un interlocuteur syndical, une « entité » doit d'abord demander au Directeur des Services Financiers et Administratifs de la Ville de Seattle (Autorité administrative) le droit de devenir « un Représentant de chauffeurs qualifiés ». Une fois que la demande a été acceptée, ledit Représentant doit informer les plateformes concernées de son intention de représenter leurs chauffeurs. Celles-ci doivent en retour fournir au représentant la liste de leurs chauffeurs ainsi que leurs contacts. Si une majorité de chauffeurs de la plateforme exprime la volonté de se voir représenté par le représentant qualifié, l'autorité administrative certifie ce représentant et fait de lui « un Représentant Chauffeur exclusif ». Il devient l'interlocuteur unique agréé pour négocier sur, notamment, l'équipement des véhicules, les techniques utilisées par la plateforme pour enquêter sur les antécédents du chauffeur ainsi que la nature et la somme des paiements faits ou retenus par la plateforme pour les chauffeurs.

Si les parties parviennent à un accord, elles doivent en soumettre le contenu à l'aval de l'Autorité administrative, et l'accord n'obtient force exécutoire que lorsque l'Autorité l'a effectivement validée (dans le cas contraire, elle renvoie le projet d'accord aux parties en adjoignant ses recommandations). L'ordonnance prévoit la possibilité de recourir à un arbitrage d'intérêts en cas de désaccord.

Cette ordonnance ne fût pas du goût de tout le monde, et a été à la source d'un litige devant les tribunaux fédéraux. La Chambre de commerce des États-Unis ainsi que les plateformes **Uber** et **Lyft** ont décidé d'attaquer la ville de Seattle car elle violerait à la fois la législation fédérale sur les droits collectifs (NLRA) et la Loi *Sherman* de 1890 qui prohibe les pratiques anti-concurrentielles (Loi antitrust). Le juge de première instance n'a pas donné raison à **Lyft** et **Uber**, mais la Cour d'appel du 9^e Circuit a renversé cette décision le 5 février 2018. Elle considère que l'ordonnance n'empiète pas sur le champ de compétence du NLRA ; mais bien qu'elle viole la Loi antitrust.

Il est intéressant de noter qu'une exception au principe antitrust avait été spécifiquement exprimée par le Congrès en 1914 pour permettre aux *employees* de négocier collectivement leurs salaires au titre notamment que le travail n'était pas un bien ou un article de commerce et ne devait pas être traité comme les autres marchés (*Clayton Act de 1914*). Toutefois, il n'y a pas de telle exception pour les travailleurs indépendants : un accord sur leurs tarifs serait une entente sur les prix, c'est-à-dire un cartel. Certes, les États fédérés jouissent d'une marge de manœuvre leur permettant de bénéficier d'exceptions par rapport à la Loi antitrust pour des raisons d'intérêt général, mais à certaines conditions bien précises. Or, la Cour a considéré que ces critères d'exemption n'étaient pas remplis.

Aujourd'hui, l'initiative de la ville de Seattle est donc bloquée. Cela ne signifie pas nécessairement qu'elle est vouée à disparaître, mais si cette jurisprudence est maintenue il faudra adapter la législation fédérée.

5.2 Formes alternatives de syndicalisme

Au regard du vide juridique en matière d'organisation collective des travailleurs des plateformes voire des travailleurs indépendants au sens large, un certain nombre d'initiatives ont vu le jour pour leur donner une voix en dehors des schémas traditionnels. Ces initiatives ne permettent pas de négocier collectivement en vue d'améliorer leur salaire mais peuvent, dans une certaine mesure, faire pression sur les plateformes pour améliorer les conditions de travail.

Ainsi, le syndicat des *Freelancers* compte plus de 200.000 indépendants. Il ne négocie pas d'accords collectifs, voire n'est même pas reconnu comme interlocuteur par les plateformes. Mais il offre tout de même des avantages et de prestations à ses membres, dont l'accès à une assurance maladie plus protectrice. Il fait aussi du lobbying auprès des autorités politiques, par exemple sur les questions de fiscalité. Son rôle est donc de maintenir une présence médiatique et de veille politique.

Un autre groupe est *Working America*, assez similaire. Il se présente comme un groupe de lobbying et mène des actions pour un salaire minimum. Lié à l'AFL-CIO, il se présente comme le plus grand groupe de travailleurs non syndiqués aux États-Unis, avec 3,2 millions de membres déclarés.

L'*Independent Uber Guild* (IUG), ou guilde des chauffeurs indépendants, a été créée en 2016 à New York City par la branche locale de l'Union des Machinistes²⁰ qui, depuis vingt ans, prend la défense des chauffeurs de New York City (plus de 65,000 membres). L'objectif de celle-ci est à la fois de négocier collectivement pour ses membres et de mener des actions publiques. Elle soutient les chauffeurs Uber mais s'engage à ne pas les syndicaliser tant qu'ils n'ont pas été reconnus comme *employees* par les cours nationales. L'objectif est d'améliorer les rapports entre chauffeurs, plateformes, usagers et pouvoirs publics sans recourir aux méthodes du syndicalisme traditionnel. Un groupe de chauffeurs membres considérés comme représentatifs a des rendez-vous mensuels avec la plateforme afin de discuter des conditions de travail. Ils organisent aussi une sorte de système de recours pour chauffeurs désactivés. Ils ont obtenu par exemple la fonction « pause toilette ou café » ainsi que la possibilité d'être compensé pour les temps d'attente de plus de 2 minutes. En outre, ils proposent quelques autres avantages comme des informations en temps réel sur les pompes à essence les moins chères.

20. Affiliée à l'*International Association of Machinists & Aerospace Workers*.

On voit donc qu'aux États-Unis, les villes, les chauffeurs, les syndicats et autres organisations tentent des expérimentations en vue d'offrir un cadre d'expression collectif aux travailleurs des plateformes tout en restant en dehors des schémas traditionnels pour *employees*. Les limites de ces expérimentations sont évidentes mais elles apportent des avantages concrets. Toutefois, à l'heure où les formes traditionnelles de syndicalisme perdent du terrain et sont parfois perçues comme anachroniques par les travailleurs et leurs employeurs, des modes alternatifs d'organisation collective basés sur des schémas associatifs plus consensuels pourraient s'avérer prometteur pour améliorer la situation des travailleurs des plateformes tout en maintenant leur flexibilité.

Conclusion

Il ressort de cette analyse qu'aux États-Unis c'est l'incertitude et l'insécurité juridique qui prévalent à ce jour. Les différents niveaux de législation n'offrent pas de solution cohérente et le manque de volonté politique pour remédier à ce problème ne laisse pas présager de solution à court terme. C'est d'ailleurs pourquoi la bataille judiciaire se décline dans toutes ses nuances procédurales, avec de nombreux litiges qui disparaissent dans le vortex de l'arbitrage ou qui se dissipent dans des accords à l'amiable peu convaincants. Enfin, les litiges qui parviennent jusqu'à leur aboutissement judiciaire sont fortement marqués par la casuistique et ne permettent pas de dégager une cohérence d'ensemble. Les États-Unis sont à ce titre victimes de leur immensité géographique mais aussi de leur diversité politique et culturelle car le droit n'est pas identique sur l'ensemble du territoire et tous les États ne perçoivent pas le phénomène des plateformes du même œil. Les États-Unis n'en demeurent pas moins fidèles à une conception toute particulière du rapport de travail et de l'auto-entreprenariat où le gospel du *self-made-man* de l'*American dream* prêché en boucle par les plateformes résonne toujours avec force. Les chauffeurs tentent malgré tout de s'organiser collectivement et certaines initiatives locales se confrontent au problème par le bas, ce qui laisse espérer qu'avec le temps une solution juridique plus lisible pourrait se dégager. La question des plateformes reste ainsi posée avec toujours autant d'urgence. En effet, l'exemple d'Uber, ce héros éponyme de l'ubérisation qui ne cesse de perdre de l'argent et tente désespérément de dégager une marge de profit en dégradant les conditions de travail des chauffeurs met cette réalité cruellement en évidence. La pression politique, financière, légale et collective n'est donc pas prête de se dissiper et c'est tout un modèle économique qui se trouve sur la sellette²¹.

21. <https://www.vox.com/recode/2019/5/7/18528512/uber-driver-strike-gig-economy-labor-dilemma>

France

Isabelle Daugareilh

DR CNRS, Directrice du Comptrasec UMR CNRS 5114 – Université de Bordeaux

Introduction

Surpris par l'expansion de l'économie dit des plateformes, les pouvoirs publics français sont intervenus par la loi El Khomri du 8 août 2016, la seule en Europe à avoir pris le parti de réglementer spécifiquement cette forme d'emploi alors que le phénomène n'avait pas encore donné lieu à des résultats de recherche stabilisés. Ceci étant dit, les dispositions légales sur les travailleurs des plateformes donnent à la législation du travail et de la sécurité sociale un infléchissement très nouveau. Concernant la sécurité sociale, le législateur fonde le nouveau dispositif sur la responsabilité sociale de l'organisation qu'est la plateforme et non sur sa responsabilité juridique d'employeur et surtout fait basculer la prise en charge des risques accident du travail et maladie professionnelle par des assurances privées. Pour ce qui est du droit du travail dont la tradition était à l'élargissement du champ d'application, la loi El Khomri place le travailleur des plateformes du côté des travailleurs indépendants auxquels, et c'est une première en France, elle reconnaît expressément des droits collectifs très similaires à ceux du salarié, ce qui pourrait être considéré comme un premier pas vers un droit commun du travail préconisé par une partie de la doctrine française¹. Autant d'inflexions passées quasiment inaperçues du débat public auquel avait donné lieu la loi sur le travail dont la portée peut être évaluée au regard de l'environnement juridique de l'ubérisation dont la régulation juridique ne paraît pas être complètement stabilisée (1), tout comme le sort réservé aux droits collectifs des travailleurs « ubérisés » (2).

1. Les incertitudes nées de l'environnement juridique de l'ubérisation

Le législateur français a adopté vis-à-vis du travail dans le cadre de plateformes une position en rupture avec une tradition d'élargissement continu du champ d'application du droit du travail. Nonobstant, le juge par la voie de la Cour de cassation oppose une vision en forme de résistance basée sur une qualification juridique des faits constatés s'opposant ainsi à toute une jurisprudence des juges du fond jusque-là plutôt défavorable à la requalification de la relation de travail.

1. Voir Barthélémy J. et Cette G. (2017) Travailler au XXI^e siècle : l'ubérisation de l'économie ?, Paris, Odile Jacob.

1.1 Le coup porté à l'extension continue du champ d'application du droit du travail

1.1.1 L'extension du champ d'application du droit du travail

Le droit du travail français est historiquement binaire : on est ou on n'est pas salarié. Contrairement à d'autres pays (Allemagne, Italie, Espagne), le législateur n'a jamais créé de catégorie intermédiaire entre le salarié et le travailleur indépendant². La loi El Khomri pourrait être regardée comme une décision non assumée de créer un troisième statut qui ne dit pas son nom.

L'article L.1221-1 et s. du Code du travail ne dit pas grand-chose du contrat de travail si ce n'est qu'il est soumis aux règles de droit commun et qu'il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter. Il n'existe pas de définition légale du contrat de travail. C'est la doctrine qui le définit en ces termes : le contrat de travail suppose un engagement à travailler pour le compte et sous la subordination d'autrui moyennant rémunération. Par un arrêt de principe du 13 novembre 1996, la Cour de cassation a décidé que le lien de subordination devenait le critère distinctif du contrat de travail, la participation à un service organisé devenant un indice de subordination pouvant être invoqué si les conditions de travail sont définies unilatéralement par le donneur d'ordres³. Un autre principe majeur réside dans le fait que la seule volonté des parties est impuissante à soustraire un salarié du statut social qui découle des conditions d'accomplissement de son travail car le droit du travail est une législation d'ordre public qui permet au juge, lorsqu'il est saisi, de requalifier la relation nonobstant la volonté des parties au contrat.

Lorsque les conditions d'exécution ne correspondaient pas exactement à de la subordination, le législateur français avait pour attitude d'élargir le champ d'application du droit du travail en recourant à la technique de la présomption légale de contrat de travail ou de salariat. Cette pratique a prévalu jusque dans les années 70 et est à l'origine de la Partie VII du Code du travail qui rassemble une extraordinaire variété de professions⁴. Certaines d'entre elles sont bien plus proches du travail indépendant que des indices classiques de la subordination au point que le législateur a dû renforcer la présomption — simple — de contrat de travail⁵. La décennie des années 2010 a été marquée par une nouvelle vague de flux du champ d'application du droit du travail intégrant de nouvelles catégories de travailleurs — très autonomes dans leurs conditions de travail — qui au lieu d'adopter le statut de travailleur indépendant ont au contraire recherché auprès des pouvoirs publics un appui pour bénéficier des

-
2. Et ce malgré le rapport Antonmattei P.H. et Sciberras J.C. (2008) Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?, Rapport à M. le Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité.
 3. Soc. 13 novembre 1996, Droit social (1996) note J.J. Dupeyroux, p. 1067.
 4. Journalistes professionnels, professions du spectacle, de la publicité et de la mode ; concierges et employés d'immeuble à usage d'habitation, employés de maison et services à la personne ; VRP, gérants de succursale.
 5. C'est par exemple le cas des artistes du spectacle (article L. 7121-4 du Code du travail).

protections du travail salarié. Ainsi, la loi du 31 juillet 2014 a consacré la notion d'entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi et la loi du 8 août 2016 celle de portage salarial.

1.1.2 Entre reflux du champ d'application du droit du travail et ébauche d'un tiers statut

Les lois Madelin de 1994 et Pinel de 2014 sont à l'origine de présomptions légales de travail indépendant figurant aux articles L.8221-6-I et L.8221-6 II du Code du travail. La loi El Khomri n'est pas de la même veine que les lois précitées car si elle s'adresse au travailleur indépendant des plateformes, elle n'établit pas pour autant une telle présomption légale.

Les travailleurs des plateformes en France ont le statut de micro-entrepreneur depuis la loi du 18 juin 2014⁶ qui établit un régime simplifié sur le plan fiscal et social adapté aux travailleurs qui créent une activité et souhaitent tester leur capacité à exercer l'activité ou qui souhaitent exercer une activité indépendante de complément d'une part et d'autre part qui oblige le micro-entrepreneur à être immatriculé au registre du commerce et des sociétés ou au registre des métiers, étant en conséquence présumé ne pas être lié par un contrat de travail avec le donneur d'ordres sauf preuve contraire⁷. Il s'agit d'une personne physique qui se livre à une activité commerciale ou de service à titre individuel et qui exerce en principe son activité en toute indépendance dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de service.

Les travailleurs des plateformes indépendants relèvent depuis la loi de 2016 de la partie VII du Code du travail rassemblant diverses figures de travailleurs dont le point commun est qu'ils exercent leur activité professionnelle de manière bien différente du travailleur salarié standard. Le législateur de 2016 aurait pu par analogie introduire pour les travailleurs des plateformes une présomption légale de contrat de travail ou de salariat, ce qui aurait sans doute bien davantage correspondu à la réalité. Cela aurait déchargé le travailleur micro-entrepreneur du poids de la charge de la preuve de l'existence d'une relation de travail subordonnée qu'impose le droit positif issu des lois Madelin et Pinel. Ainsi donc la présomption légale de non-salariat qui bénéficie aux personnes sous le statut de micro-entrepreneur peut être détruite s'il est établi qu'elles fournissent directement ou par une personne interposée des prestations aux donneurs d'ordres dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci⁸. C'est le cœur du contentieux de la qualification de la relation des travailleurs des plateformes qui recourent au statut de micro-entrepreneur pour pouvoir exercer cette activité, non pas par choix personnel mais parce que cela est imposé par les

6. En lieu et place du statut d'auto-entrepreneur introduit par la loi de modernisation de l'économie de 2008.

7. Soc. 6 mai 2015, Dalloz (2015) obs. P. Lokiec et J. Porta, p. 807; Soc. 20 octobre 2015, Dalloz (2016) obs. P. Lokiec et J. Porta, p. 807.

8. Soc. 7 juillet 2016, n° 15-16 110 P, Dalloz Actualité, 7/9/2016, obs. Cotrot.

plateformes dont le modèle d'affaires repose précisément sur l'externalisation du risque travail, ce qui par ailleurs pourrait soulever des questions du point de vue de la liberté d'entreprendre.

1.2 Le contentieux sur le recours au travail indépendant par les plateformes

1.2.1 Le coup de sifflet de la Cour de cassation

L'arrêt du 28 novembre 2018 rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation, le premier de la Haute Juridiction française sur les travailleurs des plateformes, a été rendu au visa de l'article L.8221-6 II du Code du travail précité. Dans cette décision très classique du point de vue de la jurisprudence de la Cour de cassation sur la qualification de la relation de travail, les juges dans un attendu de principe rappellent deux éléments. D'une part, l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, ceci en raison du caractère d'ordre public du droit du travail. D'autre part, ce sont les conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité qui est déterminante, lesquelles sont examinées par les juges du fond souverains en la matière, qui ne peuvent être contredits par le juge de la Cour de cassation que s'ils n'ont pas tiré les conséquences légales de leurs constatations. Si ces conditions de fait démontrent que le travail est exécuté sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives ainsi que d'en contrôler l'exécution, et le cas échéant de sanctionner les manquements du travail, alors il y a un lien de subordination qui justifie la requalification de la convention en contrat de travail⁹. En l'espèce, l'application était dotée d'un système de géolocalisation permettant à la société de suivre en temps réel la position du coursier et de comptabiliser les distances parcourues ; enfin la société **Take Eat Easy** disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier. Le sort de nombreuses affaires actuellement pendantes portées par des travailleurs des plateformes devant les juridictions françaises devrait être grandement influencé par l'arrêt de la Cour de cassation de 2018¹⁰.

Nonobstant cette jurisprudence désormais favorable à la requalification de la relation de travail, la situation juridique des travailleurs des plateformes reste conditionnée par l'imposition des plateformes de n'avoir de relation qu'avec des travailleurs indépendants adoptant le statut de micro-entrepreneur. Cela signifie que tant que le législateur n'interviendra pas contre le modèle économique défendu par les plateformes en imposant une présomption légale de contrat de travail, la question se posera de savoir si des droits collectifs ne pourraient pas être reconnus à ces travailleurs en dépit du fait qu'ils sont des

9. Ce sont là les éléments distinctifs de la subordination juridique tels qu'ils ont été dégagés par l'arrêt de principe susmentionné de la Cour de cassation de 1996.

10. Fabre A. (2018) Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés? Premières réponses frileuses des juges français, *Droit social*, 6, 547-558.

travailleurs indépendants, étant avéré qu'il s'agit pour le moins de travailleurs indépendants dépendants économiquement. Et si face à la « dureté » économique-sociale à laquelle sont soumis les travailleurs des plateformes adoptant bon gré mal gré le statut de micro-entrepreneur, le législateur avait reconnu ainsi implicitement que ces travailleurs se trouvent dans une situation d'une particulière inégalité avec la plateforme, que seuls des droits collectifs peuvent compenser ?

1.2.2 Les tentatives législatives de renforcement du statut de travailleur indépendant

Le législateur français de 2016 a trouvé dans la Responsabilité sociale des entreprises la philosophie lui permettant d'assurer aux plateformes la continuité de leur modèle d'affaires basé sur le recours à des travailleurs indépendants en contrepartie de la reconnaissance de droits individuels et collectifs à ces mêmes travailleurs en vue d'éviter des abus et de réduire le contentieux sur la requalification de la relation de travail. Dans un amendement Taché introduit dans le projet de loi relatif à l'avenir professionnel, le législateur a voulu en 2018 renforcer la portée des dispositions légales de 2016. Le projet était de donner la faculté aux plateformes de mise en relation par voie électronique d'établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de la responsabilité sociale à l'égard des travailleurs indépendants avec lesquels elles sont en relation. Le projet précisait que « l'établissement de la charte et le respect des engagements pris par la plateforme ne peuvent caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs ». Le projet a été rejeté par le juge du Conseil constitutionnel dans sa décision du 4 septembre 2018 car contraire à l'article 45 de la Constitution qui ne permet pas d'introduire dans un projet de loi des dispositions étrangères au sujet traité du projet de loi, ce que l'on a coutume de nommer un cavalier législatif. Invalide pour inconstitutionnalité sur la forme, il est craint que l'amendement Taché ne réapparaisse sous de nouveaux habits. En attendant que faire de la reconnaissance légale de droits collectifs des travailleurs de plateformes quand sur le plan international les sources du droit divergent la légalité de tels droits ?

2. La reconnaissance légale de droits collectifs pour les travailleurs ubérisés en France

Tandis que le droit de l'Union est mobilisé pour nourrir la controverse sur la compatibilité de droits collectifs des travailleurs des plateformes, le droit international offre à l'inverse de sérieux points d'appui à cette reconnaissance.

2.1 L'audace du législateur français

2.1.1 Les droits collectifs des travailleurs des plateformes vus par le législateur français

C'est la triade des droits collectifs — droit d'action collective, d'organisation syndicale, de négociation collective — habituellement associés au travail salarié qui a été reconnue aux travailleurs des plateformes par la loi El Khomri de 2016. Ainsi, « les mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés par les travailleurs en vue de défendre leurs revendications professionnelles ne peuvent, sauf abus, ni engager leur responsabilité contractuelle ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité¹¹ ». Cette disposition s'applique lorsque le travailleur recourt à une plateforme qui détermine « les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix¹² ». Ce texte reconnaît ici on ne peut plus clairement que le travailleur — micro-entrepreneur — est dépourvu des prérogatives distinctives de l'entrepreneur, celle de fixer son prix et ses conditions. Ici réside un non-dit qui est une contradiction de la loi qui s'adresse à des travailleurs en réalité non indépendants dont toutes les conditions de travail y compris le mode et le montant de la rémunération sont unilatéralement fixés par la plateforme.

Même si la disposition légale semble plus large, cette action collective ressemble fort à la définition de la grève¹³ qui est « une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles¹⁴ ». En droit français, la grève est une liberté individuelle garantie par la Constitution à tout travailleur, salarié ou non. Elle a été reconnue de longue date aux travailleurs non-salariés que sont les fonctionnaires ; elle est depuis longtemps pratiquée par des travailleurs indépendants (transport routier, avocats, secteur privé de la santé, etc.). Mais c'est la première fois que le législateur français reconnaît un droit d'action collective à une catégorie particulière de travailleurs indépendants¹⁵ en le protégeant d'une action en responsabilité qui aurait pour effet la résiliation de la relation contractuelle et/ou le versement de dommages et intérêts. D'apparence simple, la disposition législative pose diverses questions de qualification aussi bien de la cessation d'activité du travailleur (comment estimer que la non-connexion est une inexécution du contrat résultant d'une cessation concertée de travail ?) que de la réaction de la plateforme (comment distinguer la déconnexion par la plateforme de la résiliation unilatérale en réponse à une cessation collective et concertée d'activité ; comment différencier des modifications dans les conditions d'octroi des courses de mesures pénalisant l'exercice de l'activité en riposte à une cessation collective et concertée d'activité ?).

11. Art. L.7342-5 du code du travail.

12. Art. L.7342-1 du code du travail.

13. Voir Masson F. (2017) Un droit de grève en droit des contrats ? À propos des "mouvements de refus concerté" de fournir des services à une plateforme numérique, *Droit social*, 10, 861-865.

14. Soc. 4 novembre 1992, n° 90-41 899 ; Bull. civ. V. n° 529.

15. Voir Supiot A. (2001) Revisiter les droits d'action collective, *Droit social*, 7-8, 687-705.

Le risque de l'action collective consistant à refuser de contracter avec une autre entreprise de manière concertée est que cela soit considéré comme une entente horizontale sanctionnée par le droit de la concurrence en vertu de l'article L.420-1 du Code du commerce. Qu'il s'agisse d'une action menée sous cette forme par les travailleurs eux-mêmes ou par les clients de ces travailleurs comme ce fut le cas durant les conflits déjà évoqués, il faudrait que le refus de contracter ait pour objet d'évincer une entreprise d'un marché¹⁶, ce qui ne semble pas être le but poursuivi quand il s'agit simplement de faire pression pour qu'elle modifie ses pratiques de rémunération. Ainsi les actions collectives des travailleurs des plateformes en France ont été menées contre la décision de leur plateforme de changer le mode de rémunération, voire de réduire le prix de la prestation. Ces travailleurs refusaient ainsi de passer d'un paiement à l'heure à un paiement à la course, en d'autres termes ils refusaient de voir substituer leur salaire au temps par un salaire à la pièce. En outre, sur le plan européen l'article 56 TFUE, interdisant des restrictions à la libre prestation de services, ne pourrait pas, malgré l'effet direct et horizontal reconnu par la CJUE, fonder une demande de dommages et intérêts contre des travailleurs-entrepreneurs car cet effet horizontal ne concerne pas les individus. Or le droit de mener une action collective de cessation concertée d'activité consacré par le droit français est un droit individuel. Ces actions collectives menées localement au niveau des grandes villes européennes ont connu des prolongements sur un autre terrain : la création de collectifs sous forme associative, voire syndicale.

C'est la deuxième face des droits collectifs reconnus aux travailleurs des plateformes par la loi El Khomri. Selon l'article L.7342-6 du Code du travail « Les travailleurs mentionnés à l'article L.7341-1 bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs ». Était-il vraiment nécessaire de reconnaître le droit d'association au travailleur indépendant ? La liberté (positive et négative) d'association est en effet en droit français un droit protégé par le préambule de la Constitution de 1946 à tout homme, sans restriction. C'est aussi un droit protégé par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la Convention européenne des droits de l'homme, les conventions de l'OIT et par le Pacte international relatif aux droits civils et politiques. En d'autres termes, le droit d'association est un droit de l'homme avant même d'être un droit du travailleur. Que le travailleur soit indépendant ou non, il dispose de ce droit. Une telle précision dans le Code du travail n'a en réalité d'intérêt que parce ce qu'elle permet de faire et qui, du reste, fait l'objet de controverses comme on le verra ci-après. Des travailleurs des plateformes ont déjà créé des syndicats comme celui de la CGT à Bordeaux pour les coursiers à vélo, un syndicat local membre de la fédération des transports de la Confédération générale du travail (CGT) (ces mêmes travailleurs des plateformes organisés depuis 2018 se rencontrent régulièrement sur le plan européen ; la première initiative à Vienne en avril 2018 fut prise par le syndicat Verdi ayant des membres syndiqués chez **Foodora**). La disposition légale offre par ailleurs une perspective non dénuée d'intérêt de rapprochements possibles entre ces travailleurs des plateformes et

16. Com. 22 octobre 2002, Bull. civ. IV, n° 148, Dalloz (2003) obs. E. Chevrier, p. 63.

ceux des syndicats dont le profil dominant est celui du salarié titulaire d'un contrat de travail standard.

Si le droit d'association des travailleurs des plateformes ne pose en soi aucun problème d'un point de vue juridique, ce sont plutôt les usages de ce droit qui peuvent questionner. Ainsi selon quelles modalités « faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs » ? Si le législateur n'en dit pas davantage, la formule suggère le recours à divers moyens et probablement à la négociation d'accords collectifs de travail. Ce ne serait d'ailleurs pas la première fois que des travailleurs indépendants recourent en France à la négociation de conventions collectives. Il en a été ainsi des accords du 16 avril 1996 fixant le statut des agents généraux d'assurance¹⁷, visant à définir les conditions de travail, de rémunération, d'emploi de travailleurs et leurs garanties sociales.

La négociation collective d'accords collectifs de travail permet d'assurer un équilibre des pouvoirs qui n'existe pas dans le contrat individuel de travail, qui n'existe pas davantage dans le contrat de prestation de service conclu entre le travailleur et la plateforme. Plusieurs documents et spécialement les récits sur les conditions d'exécution du travail dans le cadre de contentieux engagés par les travailleurs des plateformes montrent une très forte inégalité ou dépendance aux directives données, si bien que la seule façon de rééquilibrer la relation, a fortiori s'il s'agit d'une relation commerciale, serait de pouvoir négocier collectivement les conditions de travail. En France, des travailleurs des plateformes organisés en syndicat ont essayé d'ouvrir une négociation collective avec **Uber** qui leur a opposé des éléments juridiques en guise de refus de la poursuite des pourparlers, portant notamment sur la représentativité de la délégation vis-à-vis de la profession.

L'action des syndicats face au développement d'une nouvelle catégorie de travailleurs dits atypiques et de travailleurs indépendants reste limitée à des secteurs spécifiques dans lesquels par tradition le travail indépendant ou en free-lance est très présent. C'est le cas en France avec les journalistes et les artistes du spectacle et plus récemment avec des initiatives de création de syndicats pour les travailleurs précaires ou pour les indépendants. Il faut souligner les difficultés concrètes à organiser des travailleurs aux statuts très divers, relativement isolés, dispersés géographiquement, mobiles voire volatiles. Plusieurs perspectives s'offrent aux organisations syndicales, l'extension du droit de la négociation collective, l'intégration de la situation de ces travailleurs dans des accords et conventions collectives existantes (transport) l'action juridique ou de nouvelles formes d'organisation.

2.1.2 Le droit de l'Union européenne

En droit communautaire, la liberté économique est au cœur du droit de la concurrence et fait l'objet d'une remarquable protection par le juge

17. Voir Barthélémy J. (1997) Une convention collective de travailleurs indépendants ? Réflexions à propos des accords du 16 avril 1996 fixant le statut des agents généraux d'assurance, *Droit social*, 1, 40-47.

communautaire au point qu'il considère que les conventions collectives sont une restriction à la concurrence et ne les fait échapper à l'interdiction des ententes économiques que dans la mesure où elles poursuivent un objectif de politique sociale¹⁸. La libre concurrence est protégée par l'article 101 du TFUE. Ainsi la solidarité se présente de prime abord comme une entrave aux règles du droit de la concurrence qui n'admet d'exception que si elle poursuit un objectif social légitime¹⁹. Les syndicats agissant dans le cadre de leur mission de défense des salariés n'étant pas des acteurs économiques échappent à cette interdiction²⁰. C'est sans doute ce que défend le législateur français de 2016. Le conflit potentiel avec le droit communautaire pourrait néanmoins être tranché dans un sens favorable pour peu que soit rappelée la réalité des conditions d'exécution du travail par les travailleurs des plateformes fussent-ils formellement dotés du statut de travailleur indépendant, ce que suggère la jurisprudence de la CJUE.

La jurisprudence de la Cour de Luxembourg a beaucoup évolué sur l'appréciation de la portée des ententes anti-concurrentielles vis-à-vis des accords collectifs de travail. Dans un premier temps avec l'arrêt Albany de 1999, la CJCE²¹ avait jugé que certains accords collectifs de travail se situaient « en raison de leur nature et de leur objet » en dehors du champ de l'interdiction des ententes anti-concurrentielles. La Cour avait estimé que « les objectifs de politique sociale poursuivis par de tels accords seraient sérieusement compromis²² » si les partenaires sociaux étaient soumis à l'interdiction des ententes anti-concurrentielles dans la recherche des mesures destinées à améliorer les conditions d'emploi et de travail. Mais dans l'arrêt dit des musiciens — FNV — rendu le 4 décembre 2014, la CJUE a décidé que « la disposition comme celle en cause au principal, en ce qu'elle a été conclue par une organisation de travailleurs au nom et pour le compte des prestataires de services indépendants qui y sont affiliés ne constitue pas le résultat d'une négociation collective entre partenaires sociaux et ne saurait être exclue, en raison de sa nature, du champ d'application de l'article 101 §1 TFUE²³ ». Cette affaire des musiciens est intéressante parce qu'elle porte sur une pratique professionnelle de négocier des avantages salariaux pour les salariés et les indépendants exerçant la même profession en l'espèce de membres d'un orchestre : l'accord collectif de travail en cause fixait des tarifs minimaux non seulement pour les remplaçants embauchés en tant que salariés mais aussi pour les remplaçants exerçant leur activité en vertu d'un contrat d'entreprise (travailleurs indépendants). En l'espèce le syndicat

18. CJCE Albany International, aff. C-67/96 du 21 septembre 1999, point 60.

19. Voir Dupeyroux J.J. (1990) Les exigences de la solidarité : observations sur la désignation d'une institution déterminée pour la gestion d'un régime complémentaire de prévoyance, *Droit social*, 11, 741-750 ; Lyon-Caen G. (1992) L'infiltration du droit du travail par le droit de la concurrence, *Droit ouvrier*, 525, 313-321.

20. Lyon-Caen G. (2000) Vieilles lunes et nouvelle lune : action syndicale et accords collectifs sous l'éclairage du droit de la concurrence, *Droit ouvrier*, 620, 143-149 (obs. p.145 sous CA Paris 29 février 2000).

21. CJCE Albany International, aff. C-67/96 du 21 septembre 1999 ; *Droit social* (2000) note X. Pretot, p.106 ; *Revue de droit sanitaire et social* (2000) note F. Muller, p. 212 ; *RTDE* (2000) *Chronique de J.B. Blaise*, p. 335.

22. CJCE Albany International, aff. C-67/96 du 21 septembre 1999.

23. CJUE FNV c Pays Bas, aff. C-413/13 du 4 décembre 2014, § 30.

de travailleurs a bel et bien négocié pour le compte de travailleurs indépendants. Cet arrêt signe-t-il pour autant la fin d'une perspective de droit la négociation collective pour les travailleurs supposés indépendants des plateformes ?

Dans cet arrêt, la CJUE exprime pour la première fois que la qualification de travailleur indépendant au regard du droit national n'exclut pas une requalification selon le droit de l'Union. Elle considère qu'un ensemble d'éléments permet de distinguer les prestataires de services des travailleurs salariés. Ainsi, un prestataire de service est un travailleur indépendant s'il détermine seul son comportement sur le marché, s'il ne dépend pas entièrement de son donneur d'ordres, s'il assume seul les risques financiers et commerciaux de son activité et s'il n'intervient pas comme auxiliaire intégré à l'entreprise d'autrui²⁴. Il est rappelé qu'un travailleur au sens du droit de l'Union « se définit selon des critères objectifs qui caractérisent la relation de travail, en considération des droits et des devoirs des personnes concernées », (...), la caractéristique essentielle de cette relation est la circonstance qu'une personne accomplit pendant un certain temps en faveur d'une autre personne et sous la direction de celle-ci des prestations en contrepartie desquelles elle perçoit une rémunération²⁵ ». En d'autres termes, les travailleurs indépendants ne sont de véritables entreprises au sens du droit de l'Union que si au-delà de la nature juridique de leur contrat, ils ne se trouvent pas dans une relation de subordination juridique avec leur co-contractant²⁶. Or c'est ce constat — d'un contrôle étroit sur les chauffeurs de taxi par la plateforme — qui a conduit la même CJUE dans l'arrêt **Elite Taxi** du 20 décembre 2017 à considérer que la plateforme était bien une entreprise de transport. La Cour a estimé que la plateforme **Uber** n'était pas une société de services de l'information « étant donné le contrôle étroit exercé sur les conducteurs individuels, l'entreprise offrait plus qu'un service d'intermédiation » (...)²⁷. C'est aussi à partir des éléments de fait similaires décrivant une relation de subordination juridique que la Chambre sociale de la Cour de cassation dans son arrêt du 28 novembre 2018 a conclu que le coursier de **Take Eat Easy** était un salarié et donc un faux indépendant.

Ces arrêts, y compris celui dit des musiciens par la voix de son avocat général, invitent à rechercher par-delà l'apparence les éléments de fait pour déterminer s'il y a bien indépendance ou non. Les travailleurs des plateformes ne sont pas nécessairement des travailleurs indépendants au regard du droit national — nonobstant les apparences et nonobstant l'option du législateur français — pas plus qu'ils ne le sont au regard du droit de l'Union. Ainsi donc les accords

24. CJUE FNV, § 33.

25. CJUE FNV, § 34.

26. CJUE FNV, § 37. Dans le même sens CJUE du 26 mars 2015, aff. C-316/13, *Dalloz* (2015) p. 808 ; Robin-Olivier S. (2015) *Politique sociale de l'Union européenne*, *Revue trimestrielle de droit européen*, 51 (2), 443 (« Une convention collective fixant le prix des prestations de travailleurs indépendants n'est pas nécessairement soumise au droit de la concurrence »).

27. CJUE, grande chambre, 20 décembre 2017, aff. C-434/15, *Asociacion Profesional Elite Taxi c/uber Systems Spain* ; Douville T. (2018) *Arrêt Uber ou l'art délicat de la qualification*, CJUE, 20 déc. 2017, *La Semaine juridique - Entreprise et affaires*, 10 (8 mars), 1111 ; Balat N. (2018) *Les apports des arrêts « Uber Pop » au droit des transports*, *Recueil Dalloz*, 17, 934-938.

conclus par leurs organisations pourraient ne pas être pas soumis au droit de la concurrence de l'Union. L'arrêt **Uber Elite** rendu par la CJUE sur le terrain du droit commercial indique que le juge de Strasbourg a déjà estimé que les coursiers étaient dépendants de la plateforme, et que celle-ci était donc bien une entreprise de transport. Il ne reste plus qu'un pas pour en déduire que cette dépendance donne à la négociation collective d'accords collectifs de travail par des organisations syndicales propres ou partagées une nature et un objet qui l'exclut du champ d'application de l'article 101 TFUE.

2.2 Le droit international du travail à la rescousse des droits collectifs en faveur des travailleurs des plateformes

2.2.1 Le droit du Conseil de l'Europe

L'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme de 1950 reconnaît à toute personne la liberté d'association y compris le droit de fonder des syndicats pour défendre ses intérêts. Cet article précise que « l'exercice de ces droits ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale ou à la protection des droits et libertés d'autrui ». Dans l'arrêt *Demir et Baykara*, la CEDH avait estimé eu égard aux développements du droit international et de la pratique des États contractants que « le droit de mener des négociations collectives est en principe devenu l'un des éléments essentiels du droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts²⁸ ».

Le Comité européen des droits sociaux a rendu une décision le 12 décembre 2018²⁹ sur la possibilité pour les travailleurs indépendants de conclure une convention collective. L'affaire avait été portée par les confédérations syndicales *Irish Congress of Trade Unions* qui estimaient contraire à l'article 6 de la Charte sociale la décision de l'autorité de la concurrence irlandaise d'interdire à certains travailleurs indépendants comme les acteurs de doublage, les journalistes, les pigistes et certains musiciens de conclure des conventions collectives fixant des taux de salaire minimaux et d'autres conditions de travail. C'est la première fois que le Comité est confronté à la question des travailleurs indépendants. Il estime que la Charte, à une exception près, ne précise pas si ses dispositions s'appliquent aux travailleurs indépendants. Il considère qu'« une interdiction absolue de la négociation collective qui toucherait tous les travailleurs indépendants serait excessive, car une telle mesure irait à l'encontre de l'objet et de la finalité » de l'article 6§ 2. En outre, il « estime que les travailleurs indépendants n'ayant pas d'influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles, s'ils devaient négocier individuellement doivent

28. CEDH *Demir et Baykara* – requête n° 34503/97 du 12 novembre 2008.

29. Décision n° 123/2016 du 12 décembre 2018. Voir *Liaisons sociales Europe*, n° 463 du 27 décembre 2018.

donc avoir le droit de négocier collectivement ». Cette « interdiction est excessive et non nécessaire dans une société démocratique en ce sens que les catégories de personnes incluses dans la notion d'entreprise » ont une portée trop vaste. Le Comité a apporté une précision importante selon laquelle, « le critère décisif étant de savoir s'il existe un déséquilibre de pouvoir entre les fournisseurs de main-d'œuvre et les employeurs. Lorsque les fournisseurs de main-d'œuvre n'ont pas d'influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles, ils doivent avoir la possibilité d'améliorer ce déséquilibre de pouvoir par la négociation collective ». Telle est la situation de déséquilibre dans laquelle se trouvent les travailleurs des plateformes.

2.2.2 Le droit de l'OIT

La liberté syndicale, le droit de la négociation collective et partant de là le droit de grève sont consacrés par les conventions 87 et 98 de l'OIT dont l'interprétation fait l'objet de consolidation régulière, dont la dernière date de 2018³⁰. La liberté syndicale est reconnue dans l'article 2 la convention 87 « sans distinction d'aucune sorte ». Le Comité d'experts à maintes reprises a rappelé que le critère pour bénéficier de la liberté syndicale n'est pas la relation d'emploi avec un employeur, cette relation n'existant pas souvent comme c'est le cas pour les travailleurs de l'agriculture, les travailleurs indépendants ou les membres des professions libérales qui doivent tous jouir du droit syndical, la seule exception admise étant celle des membres des forces armées et de police. Dans un de ses rapports le Comité dit très clairement qu'il « est contraire à la convention n° 87 d'empêcher la constitution de syndicats de travailleurs indépendants, qui ne travaillent pas dans le cadre d'une subordination ou d'une dépendance³¹ ». Quant au droit de grève, le Comité a toujours considéré qu'il était un des droits fondamentaux des travailleurs et de leurs organisations dès lors qu'il constitue un moyen de défense de leurs intérêts économiques et sociaux³². C'est un corollaire indissociable du droit syndical protégé par la convention 87.

À l'instar du droit syndical, seuls les membres des forces armées et de la police ainsi que les fonctionnaires publics soumis à l'administration d'État peuvent se voir exclure du droit à la négociation collective³³. Ainsi les travailleurs des coopératives quelle que soit la nature de leur relation de travail ainsi que les travailleurs indépendants en conséquence logique de leur droit d'association ont le droit via leurs organisations de négocier collectivement en leur nom dans le but de promouvoir et de défendre leurs intérêts³⁴. Le comité a prié « un gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que les travailleurs indépendants puissent jouir pleinement de leurs droits syndicaux pour promouvoir et défendre leurs intérêts y compris par le biais de la

30. BIT (2018) La liberté syndicale : compilation des décisions du comité de la liberté syndicale, 6^{ème} éd., Genève, Bureau international du Travail.

31. Voir 363^{ème} rapport, cas n° 2868, § 1005, repris dans la compilation de 2018, p. 71.

32. Recueil 2006, § 520.

33. Voir 371^{ème} rapport, cas n° 2988, §843.

34. Voir 354^{ème} rapport, cas n° 1668, §679.

négociation collective et de déterminer en consultation avec les partenaires concernés les particularités des travailleurs indépendants qui ont une incidence sur la négociation collective afin d'établir des mécanismes spécifiques de négociation collective pour les travailleurs indépendants le cas échéant³⁵ ».

Dans son rapport de 2016 sur l'emploi atypique dans le monde, l'OIT a exposé des recommandations dont celles d'assurer que toutes les formes de dialogue social et de mobilisation soient adaptées à la situation des travailleurs concernés. La négociation collective permet de prendre en considération les circonstances particulières d'un secteur ou d'une entreprise et est donc adaptée pour réduire les éléments d'insécurité affectant le travail atypique dont fait partie le travail des plateformes.

Conclusion

En conclusion, le statut d'indépendant affecté aux travailleurs des plateformes ne correspond pas à la réalité des conditions d'exécution de la prestation de travail ainsi qu'en témoignent les faits relatés à l'occasion des contentieux. Avec ces nouvelles formes d'emploi atypiques, c'est le champ d'application du droit du travail qui est, une nouvelle fois, ébranlé. Il existe plusieurs façons d'y faire face. L'une d'elles ne serait-elle pas, partant de la considération qu'il n'existe pas d'incompatibilité entre autonomie et salariat, soit et ce serait le plus cohérent avec la réalité les considérer comme des travailleurs salariés, soit d'en venir à l'idée d'un droit commun du travail, constitué d'un socle de droits fondamentaux pour tous les travailleurs exerçant leur activité sous contrôle d'autrui, dont feraient partie les droits d'action collective, d'organisation syndicale et de négociation collective ?

35. Voir 576^{ème} rapport, cas n° 2729, §888.

Italie

Silvia Borelli

Professeur associé de droit du travail, Université de Ferrara

(Synthèse : Christophe Degryse)

1. État des lieux

L'Institut national de la sécurité sociale (INPS) souligne dans son 17^e rapport annuel la difficulté qu'il y a à déterminer le nombre de plateformes numériques actives en Italie, car elles n'ont pas de code d'identification spécifique (les plateformes sont classées selon le secteur dans lequel elles opèrent, à côté des entreprises traditionnelles)¹. Dans son rapport, l'INPS identifie 50 plateformes opérant dans le pays en 2017² : 22 d'entre elles n'avaient pas de travailleurs ; 17 avaient des employés, et 11 employaient principalement des collaborateurs et seulement quelques salariés. Nonobstant le taux élevé de rotation, les plateformes qui survivent connaissent une croissance très rapide. Selon la *Banca d'Italia*, le taux de croissance annuelle des plateformes de livraison de plats préparés atteint presque 250 % alors que d'autres plateformes affichent un taux de croissance de près de 95 %³.

Selon l'INPS, en 2017, on dénombrait 753 248 travailleurs de plateforme en Italie. Ce chiffre se fonde sur une étude commandée à la Fondation De Benedetti. Cependant, il est possible que de nombreux travailleurs de plateforme n'aient pas été détectés : en effet, s'ils travaillent comme collaborateurs TVA⁴ (voir Section 2), ils paient leurs contributions sociales et leurs donneurs d'ordre ne sont pas connus de l'INPS.

Concernant la composition de la main-d'œuvre travaillant sur plateformes en Italie, une étude récente consacrée aux coursiers de Milan⁵ a révélé que la majorité d'entre eux sont des hommes (97 %), ne sont pas Italiens (61 %), ne sont pas des étudiants (85 %) et travaillent dans le cadre d'un contrat de prestation

1. INPS (2017) XVII Rapporto annuale, Roma, Istituto Nazionale Previdenza Sociale, p. 98, <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=51978>. Voir aussi Forde C. *et al.* (2017) *The social protection of workers in the platform economy*, p. 19, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf)
2. Selon le rapport TraiLab et Collaboriamo (2017) *Mappatura delle piattaforme collaborative*, 11 % des 118 plateformes opérant en Italie en 2015 étaient inactives l'an suivant. Ce rapport a analysé 125 plateformes actives en 2016.
3. Giorganio C. et Rizzica L. (2018) *Il lavoro nella gig economy: evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, *Questioni di economia e finanza* 472, Roma, Banca d'Italia, p. 12.
4. Les « collaborateurs TVA » sont des travailleurs indépendants qui doivent payer intégralement leurs cotisations sociales.
5. Fasano L.M. et Natale P. (dir.) (2019) *I riders: una ricerca di carattere ricognitivo*, Milano, Università degli studi di Milano, Dipartimento di studi sociali e politici. Voir aussi Natali P. (2019) *I riders milanesi, ovvero gli sfruttati del post-capitalismo*, *Lavoro Diritti Europa*, 1, 1-4.

de services (50 %) dont la durée n'est généralement que de quelques mois. Nombre d'entre eux sont dans l'incapacité de savoir quelles sont les règles qui s'appliquent à leur contrat⁶ ; ils sont payés en fonction de la distance parcourue ou du nombre de livraisons.

Autre information intéressante fournie par le rapport INPS : 38 % des travailleurs de plateforme déclarent ne pas avoir d'autonomie ou peu d'autonomie dans l'exécution de leurs tâches ; et 50 % d'entre eux affirment que leur activité est organisée et contrôlée par des algorithmes⁷.

1.2 Contexte politique

Les deux gouvernements successifs dirigés par le centre-gauche (Renzi, 2014-2016, puis Gentiloni, 2016-2018) avaient été constitués avec pour objectif de favoriser l'économie collaborative, de garantir une concurrence équitable et de protéger les consommateurs. Trois propositions de loi avaient été présentées dans ce but. En outre, en 2017, le gouvernement Gentiloni avait lancé un plan national appelé « *Firm 4.0* ».

En 2018, la nouvelle coalition constituée par la Ligue et le Mouvement 5 étoiles a montré peu d'enthousiasme pour ce plan et a abandonné les propositions de loi présentées durant la législature antérieure. En juillet 2018, Luigi Di Maio, dirigeant du Mouvement 5 étoiles qui est aussi ministre du Travail et de l'Industrie, a invité les syndicats et les plateformes à participer à une table ronde. En prélude à cet événement, il a mis en circulation une nouvelle proposition de loi visant à élargir la notion de subordination et à garantir certains droits aux travailleurs de plateforme, comme un salaire minimum, le droit de se déconnecter et le droit à des congés annuels. En outre, la proposition introduisait le droit pour les syndicats d'être informés du système de *rating* de la plateforme et de négocier l'utilisation des algorithmes. Toutefois, les plateformes ont posé comme condition à leur participation à ces tables rondes le retrait de la proposition. Par conséquent, la proposition n'a jamais été discutée.

Quant aux plateformes participant à la table ronde, toutes sauf une (**Pizza Domino**) ont refusé toute discussion sur le statut subordonné de leurs travailleurs. Actuellement, la table ronde est « à l'arrêt » (aucune réunion n'a été organisée depuis novembre 2018)⁸.

Une nouvelle proposition législative a été présentée par le gouvernement suite à l'arrêt de la Cour d'appel de Turin dans l'affaire **Foodora** (voir section 3). Cette proposition a été critiquée par les syndicats car elle visait à ne classer que les livreurs de repas en « collaborateurs organisés par un donneur d'ordre »

6. Cela est aussi confirmé par le rapport INPS (2017), p. 97.

7. INPS (2017), p.106.

8. Scacchetti T. et Fassina L. (2019) La tutela del lavoro nell'economia delle piattaforme: note di politica del diritto e di politica sindacale a margine della sentenza Foodora, Lavoro Diritti Europa,1, 1-9.

(en application de l'article 2 du décret législatif n° 81/2015; voir section 2). Cette proposition a également été abandonnée.

En avril 2019, le ministre du Travail et de l'Industrie a annoncé une nouvelle proposition législative garantissant aux travailleurs de plateforme le droit d'être assurés en cas d'accident du travail, des cotisations sociales plus élevées (à payer par les plateformes) et l'interdiction du salaire à la pièce.

1.3 Travail au noir et chômage

Le niveau du travail non déclaré est très élevé en Italie : 15,7 % selon la Commission européenne⁹. Le taux de chômage aussi est élevé (10,5 %), ainsi que la proportion de personnes inactives (34,3 %). Chez les jeunes, le taux de chômage et le taux d'inactivité sont encore plus élevés (respectivement 33 % et 73,9 % dans la tranche d'âge des 15 à 24 ans)¹⁰. L'économie de plateforme bénéficie dès lors d'un soutien important car elle est susceptible de transformer le travail non déclaré en travail déclaré. Par ailleurs, les plateformes sont perçues comme un moyen pour des personnes fragiles de trouver du travail et donc de créer des emplois.

De tels arguments ignorent le fait que de nombreux travailleurs de plateforme sont de faux indépendants et que l'économie de plateforme est susceptible de transformer un emploi salarié régulier en un faux travail indépendant¹¹. De même, si nombre de partisans des plateformes invoquent les créations d'emplois qui seraient attribuables à l'économie de plateforme, en particulier pour les jeunes, on ne prête guère d'intérêt à la qualité des emplois en question. Le récent débat sur les travailleurs pauvres a mis en évidence les mauvaises conditions de travail sur les plateformes¹².

Il faut aussi noter que le nombre d'inspecteurs du travail a régulièrement baissé depuis 2006, année du dernier concours national de recrutement. Depuis cette date, les inspecteurs partis à la retraite n'ont pas été remplacés. En raison de l'« invisibilité » des plateformes et de la dispersion géographique de leurs travailleurs, il est extrêmement difficile pour les inspecteurs du travail de contrôler leur activité. En outre, les inspecteurs du travail sont évalués et payés sur la base d'un système de performance en vertu duquel ils obtiennent le score le plus élevé lorsqu'ils découvrent du travail non déclaré. Les scores obtenus sont faibles lorsqu'il s'agit de requalifier un travailleur indépendant en employé, ce qui explique pourquoi en Italie les inspections ne ciblent pas les activités des plateformes numériques¹³.

9. European Commission (2017) Factsheet on undeclared work: Italy.

10. Istat (2019) Occupati e disoccupati, janvier 2019, Roma, Istituto Nazionale di Statistica.

11. Voir l'affaire Swisscom : <http://www.areaonline.ch/L-esercito-di-riserva-di-Swisscom-49aeba00?vis=3>

12. Bano F. (2019) Il lavoro povero nell'economia digitale, *Lavoro e diritto*, 1, 129-148.

13. Lors de la manifestation publique contre Foodora à Turin, en 2016, l'inspection du travail a été appelée à intervenir.

1.4 La littérature sur l'économie de plateforme

Plusieurs publications spécialisées dans le droit du travail et de la sécurité sociale ont consacré des études aux travailleurs de plateforme¹⁴. Même si certaines de ces études sont de très grande qualité¹⁵, on relève l'absence d'interdisciplinarité qui verrait par exemple des spécialistes du droit du travail collaborer avec des universitaires spécialisés dans d'autres domaines comme le droit civil ou le droit de la concurrence. Il convient de noter que les chercheurs dans ces différents domaines poursuivent des objectifs spécifiques : si les juristes du travail sont soucieux de fournir certaines formes de protection aux travailleurs des plateformes, les spécialistes du droit civil et le droit de la concurrence cherchent plutôt à faciliter le développement du marché des plateformes en éliminant les obstacles juridiques à la prestation de leurs services.

Le débat en droit du travail a été concentré surtout sur la méthodologie à suivre pour garantir un certain degré de protection sociale aux travailleurs de plateformes. Certains experts en droit du travail ont suggéré d'adapter l'interprétation de la notion de subordination afin de pouvoir l'appliquer au pouvoir de l'employeur exercé via des plateformes¹⁶. D'autres auteurs ont proposé d'élargir le champ d'application de l'article 2094 du Code civil qui définit les contrats d'emploi, pour y inclure les travailleurs de plateforme¹⁷.

D'autres auteurs plaident pour une *approche corrective*, estimant que la qualification de la relation comme subordonnée ou autonome ne serait pas pertinente, et que le but de chaque réglementation devrait refléter une *position de faiblesse* du travailleur¹⁸. Cependant, à la question de savoir comment une telle

-
14. Voir Rivista giuridica del lavoro (2017) 1 ; Quaderni della Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale (2017) 2 ; Lavoro Diritti Europa (2019) 1 ; Labour & Law Issues (2018) 4. Voir aussi : Faioli M. (dir.) (2018) Il lavoro nella gig economy, I Quaderni del Cnel 3; Perulli A. (dir.) (2018) Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme, Padova, Cedam ; Tullini P. (dir.) (2017) Web e lavoro : profili evolutivi e di tutela, Torino, G. Giappichelli ; Somma A. (dir.) (2019) Lavoro alla spina, welfare à la carte : lavoro e Stato sociale ai tempi della gig economy, Milano, Meltemi. Other relevant articles : Delfino M. (2018) Work in the age of collaborative platforms between innovation and tradition, European Labour Law Journal, 9 (4), 346-353; Donini A. (2018) Lavoro agile e piattaforma digitale tra autonomia e subordinazione, Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, 3 (3), p. 837; Papa V. (2018) Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela, Diritto delle Relazioni Industriali, 3, p. 729; Pacella G. (2018) Alienità del risultato alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo, Labour & Law Issues, 4 (1), 61-90; Gramano E. (2018) Riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro nella gig-economy, Argomenti di Diritto del Lavoro, 24 (3), 730-758; Consiglio A. (2018) Il lavoro nella digital economy: prospettive su una subordinazione inedita?, Labour & Law Issues, 4 (1), p. 100; Balandi G.G. (2018) Concetti lavoristici impigliati nella rete, Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile, 72 (2), 461-469.
 15. De Stefano V. et Aloisi A. (2018) Digital Age. Employment and working conditions of selected types of platform work. National context analysis: Italy, Dublin, Eurofound.
 16. E.g. Loffredo A. et Tufo M. (2018) Digital work in the transport sector: in search of the employer, Work Organisation, Labour & Globalisation, 12 (2), 23-37.
 17. Voir la proposition législative du Piémont (Section 2).
 18. E.g. Treu T. (2017) Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della gig economy, Lavoro e Diritto, 3-4, 367-406.

faiblesse pourrait être mesurée, il n'y a pas de réponse claire : certains auteurs évoquent un degré de subordination/d'autonomie du travailleur, ce qui les ramène au problème initial auquel ils souhaitent échapper (le problème de savoir s'il fallait classer une relation comme subordonnée ou autonome). D'autres suggèrent d'augmenter la protection du travail et la protection sociale parallèlement à l'importance du salaire du travailleur, mais ce choix entraînerait une réduction de la protection pour les travailleurs précaires¹⁹. En outre, une « position de faiblesse du travailleur », même si elle est définie, doit encore être établie et donc, en fin de compte, le problème de la « classification de la relation » subsiste.

Enfin, il convient de relever qu'une partie de la législation italienne en matière de santé et de sécurité s'applique aux travailleurs indépendants²⁰, ainsi que, partiellement, la législation contre les discriminations, sur la maternité et la paternité, sur les assurances sociales pour les accidents du travail, et sur les allocations de retraite et de chômage. Par conséquent certaines formes de protection du travailleur sont déjà d'application, même si ces dispositifs sont toujours très faibles et fragmentés. Comme l'ont relevé Aloisi et De Stefano, « très peu d'efforts systématiques ont été consentis pour établir comment les règles existantes devraient s'appliquer »²¹. De fait, des solutions pourraient être recherchées à la fois « en interprétant la notion d'emploi de manière résiliente ou élastique », et en exploitant au maximum le cadre réglementaire existant.

2. Le cadre juridique national

En Italie, une personne peut travailler comme salarié(e) ou comme indépendant(e) ; le taux d'emploi indépendant était de 21 % en 2016, soit l'un des plus hauts taux en Europe²². La catégorie des indépendants comprend les travailleurs indépendants qui sont dépendants sur le plan économique. On les appelle les travailleurs « parasubordonnés », et ils sont soumis à une réglementation particulière. En raison de leurs coûts de main-d'œuvre moins élevés, les contrats parasubordonnés (c'est-à-dire des contrats de collaboration coordonnée et continue) ont dans un certain nombre de cas été utilisés pour remplacer des contrats d'emploi traditionnels. Par conséquent, depuis 2003, le législateur s'est efforcé de limiter les pseudo-contrats parasubordonnés. À cette fin, en 2015 il a introduit le concept de « collaboration organisée par le donneur d'ordre »²³ : lorsqu'un donneur d'ordre assure l'organisation de plusieurs aspects liés à l'exécution du travail, en ce compris quand et où ce travail doit être effectué, toutes les dispositions obligatoires en matière

19. Ciucciovino S. (2018) Introduzione, in Faioli M. (dir.) *Il lavoro nella gig-economy*, I quaderni del Cnel 3.

20. Delogu A. (2018) Salute, sicurezza e “nuovi” lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'industria 4.0, *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2, 37-77.

21. De Stefano et Aloisi (2018) *op. cit.*, p. 14

22. Eurostat (2017) *Taking a look at the self-employed in the EU*.

23. Article 2 du décret législatif 81/2015.

d'emploi et dont les salariés peuvent se prévaloir sont d'application, même si les travailleurs concernés sont officiellement des indépendants. Les conventions collectives peuvent déroger à cette règle et faire le choix de la non-application des règles du droit du travail. En 2017²⁴, le législateur a modifié la définition de la parasubordination²⁵, en précisant que dans le cas d'une collaboration continue et coordonnée, les parties contractantes devaient s'accorder sur les modalités de la coordination de l'activité du travailleur avec l'activité du donneur d'ordre; en outre, le travailleur est tenu d'accomplir son activité de manière autonome. De plus, la loi n°81/2017 introduit d'autres formes de protection pour les travailleurs authentiquement indépendants. De nombreux auteurs affirment que ces interventions législatives n'ont pas permis d'aider à clarifier qui est un salarié, qui est indépendant, qui est un travailleur parasubordonné, et qui est un travailleur parasubordonné hétéro-organisé. C'est pourquoi plusieurs projets à l'échelle nationale et régionale concernant les travailleurs de plateforme — par exemple la proposition Di Maio ou la proposition du Piémont — visent à supprimer la notion d'hétéro-organisation²⁶ et à élargir la notion de subordination.

En Italie, il existe un grand nombre de contrats de travail de différents types. À côté du contrat de travail « standard », c'est-à-dire un contrat à temps plein et à durée indéterminée, on trouve également des personnes travaillant dans le cadre de contrats à durée déterminée et/ou à temps partiel, des travailleurs intermittents, des travailleurs intérimaires, des travailleurs employés suivant une formule de chèque-service, des collaborateurs occasionnels, des travailleurs opérant dans le cadre d'une collaboration continue et coordonnée et des collaborateurs TVA. Les plateformes privilégieront dès lors la catégorie qui leur convient le mieux. Par exemple, **Deliveroo** a décidé d'engager ses travailleurs en tant que collaborateurs occasionnels ou collaborateurs TVA²⁷, alors que **Foodora** préfère une formule de collaboration continue et coordonnée²⁸. De plus, certaines plateformes (comme **JustEat**) ont signé un contrat de service avec une entreprise qui embauche des travailleurs qui sont ensuite fournis à la plateforme²⁹. Toutefois, un tribunal peut toujours « ignorer ou passer outre l'étiquette contractuelle choisie par les parties lorsque la substance de la relation de travail contient des indications juridiques de subordination et si le degré de dépendance est tel qu'il s'agit en réalité d'une relation d'emploi »³⁰. En effet, le droit italien du travail se base sur deux principes fondamentaux :

24. Loi 87/2017.

25. Article 409 du Code de procédure civile.

26. Article 2 du décret législatif n°81/2015.

27. Un donneur d'ordre ne doit pas payer de cotisations sociales ni d'assurance sociale pour les collaborateurs occasionnels gagnant moins de 5 000 € par an. Les collaborateurs TVA doivent payer intégralement leurs cotisations sociales et ne sont pas couverts par une assurance sociale. Cependant, Deliveroo dispose d'une assurance privée qui intervient au cas où ses livreurs auraient un accident.

28. En cas de collaboration continue et coordonnée, les cotisations sociales doivent être payées par le donneur d'ordre (2/3 du montant) et par le collaborateur (1/3 du montant).

29. Guarascio D. (dir.) (2018) Report sull'economia delle piattaforme digitali in Europa e in Italia, Inapp Report 7, Roma, Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, p. 74.

30. De Stefano et Aloisi (2018) *op cit.*, p. 7.

« l'indérogeabilité » en vertu de laquelle les conventions privées ne peuvent déroger aux exigences établies par la loi et par les conventions collectives ; et la « primauté des faits » en fonction de laquelle « la détermination de l'existence d'une relation d'emploi doit être guidée par les faits relatifs à l'exécution effective du travail, et non par la manière dont les parties décrivent la relation »³¹.

Jusqu'en 2019, il n'existait ni définition juridique du travail de plateforme (ou de concepts similaires) en Italie, ni cadre réglementaire spécifique applicable à ce phénomène³². Le 20 mars 2019, une loi spécifique a été adoptée par une région italienne, le Lazio³³. En dépit de l'absence de compétence au niveau régional pour légiférer dans ce domaine, les dispositions adoptées par le Lazio introduisent une série de droits pour les « travailleurs numériques », définis comme des travailleurs qui, quels que soient le type et la durée de leur relation de travail, fournissent leurs activités à une plateforme qui les organise en vue d'offrir un service via une application et en déterminant le prix et les conditions de ce service (art. 2). La loi oblige les plateformes opérant dans le Lazio à dispenser une formation à la réglementation en matière de santé et de sécurité et à fournir les dispositifs de prévention des accidents du travail (art. 3). En outre, les plateformes doivent souscrire une assurance en faveur de leurs travailleurs couvrant les accidents du travail, les dommages causés aux tiers, la maternité et la paternité (art. 4). La loi interdit les salaires à la pièce et impose de respecter le salaire minimum fixé par les conventions collectives nationales signées par les syndicats les plus représentatifs et de verser une indemnité de disponibilité (art. 5). Les travailleurs du numérique doivent être informés des conditions de travail (art. 6) et du fonctionnement de l'algorithme et du système de *rating* (art. 7). La loi introduit également un registre dans lequel les plateformes peuvent s'inscrire pour obtenir un label « entreprise équitable ».

En juin 2018, une proposition de loi a été présentée dans une autre région italienne, le Piémont. Ce texte améliore le projet de Di Maio (en effet, la Loi du Piémont a été présentée par le Mouvement 5 étoiles), en garantissant le droit à l'information sur les conditions de travail, des salaires équitables, l'interdiction du travail à la pièce, le droit pour les syndicats de négocier les algorithmes, le droit de se déconnecter, des règles sur le temps de travail, l'interdiction de la discrimination et la protection des données. *Last but not least*, la proposition élargit la notion de contrat de travail conformément aux dispositions de l'article 2094 du Code civil, en classant comme employé un travailleur qui reçoit des commandes via une application ou un autre programme.

31. Berg *et al.* (2018) ; voir Cour de cassation (italienne) n° 25711/2018.

32. En 2013, le ministère du Travail a adopté une circulaire relative à Amazon Mechanical Turk dans le seul but de clarifier que ce dispositif ne créait pas une relation de travail intérimaire.

33. Malheureusement, le texte n'était pas disponible à l'heure d'écrire ces lignes.

3. Jurisprudence

Les premières affaires relatives aux plateformes en Italie concernaient le droit de la concurrence. En 2015, le tribunal de Milan a interdit l'application **Uber-Pop** dans toute l'Italie pour cause de concurrence déloyale. La cour a estimé que cette application proposait un service comparable à celui offert par les centres d'appels traditionnels des taxis alors que son système tarifaire n'était pas soumis aux règles régissant le service public des taxis³⁴. Le même tribunal a ensuite interdit le service **UberBlack** pour cause de concurrence déloyale vis-à-vis des chauffeurs de véhicules de location privée qui sont tenus de retourner à leur base entre les courses³⁵. Notons que dans les deux cas, deux associations de consommateurs ont participé à la procédure pour soutenir la position d'**Uber**.

Le 11 avril 2018, le premier cas impliquant des travailleurs de plateforme a été tranché par le tribunal de Turin. Cette affaire concernait six travailleurs de **Foodora** licenciés après une grève organisée à Turin en 2016 (voir section 4). Le juge a rejeté leur demande de bénéficier d'un statut d'employé parce que les intéressés étaient présumés pouvoir librement décider quand travailler sans se soucier de rotations préalablement convenues. En outre, le juge leur a dénié le droit de bénéficier du statut de « collaborateurs organisés par le donneur d'ordre » en adoptant une interprétation très étroite de l'article 2 du décret législatif n° 81/2015 selon la suggestion présentée par les avocats de **Foodora**, deux professeurs éminents de droit du travail (Paolo Tosi et Fiorella Lunardon). En juillet 2018, le tribunal de Milan a également dénié aux travailleurs de **Foodinho** les statuts d'employé et de parasubordonné.

Pour les deux tribunaux (Turin et Milan), le fait que les coursiers, après avoir déclaré leur disponibilité pour un poste, devaient se présenter à un point de rendez-vous bien défini où ils pouvaient ouvrir l'application et recevoir les commandes à livrer, et le fait que la livraison devait être effectuée dans un certain délai (calculé sur la base de l'itinéraire suggéré), que les plateformes pouvaient contrôler à tout moment la localisation des coursiers et la vitesse à laquelle ils effectuaient leur mission, que les prix étaient fixés par les plateformes, qu'un système de notation était utilisé pour attribuer les postes et les commandes à livrer et que les commandes de livraisons attribuées aux coursiers dépendaient de leur disponibilité et de leurs performances, ce fait et tous ces éléments ont été jugés insuffisants pour prouver l'existence d'une relation de subordination. Malheureusement, il n'y a pas eu de coordination entre les avocats qui défendaient les droits des coursiers et leurs stratégies de défense n'ont pas fait l'objet d'une large discussion et d'un consensus.

34. Trib. Milano, ord., Sez. spec. Impresa, 25 mai 2015.

35. Trib. Milano, ord., Sez. spec. Impresa, 9 juillet 2015, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro* (2016), no. 1, II, 46 ff. Voir aussi Trib. Roma, Sez. IX, 7 avril 2017; Trib. Torino, Sez. I, 22 mars 2017; Trib. Torino, Sez. spec. Impresa, 1 mars 2017.

Les deux décisions ont été critiquées par des experts en droit du travail³⁶. La décision du tribunal de Turin a été partiellement réformée par la cour d'appel³⁷. Tout en confirmant que les coursiers de **Foodora** n'étaient pas des employés parce qu'ils étaient libres de décider quand travailler et d'ignorer les horaires précédemment convenus, la cour a appliqué l'article 2 du décret législatif 81/2015 : selon elle, **Foodora** organisait bien les activités des coursiers, y compris en ce qui concerne l'horaire et le lieu de travail (**Foodora** organisait le travail par équipes, fixait les moments des livraisons, la rémunération, etc.). En tant que « collaborateurs organisés par un donneur d'ordre », les coursiers de **Foodora** devaient donc bénéficier des dispositions du droit du travail. Cependant, la cour d'appel n'a retenu que le droit d'être payé sur la base de la convention collective nationale dans le secteur logistique. Aucune autre réglementation favorable aux salariés n'a été appliquée à ces coursiers (par exemple en cas de licenciement abusif)³⁸. Il convient de noter qu'aucune des décisions mentionnées ci-dessus n'évalue si et dans quelle mesure les règles en matière de lutte contre la discrimination, de santé et de sécurité au travail ou de protection des données sont applicables aux coursiers.

36. Sur la décision du tribunal de Turin, voir : Biasi M. (2018) Il tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di foodora, *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 4-5, p. 1220; Liebman S. et Aloisi A. (2018) I diritti in bianco e nero dei riders (e degli altri gig workers), 30 juillet 2018, www.viasarfatti25.com; Cavallini G. (2018) Torino vs. Londra il lavoro nella gig economy tra autonomia e subordinazione, *Sintesi*, 5, 7-11; Tullini P. (2018) Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul "caso Foodora". La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici, *Lavoro Diritti Europa*, 1, 1-9; Dagnino E. (2018) Foodora, esclusa la subordinazione per i rider, *Guida al Lavoro*, 21, p. 12; Saccaggi M. (2018) La sentenza Foodora: i rider, come i pony express, sono liberi di non lavorare, *Bollettino ADAPT*, 14 mai 2018; Gragnoli E. (2018) Una complessa, ma significativa decisione sulla qualificazione dei contratti stipulati con i gestori delle cosiddette piattaforme digitali (nota di commento a Tribunale Torino 7 maggio 2018), http://www.dirittolavorovariazioni.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1825&catid=10&Itemid=310; Ichino P. (2018) Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 37 (2), 294-303; Del Conte M. et Razzolini O. (2018) La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 159, 673-682; Recchia G. (2018) Gig economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana, *Il lavoro nella Giurisprudenza*, 26 (7), 721-734; Gramano E. (2018) Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione e ritorno : un commento alla sentenza Foodora, *Labor*, 5, 609-619; Lai M. (2018) Crowd working e tutela del lavoro, *Diritto e Pratica del Lavoro*, 35 (19), 1182-1192; Spinelli C. (2018) La qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei fattorini di Foodora tra autonomia e subordinazione, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 3, p. 371.
- Sur la decision du tribunal de Milan, voir: Forlivesi M. (2019) Nuovi lavori, vecchie interpretazioni? Note a margine di una recente sentenza del Tribunale di Milano sulla qualificazione giuridica dei c.d. riders, *Labor*, 1, p. 112.
37. Sur cette décision, voir : Paoletti M. (2019) Ciclofattorini: una sentenza interessante, un problema ancora molto aperto, *Lavoro Diritti Europa*, 1/2019; De Luca Tamajo R. (2019) La Sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora : ai confini tra autonomia e subordinazione, *Lavoro Diritti Europa*, 1/2019; Tullini P. (2019) Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?, *Lavoro Diritti Europa*, 1/2019.
38. Selon une circulaire du ministère du Travail (n° 3/2016), toutes les règles régissant le contrat de travail doivent s'appliquer aux « collaborateurs organisés par un donneur d'ordre ».

4. Action collective

Différentes formes de protestations publiques ont été organisées par des coursiers (grèves, déconnexions collectives, flash mobs, pétitions). Ils ont aussi utilisé les réseaux sociaux pour communiquer entre eux et coordonner leur lutte collective. En octobre 2016, un boycott a été organisé à Turin contre la décision de **Foodora** d'introduire le paiement par livraison (salaire à la pièce) et pour obtenir que les coursiers soient classés comme travailleurs salariés. En juillet 2017, une grève analogue a été menée à Milan pour protester contre la décision de **Deliveroo** d'introduire le paiement par livraison. D'autres actions ont suivi : en janvier 2018, la « grève de la neige » à Bologne contre les mauvaises conditions de travail ; en novembre 2018, un flash mob a été organisé à Florence contre le licenciement de tous les travailleurs de **Foodora** à la suite du rachat de la société par **Glovo**. Les plateformes ont réagi de différentes manières à ces actions collectives. En 2016, **Foodora** a licencié les coursiers impliqués dans les protestations, c'est-à-dire qu'elle a refusé de renouveler leur contrat de service. Six de ces coursiers ont alors poursuivi **Foodora** devant le tribunal de Turin (l'affaire a été jugée en avril 2018, voir section 3). De son côté, **Deliveroo** a décidé d'engager plus de livreurs afin de minimiser l'impact des grèves.

Même s'il y a eu de nombreuses actions collectives, les experts italiens en droit du travail n'ont pas encore véritablement examiné la question de savoir comment le droit de grève s'applique à ces nouvelles formes de conflit du travail. En tout cas, il faut rappeler qu'en Italie le droit à la négociation collective et le droit de grève sont garantis aussi aux travailleurs indépendants qui prestent leurs services personnellement, c'est-à-dire sans engager de travailleurs subordonnés.

Il convient également de relever le rôle joué par les autorités locales. En 2017, l'administration municipale de Milan a ouvert le tout premier service d'Italie : le « Bureau des coursiers de Milan » dont la mission est d'« écouter, informer et conseiller » les travailleurs des plateformes de livraison de plats préparés. À Bologne, pendant ce qu'on a appelé la « grève de la neige » (voir ci-dessus), la municipalité a ordonné aux plateformes de cesser leurs activités, et a ensuite inauguré et présidé une table ronde durant laquelle une « Charte des droits fondamentaux des travailleurs numériques de Bologne » a été adoptée (voir section 4.1). D'autres initiatives régionales ont été lancées dans la région Lazio et dans le Piémont (voir section 2).

En outre, ces dernières années ont permis d'assister à certaines initiatives de constitution de syndicats de base³⁹. À Bologne, les coursiers travaillant pour une série d'applications de livraison de plats préparés ont établi leur propre « syndicat des coursiers » et les syndicats bien établis commencent à se mobiliser autour de ces mouvements syndicaux partis de la base⁴⁰. En juillet 2018,

39. Voir Occhino A. (2019) Nuove soggettività e nuove rappresentanze del lavoro nell'economia digitale, *Labor* 1/2019, p. 40.

40. Tassinari A. et Maccarone V. (2017) The mobilisation of gig economy couriers in Italy : some lessons for the trade union movement, *Transfer*, 23 (3), 353–357.

l'accord collectif national dans le secteur du transport signé par les trois principaux syndicats italiens (Filt CGIL, Fit CISL, et UILtrasporti) a introduit au niveau national la catégorie de « coursier » dans la liste de classification des emplois, qualifiant ceux-ci de travailleurs subordonnés. Toutefois, cette convention collective n'est pas contraignante pour l'ensemble des plateformes : en effet, seuls les employeurs qui signent une convention collective sont liés par celle-ci (en Italie, les conventions collectives ne produisent pas d'effets *erga omnes*).

Le 8 mai 2019, l'entreprise de livraison à domicile **Laconsegna** et Filt CGIL, Fit CISL, et UILtrasporti ont signé la première convention collective d'entreprise en Italie dans laquelle les coursiers sont qualifiés de travailleurs subordonnés. Selon cette convention collective, le contrat de travail de coursiers est réglé par l'accord collectif national dans le secteur du transport. Par conséquent, les coursiers sont payés sur la base de l'horaire de travail et ils bénéficient aussi de la protection sociale garantie aux travailleurs subordonnés. De plus, les coursiers de **Laconsegna** ont mis en place un conseil d'entreprise. Celui-ci est le premier conseil d'entreprise créé en Italie dans l'économie de plateformes.

De leur côté, **Deliveroo**, **Glovo** et **JustEat, Uber Eats** and **Social Food** ont créé une fédération des plateformes (AssoDelivery) en juillet 2018, avant de prendre part à la table ronde lancée par le ministre du Travail en 2018. Une « Charte des valeurs pour la livraison de plats préparés » a été signée en juin 2018 par **Foodora**, **Foodracers**, **Moovenda** et **Prestofood** : elle vise à assurer des garanties fondamentales aux coursiers. En réalité, ces plateformes ont réaffirmé le statut d'indépendant des coursiers, tout en promettant de garantir une rémunération équitable et appropriée (mais sans préciser comment) et d'éviter les systèmes de classement. La charte n'est pas contraignante et elle n'a entraîné à ce jour aucun changement dans les conditions de travail des coursiers.

4.1 La Charte de Bologne

La Charte des droits fondamentaux des travailleurs numériques a été signée à Bologne en mai 2018. Même si sa valeur juridique est limitée — seules deux plateformes, **Sgnam** et **MyMenu**, l'ont signée —, le document présente une valeur politique importante. C'est ainsi par exemple que la ville de Bologne envisage une réduction des impôts locaux payés par les plateformes qui respectent la charte. Applicable à tous les travailleurs de plateformes actifs à Bologne⁴¹, la charte prévoit un droit à l'information sur les conditions de travail (en ce compris le nombre minimum d'heures de travail rémunérées) et sur les systèmes de *rating*, une rémunération horaire fixe et équitable, égale ou supérieure au salaire fixé dans les conventions collectives nationales pour la prestation de services similaires, le paiement des heures supplémentaires,

41. À noter que la Charte s'applique à tous les travailleurs, mais elle est contraignante seulement pour les employeurs qui la signent (pour l'instant seulement Sgnam et MyMenu).

l'interdiction des comportements discriminatoires, un préavis officiel obligatoirement motivé lorsque des travailleurs sont exclus d'une plateforme, une assurance (souscrite par la plateforme) contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'indemnisation des frais d'entretien de la bicyclette, des règles sur la protection des données personnelles, un droit à la déconnexion, la liberté d'association et le droit de grève.

Il convient de noter que la Charte de Bologne n'affecte pas la qualification des travailleurs des plateformes en tant qu'employés ou indépendants. Comme déjà mentionné (voir section 2), seuls les juges peuvent qualifier une relation de travail de subordonnée ou autonome, compte tenu des faits liés à l'exécution effective du travail.

5. Conclusion

Le débat italien sur les travailleurs de plateformes a été fortement conditionné par deux éléments : d'un côté, les nécessités politiques contraignantes (par exemple, l'exigence de gagner les élections locales, nationales ou bien européennes); de l'autre côté, la mauvaise situation du marché du travail italien. Pour cette raison, plusieurs propositions de loi ont été présentées mais en raison de l'instabilité politique actuelle, il n'y a pas encore de cadre législatif national pour les travailleurs de plateformes.

Dans cette situation, les autorités locales et les syndicats sont intervenus pour garantir certains droits sociaux aux travailleurs de plateformes. L'engagement des autorités locales et des syndicats confédéraux a été entraîné par les grèves et les autres formes de protestations publiques organisées par les coursiers. Ce qui explique qu'à ce jour en Italie, les principales réglementations pour les travailleurs de plateformes (par exemple, la Charte de Bologne ou l'application de l'accord collectif national dans le secteur du transport) ont été le résultat des actions collectives organisées par ces travailleurs.

Pays-Bas

Nicola Gundt

Université de Maastricht

(Synthèse : Christophe Degryse)

1. État des lieux

Les Pays-Bas connaissent un vif débat au sujet du statut des personnes qui travaillent et fournissent des services via les plateformes (les « travailleurs de plateformes »). Ce débat est fortement lié à celui, plus large, concernant le travail précaire et son augmentation.

Le Conseil social et économique (*Sociaal-Economische Raad*, SER¹) a publié un rapport sur la digitalisation du travail en 2016.² L'année suivante, le gouvernement organisait un colloque sur l'avenir du droit du travail avec la participation de professeurs de droit, d'employeurs et de syndicats.³ Les défis posés par cette économie de plateforme y ont été discutés, mais sans pour autant aboutir à des conclusions claires. La majorité des professeurs, ainsi que les fédérations d'employeurs, jugent que les travailleurs sur plateformes ne sont pas des employés mais des prestataires de services travaillant à leur compte, selon le droit du travail en vigueur.⁴ Mais les professeurs ajoutent que ce droit n'est pas adapté aux nouvelles formes de travail.⁵ Les syndicats estiment quant à eux que ces travailleurs doivent être considérés comme des employés, avec droit au salaire minimum, à un temps de travail régulé, etc.⁶

1. Le SER est un organe consultatif indépendant non gouvernemental (bien qu'établi par la loi) qui rassemble des représentants des employeurs, des travailleurs et des experts. Il conseille le gouvernement et le parlement sur la politique socio-économique, et facilite les accords et conventions (NDLR).
2. SER (2016) Mens en technologies : samen aan het werk. <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2016/mens-technologie.pdf>
3. Table ronde sur le « Travail dans l'économie de plateforme », 16 novembre 2017, Seconde Chambre. https://www.tweedekamer.nl/debat_en_vergadering/commissie-vergaderingen/details?id=2017A03004
4. Voir, par exemple : Houwerzijl M.S. (2017) Arbeid en arbeidsrecht in de digitale platformsamenleving: een verkenning, Tijdschrift Recht en Arbeid, 2, 3-8. Kruit P. et Ouwehand M. (2018) Platformarbeid: de ene platformwerk(nem)er is de andere niet, Tijdschrift Recht en Arbeid, 7-8.
5. van Slooten J.M. (2017) Ter visie – Platformarbeid: nog een reden tot rethinking van het arbeidsrecht, Tijdschrift voor Arbeid en Onderneming, 2, 51-52.
6. Un groupe de recherche interprofessionnel mis en place fin 2018 prépare actuellement un rapport sur l'avenir du travail pour fin mai 2019 (Commissie Regulering werk, mise en place 7 novembre 2018).

1.1 Situation du marché du travail

Aux Pays-Bas, le marché du travail est très flexible. En particulier depuis une loi de 1999, se sont largement développés les contrats de travail à durée déterminée, les contrats de free-lance, les contrats « zéro-heure », le travail intérimaire. À cette flexibilité se sont entre-temps ajoutés quelques éléments de sécurité : conventions collectives, sécurité minimale et droit à la retraite. Pour les employeurs, la tendance est à penser qu'ils n'ont plus besoin d'employés, mais bien d'autoentrepreneurs travaillant pour leur compte propre. Aujourd'hui, environ 1 million de travailleurs sont considérés comme des autoentrepreneurs⁷, et n'ont donc pas droit aux assurances sociales, alors que la majorité d'entre eux ne gagne pas assez pour pouvoir se payer des assurances privées.

La crainte est que le développement de l'économie des plateformes représente une nouvelle étape vers un travail encore plus flexible et précaire. Le travail sur plateformes menace en premier lieu les agences de travail intérimaire, mais a aussi des conséquences sur tout le marché du travail (en particulier la sous-traitance) et sur le droit du travail actuellement en vigueur, qui n'est pas adapté à ces nouvelles formes de travail. Le droit du travail néerlandais a été créé en 1907 pour offrir des protections aux ouvriers souvent peu qualifiés et toujours sans patrimoine. Il prévoit un salaire minimum garanti, des limites au temps de travail, des conditions de travail et de sécurité au travail, et la protection contre certains risques sociaux. L'économie des plateformes qui utilise des contrats de service au lieu de contrats de travail échappe à ce droit. Aucune sécurité n'y est applicable. Après 100 ans de paix sociale, une nouvelle « question sociale » est-elle en train de se poser ?

Les plateformes peuvent offrir des services bon marché aux consommateurs (Uber, Deliveroo, etc.) car, plutôt que d'engager des employés, elles font travailler ces autoentrepreneurs — ou pigistes — qui coûtent moins cher en raison de l'absence de cotisations sociales et d'assurances, mais aussi de salaire minimum, de possibilités de formation, etc. Cela met le système en danger, car les rémunérations des autoentrepreneurs sont souvent très basses, ils n'ont pas droit aux prestations sociales et se préparent à une retraite minimale, sans aucune pension complémentaire, ce qui risque de les plonger dans la pauvreté. Le danger est donc que l'économie de plateforme accentue la pauvreté des travailleurs, qui devront vivre de l'Aide sociale jusqu'à leur mort. Dans un récent rapport du gouvernement (26 novembre 2018), on apprend que la moitié des autoentrepreneurs ne paie pas d'impôts en raison de revenus insuffisants (de l'ordre de 15 000 euros par an). En outre, une partie de ces revenus (25 à 35 %)

7. Auquel il faut ajouter 1,5 million d'autoentrepreneurs ayant aussi, par ailleurs, un contrat de travail.

Sur la très grande flexibilité du marché de l'emploi aux Pays-Bas, voir notamment : <https://www.etui.org/News/Netherlands-marked-increase-in-flexible-workers>. Les professeurs Paul de Beer et Evert Verhulp (Université d'Amsterdam) montrent que l'essor des autoentrepreneurs ces dernières années est dû en partie à un système fiscal « extrêmement favorable » aux indépendants sans employés (<http://uvasias.net/en/news/publ-dertig-vragen-en-antwoorden-over-flexibel-werk>) (NDLR).

est payée à la plateforme pour l'utilisation de son application mobile. Ce qui pousse les autoentrepreneurs à travailler plus longtemps pour gagner suffisamment pour pouvoir (sur)vivre.⁸

Mais le paradoxe est que ce sont eux aussi qui portent le risque de l'absence de travail. Lorsqu'il n'y a pas de demande, il n'y a pas de travail ni de rémunération. L'image d'autoentrepreneurs libres, gérant leur vie comme bon leur semble et épargnant pour leur retraite ne ressemble pas du tout à la réalité (même s'il existe aussi de vrais indépendants ayant choisi d'exercer leurs activités sous cette forme et qui parviennent à en vivre). Le gouvernement considère donc qu'il faut protéger les « faux » autoentrepreneurs qui subissent leur situation, et prévenir la concurrence sur les conditions de travail. À cette fin, il prévoit quatre mesures concernant les autoentrepreneurs : la déclaration de contrat de service (pour les impôts); la clarification du critère « lien de subordination » ; le contrat de travail en cas de tarif bas (*Arbeidsovereenkomst laag tarief*, ALT); et l'opt-out.⁹

Dans le cadre de cette contribution, nous nous penchons en particulier sur la troisième mesure. Le gouvernement veut introduire l'obligation d'un contrat de travail et l'interdiction d'un contrat de services dans deux situations : si l'autoentrepreneur travaille à bas tarif avec un contrat durable le liant à un seul cocontractant ; ou si l'autoentrepreneur travaille à bas tarif et exécute des travaux réguliers dans l'entreprise du cocontractant. Les détails de ce projet ne sont pas encore connus, mais il est déjà clair qu'il y a un risque substantiel qu'il soit incompatible avec les règles européennes de concurrence et de liberté de prestation de services.

Quoi qu'il en soit, on peut se demander comment il se fait que face à autant de risques de précarisation, de stagnation professionnelle et de pauvreté, le débat reste si « calme » aux Pays-Bas. Cela peut s'expliquer par le fait que toute personne est obligée de s'assurer pour couvrir les frais médicaux (*Zorgverzekeringswet*, ZVW), et qu'une retraite de base est garantie pour tous les citoyens. Par ailleurs, les autoentrepreneurs ont créé eux-mêmes des fonds appelés « fonds de pain » (*broodfonds*) où ils mutualisent les risques de maladie.¹⁰ Ces groupes d'entrepreneurs épargnent chaque mois un montant et le mettent sur un compte bancaire. Si l'un d'entre eux tombe malade, il peut recevoir une partie de cet argent « mutualisé » pendant une période maximum de deux ans. Pendant cette période, l'autoentrepreneur malade est accompagné par un « buddy » social et un « buddy » chargé des relations avec les autres autoentrepreneurs. Depuis octobre 2018, une banque propose un compte particulier pour ce type d'épargne¹¹.

8. Bijlage bij Kamerbrief Minister SZW aan Tweede Kamer (Annexe à la lettre du ministre des Affaires sociales et de l'Emploi à la Chambre basse), 26 novembre 2018.

9. <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2018/11/26/kamerbrief-voortgang-uitwerking-maatregelen-werken-als-zelfstandige/kamerbrief-voortgang-uitwerking-maatregelen-werken-als-zelfstandige.pdf>

10. <https://www.broodfonds.nl>

11. Triodos Bank, NDLR.

2. Environnement juridique national

2.1 Droit du travail

Aux Pays-Bas, le droit du travail est binaire : on travaille soit sur la base d'un contrat de travail, soit comme indépendant. Il n'y existe pas de relation de travail offrant une protection partielle. Pour qualifier un travailleur comme « employé », il faut qu'il exécute personnellement le travail, qu'une personne (juridique) le paie et qu'un lien de subordination existe entre les deux.¹²

Dans l'économie de plateforme, les deux grands problèmes de qualification d'employé sont le lien de subordination et l'exécution personnelle du travail. Concernant ce dernier point, la plateforme n'a souvent aucun moyen de le contrôler : en effet, l'individu accède à la plateforme avec son mot de passe individuel mais il n'est pas garanti que celui-ci n'ait été introduit par une tierce personne. Et, sans doute, le client comme la plateforme ne s'intéressent pas à la question de savoir qui exactement livre la pizza. Voilà donc le premier problème de qualification d'« employé ».

Concernant le lien de subordination, si un contrôle existe c'est via les algorithmes de l'application sur smartphone ou ordinateur qu'il s'exerce, et non via un patron. Or un algorithme peut-il remplacer un employeur ? Avec des plateformes comme **Uber**, la question se pose car l'algorithme peut déconnecter un chauffeur qui refuse trois courses consécutives. Cette sanction est-elle constitutive d'un lien de subordination ? Et s'il y a subordination, serait-ce envers l'algorithme qui détermine les heures de travail, le paiement et les sanctions ? La question n'étant pas tranchée, tout comme celle du travail exécuté « personnellement », le juge néerlandais n'en conclut pas à l'existence d'un contrat de travail.

Le gouvernement a bien pris conscience que le lien de subordination est le problème central. Dans sa lettre de novembre 2018, il tente aussi d'énoncer des règles visant à aider à juger si existe un tel lien de subordination¹³.

Cinq éléments doivent être pris en compte, selon lui. En résumé, il s'agit de :

- un lien de direction : droit de donner des instructions sur la manière de réaliser le travail, définition claire de résultats à atteindre, période déterminée (fixation du début et de la fin de la période de travail), etc. ;
- comparabilité du personnel : la personne concernée a-t-elle exécuté les mêmes travaux comme employé ? Ces travaux sont-ils exécutés aussi par des employés ? Les règles sont-elles les mêmes, y a-t-il un système d'évaluation, une obligation de formation, etc. ?

¹². Art. 7 : 610 Code civil néerlandais.

¹³. Précisons que ces règles ne sont pas conçues spécifiquement pour les travailleurs de plateformes, mais plus largement pour la lutte contre les faux indépendants.

- heures et méthodes de travail : un travailleur n'ayant pas la liberté de définir le lieu de travail, les horaires et les outils est dans un lien de subordination ;
- communication avec l'extérieur : le fait que l'autoentrepreneur soit obligé d'utiliser le nom de son cocontractant indique un lien de subordination. Dans le cas contraire (propre nom, logos, etc.), le lien de subordination n'est pas probable ;
- l'attention du juge doit également porter sur d'autres aspects tels que l'existence ou non d'une clause de non-concurrence, sur la responsabilité civile, etc.

Serait-il pertinent d'explorer d'autres pistes, telles que le travail intérimaire ? Aux Pays-Bas, le travail intérimaire connaît une définition très large, la Cour de cassation ayant refusé de différencier entre différents types de travail intérimaire.¹⁴ Est travailleur intérimaire toute personne utilisée par un intermédiaire (dont c'est le métier) pour travailler. Sur une plateforme décrite comme intermédiaire, la question est de savoir si les personnes qui y offrent leurs services doivent être considérées comme des employés intérimaires au sens du Code civil.¹⁵ À l'inverse, depuis octobre 2018, une agence intérimaire utilise une application mobile (**MatchAB**) qui permet de faire se rencontrer directement une personne cherchant du travail et une personne ayant du travail. Doit-on considérer que l'agence est remplacée par l'application ? Si oui, qu'est-ce que cela signifie pour les travailleurs intérimaires ?

2.2 Droit de la sécurité sociale

Le droit de la sécurité sociale distingue deux éléments. Il y a, d'un côté, les assurances sociales obligatoires pour toute la population couvrant les frais médicaux (*Zorgverzekeringswet*, payée par chaque individu) et une retraite de base (AOW, payée par les impôts). Cette caractéristique explique sans doute, comme déjà évoqué, l'absence de grandes mobilisations, grèves ou actions collectives des très nombreux autoentrepreneurs néerlandais.

De l'autre côté, pour les autres prestations sociales, les personnes couvertes sont celles qui s'inscrivent dans une relation de travail¹⁶. La loi prévoit que ces personnes sont obligatoirement assurées contre le chômage, l'invalidité, etc. Il existe aussi un groupe de travailleurs définis comme étant dans une relation de travail « fictive » : les travailleurs à domicile, les artistes, les joueurs de football ainsi que les personnes travaillant personnellement pour une autre personne et étant rémunérées. Tous les travailleurs couverts par cette « deuxième branche » de la sécurité sociale ont aussi droit à une retraite complémentaire payée par l'employeur via un fonds de retraite sectoriel. (Exceptionnellement,

14. HR 4 novembre 2016, ECLI : NL : HR : 2016 : 2356 (Care4Care).

15. Voir Verhulp E. (2018) Platformwerkers verdienen meer, *ArbeidsRecht*, 2018/1.

16. Le terme « relation de travail » est choisi pour inclure les contrats de travail et les emplois statutaires.

il arrive que des autoentrepreneurs doivent participer à un tel fonds de retraite, s'ils offrent des services pour entreprises dans un secteur où existe ce fonds de retraite.)

De manière générale, les personnes travaillant pour leur propre compte sont explicitement exclues de la sécurité sociale statutaire car on estime qu'elles doivent payer elles-mêmes leurs assurances privées. Mais ces assurances coûtent très cher, et seule une minorité est assurée contre l'invalidité et pour la retraite. Pour éviter une possible génération de travailleurs précarisés et de retraités pauvres, des discussions sont en cours au sujet d'une assurance obligatoire pour tous. Mais ces discussions sont difficiles, en particulier sur la question d'une retraite obligatoire pour les autoentrepreneurs, et sur celle de l'âge de la retraite.

3. Jurisprudence nationale

Aux Pays-Bas, trois jugements concernant l'économie de plateforme ont été prononcés. Il s'agit des jugements du tribunal de première instance d'Amsterdam du 23 juillet 2018 portant sur les relations de travail chez **Deliveroo**¹⁷ et deux jugements du 15 janvier 2019, aussi du tribunal de première instance d'Amsterdam.¹⁸ L'affaire de juin 2018 concerne un jeune homme, M. X, qui travaillait comme livreur pour **Deliveroo**. Au départ, M. X avait un contrat de travail à durée déterminée jusqu'au 3 février 2018. Il était payé 6,02 euros par heure et avait droit à des congés payés. Il devait être prêt pour travailler aux heures que l'employeur réservait. S'il refusait un ordre trois fois consécutivement pendant ses heures, l'employeur avait le droit de le licencier sans préavis. Par ailleurs, M. X devait porter un anorak **Deliveroo**, utiliser le Thermobox de **Deliveroo** et il n'avait pas le droit de travailler pour des services concurrents.

En novembre 2017, **Deliveroo** envoie un email à tous ses livreurs, dans lequel elle explique le succès de la livraison « *fee per delivery* » et sa volonté d'étendre cette règle à tous les livreurs. Aucun des travailleurs comme M. X ne voient leur contrat à durée déterminée prolongé ; ceux-ci ont le choix entre terminer leur travail pour **Deliveroo** ou le poursuivre mais sur la base d'un contrat de services. Un contrat dont les conditions sont différentes : possibilité offerte d'utiliser des tierces personnes pour les services, pas d'obligation d'offrir les services y compris durant les heures « réservées », paiement par service rendu et non plus par heure, et obligation de s'enregistrer à la Chambre de Commerce et de s'occuper des assurances et des impôts. Puisque le travail est parfaitement identique, M. X demande au juge de requalifier le contrat en contrat de travail. Il argumente qu'il exécute un travail, qu'il est rémunéré, qu'il y a un lien de subordination, et il invoque la présomption juridique de l'existence d'un contrat de travail.

17. ECLI:NL:RBAMS:2018:5183.

18. ECLI:NL:RBAMS:2019:198 et 210.

3.1 Le jugement

Le juge commence par se pencher sur la présomption légale invoquée par M. X. Selon l'article 610a, un contrat de travail est présumé si une personne travaille pendant trois mois ou au moins 20 heures par mois pour une autre personne et est rémunérée par cette personne. Or, M. X n'a travaillé que 7,5 heures en moyenne entre novembre et janvier 2018. Il ne peut pas invoquer la présomption légale. Il avait travaillé plus de 20 heures en avril, mai et juin, mais le juge a refusé de prendre en compte cette période. Par ailleurs, le juge rappelle que l'article existe pour juger les relations de travail sans accord ou avec un accord imprécis sur les heures de travail, ce qui n'est pas le cas dans cette situation-ci.

Ensuite, le juge détermine s'il existe un contrat de travail. D'après la Cour de cassation néerlandaise, il convient d'examiner les termes du contrat, mais aussi l'exécution du contrat et l'intention des parties. Les intentions de **Deliveroo** sont claires : en finir avec les contrats de travail et n'offrir plus que des contrats de service. M. X allègue quant à lui qu'il souhaitait continuer son travail et n'avait aucun autre choix que de signer le contrat de service, même s'il préférerait le contrat de travail.

L'exécution du contrat est un autre élément qui peut changer la qualification juridique du contrat. Le juge a analysé six aspects : l'obligation de travailler, les vêtements, l'assurance et la sécurité, la possibilité de remplacement, et les tarifs. Concernant les heures de travail, un des problèmes est l'accès aux livraisons, qui est décidé par un algorithme. Celui-ci donne priorité aux transporteurs les plus « efficaces ». Cette efficacité est établie par l'algorithme, mais les livreurs ignorent quels facteurs sont pris en considération (au-delà du nombre des livraisons accomplies, de la disponibilité aux « heures de pointe » et du nombre de refus). Un tel système constitue-t-il un lien de subordination ? Ainsi, M. X ne conteste pas qu'il ait le droit de refuser une livraison, mais affirme que cela a des conséquences pour l'accès aux livraisons suivantes. Si l'on prend en considération le fait que **Deliveroo** a un surplus de livreurs, il devient essentiel de travailler dans les heures durant lesquelles la plupart des commandes se font. Du coup, le risque de perdre un rang par le refus d'une livraison a pour conséquence qu'en réalité, cette liberté n'existe pas totalement. Mais selon le juge, les conséquences négatives d'un refus ne suffisent pas en soi pour considérer l'existence d'un lien de subordination, et donc d'un contrat de travail.

Concernant les vêtements, aucune instruction n'existe, donc ici aussi il n'y aurait pas de lien de subordination. Les instructions concernant la sécurité sont normales pour le transport et de nature générale plus que spécifique. Concernant la possibilité de se faire remplacer, le juge estime que le seul fait que **Deliveroo** demande que les remplaçants soient en mesure de réaliser le travail ne veut pas dire qu'un remplacement est impossible. Finalement, **Deliveroo** possède le registre des repas livrés et utilise ces données pour faire la facture que les livreurs adresseront ; mais ici aussi, le seul fait que **Deliveroo** prenne soin des aspects administratifs et fixe les tarifs ne signifie pas qu'il y ait contrat de travail.

En conclusion, le juge dit qu'il est absolument clair qu'avant février 2018 le contrat était un contrat de travail et qu'après, les parties ont changé la relation contractuelle et que l'exécution de ce nouveau contrat suit à son nom. Ni le nom et intentions, ni l'exécution du contrat obligent une requalification par le juge. Mais il ajoute un *obiter dictum* adressé au législateur : il se peut que le droit du travail ne soit pas adéquat pour juger les nouvelles formes de travail.

Un rebondissement survient toutefois le 15 janvier 2019. Le tribunal de première instance d'Amsterdam rend deux autres jugements¹⁹, dans lesquels le juge décide que les relations entre **Deliveroo** et les livreurs doivent être qualifiées comme contrats de travail. Le juge explique ne pas être lié par le précédent jugement de son collègue car le droit des plateformes se développe extrêmement rapidement ; il n'y aurait donc pas de précédent.

Le juge examine ensuite le contrat. Premièrement, il existe une obligation de travailler. **Deliveroo** a besoin de livreurs, il gère leur disponibilité avec son algorithme qui donne priorité aux « meilleurs » d'entre eux. De même, l'algorithme choisit le livreur le plus proche ; ce qui oblige les livreurs à être prêts à travailler. La liberté de refuser n'est pas aussi absolue qu'annoncée. Concernant l'élément personnel, le livreur peut certes se faire remplacer, mais les obligations administratives qui doivent être complétées rendent cette possibilité hypothétique. En outre, c'est **Deliveroo** qui fixe les tarifs et il n'y a aucune possibilité de négocier. Il est vrai que les livreurs doivent s'inscrire dans le registre de la Chambre de Commerce mais, dit le juge, cela n'est pas un facteur décisif car cette inscription est uniquement sur demande de **Deliveroo**. Finalement, même si l'usage d'un Thermobox de **Deliveroo** n'est pas obligatoire, les livreurs peuvent en acheter un avec réduction. Les obligations des livreurs paraissent évidentes et les possibilités de donner des instructions sont très larges. Prenant en compte tous ces faits, le juge arrive à la conclusion que les livreurs ont droit à un contrat de travail. Sans surprise, **Deliveroo** a annoncé qu'elle interjetterait appel de ce jugement²⁰.

4. Conflits collectifs

Il n'y a pas de tradition des conflits collectifs aux Pays-Bas, en raison d'une jurisprudence très restrictive de la Cour de cassation. Bien qu'elle ait quelque peu changé en 2014 et 2015²¹, les actions collectives demeurent assez rares. Début 2018, une « journée d'action collective » a été organisée contre **Deliveroo**, mais c'était encore lorsque les livreurs étaient employés sur la base d'un contrat de travail. Depuis février 2018 et leur transformation en autoentrepreneurs, plus aucune mobilisation collective n'a eu lieu. (Notons au passage que Deliveroo a lui-même créé un groupe de livreurs, le « Riders Forum », qui

19. ECLI : NL :RBAMS:2019:198 and 210.

20. <https://www.loyensloeff.com/en-us/news-events/news/benefitsbit-platformarbeid-de-belangrijkste-ontwikkelingen-op-een-rijtje> (accédé le 6 mars 2019).

21. ECLI:NL:HR:2015:1687 (Amsta) & ECLI:NL:HR:2014:3077 (Enerco).

fonctionne comme un lieu de conseil pour informer et consulter les livreurs. Mais il ne s'agit bien sûr pas d'un comité d'entreprise).

Du côté syndical, la FNV a porté deux affaires devant les tribunaux en 2018. La première afin de déterminer si les travailleurs de **Deliveroo** sont réellement des autoentrepreneurs, et de trancher sur l'applicabilité de la convention collective des transports routiers (*Beroepsgoederenvervoer*). Le 15 janvier 2019, le tribunal de première instance d'Amsterdam décidait qu'en fait, la convention collective est applicable car elle est déclarée généralement applicable par le ministre et les travaux sont des travaux comme décrits dans la clause qui définit le champ d'application de la convention collective. La deuxième affaire concerne **Helping**, une plateforme où l'on peut s'enregistrer comme (ou trouver une) femme de ménage. La FNV demande que ces agents soient engagés comme employés et payés selon les dispositions de la convention collective. Or **Helping** applique le « règlement concernant les services personnels à domicile » (*regeling dienstverlening aan huis*), un règlement visant à faciliter l'engagement d'une femme de service par un individu et pour prévenir le travail au noir. Il s'agit d'un contrat de travail entre individus, avec des règles plus légères et le paiement des impôts par la travailleuse.

Dans ces deux cas, on peut se demander quel est l'objectif des syndicats. Dans le cas de **Helping**, l'application de la convention collective pourrait avoir pour conséquence qu'un individu ayant besoin de services personnels à domicile ait recours au travail noir, à cause des règles mal connues et mal adaptées pour un contrat entre individus. Dans le cas de **Deliveroo**, l'objectif est plus clair : une meilleure rémunération pour les livreurs. Mais si l'on prend en considération les jugements de première instance, il ne faut pas nourrir trop d'espoirs.

5. Syndicats et négociation collective

Aux Pays-Bas, les « employés flexibles » peuvent s'organiser, ils ont même un syndicat : FNV Flex. Cependant, ce syndicat est surtout orienté vers les employés ayant un contrat de travail à durée déterminée, ou un contrat de free-lance, ou encore un contrat d'intérimaire. Il existe aussi depuis peu une association des livreurs de **Deliveroo**, qui s'appelle « **Riders Union** ». Elle a été créée par des livreurs et est soutenue par la FNV. Mais on ignore encore si cette association peut être qualifiée de syndicat. Car le droit néerlandais exige qu'un syndicat soit une association d'employés. Si les livreurs ne sont pas qualifiés d'employés, ils ne peuvent pas établir de syndicat.

Toutefois, le droit néerlandais offre la possibilité d'établir des conventions collectives et y inclure les contrats de commande et les contrats d'entreprise.²² Il n'est pas très clair de déterminer qui doit représenter les autoentrepreneurs (la loi date de 1927); mais quoi qu'il en soit, un syndicat qui représente les

22. Art. 1 (2) Wet cao (loi concernant les conventions collectives).

employés peut déclarer dans ses statuts d'autres buts comme la représentation des autoentrepreneurs. Il faudra néanmoins prendre en compte le jugement de la Cour de justice de l'UE dans l'affaire FNV/KIEM²³. La Cour a décidé qu'un accord entre personnes qui ne sont pas employées n'est pas une convention collective et doit donc se conformer aux règles de concurrence. En résumé, même si le droit néerlandais offre la possibilité de conclure des conventions collectives, il y a des problèmes de droit de la concurrence. Si les autoentrepreneurs fondent une association qui s'occupe des négociations, quelle sera la relation entre la liberté d'association et les règles de concurrence ?

Un autre aspect des négociations collectives mérite d'être souligné. Dans le secteur de la restauration, FNV Horeca a lancé des négociations avec **Temper**, une plateforme pour les free-lances, en vue d'améliorer les conditions de travail dans le secteur. Un premier résultat obtenu est que les frais que les travailleurs devaient payer à la plateforme ont été abrogés. Ce qui signifie une augmentation des revenus. Pour l'avenir, les négociations portent sur certains avantages collectifs tels que le droit à la formation et l'assurance invalidité et la responsabilité civile. Il est intéressant de noter que la section FNV Flex n'est pas très heureuse de ces développements, car elle considère que **Temper** est une agence d'intérim, et qu'elle doit donc appliquer la convention collective sectorielle plutôt que se présenter comme une « plateforme ».

Conclusion

Pour le moment, aux Pays-Bas, rien n'est clair. Il y a un accord sur le fait que l'actuel droit du travail n'est pas adapté aux défis du travail sur plateformes. Mais pour le reste, les accords sont difficiles à trouver. Selon les juges, les circonstances précises de chaque cas doivent aujourd'hui être prises en considération, ce qui n'aide pas à établir un minimum de clarté. Ceux-ci invitent le législateur à modifier la situation, lequel, à son tour, ne semble pas savoir que faire. Faut-il préserver le droit protecteur que l'on connaît et l'élargir, même si ce droit est mal adapté ? Faut-il accepter une nouvelle catégorie de « workers » ni employés ni entrepreneurs ? Cela ne risque-t-il pas d'entraîner d'autres discussions ? Que fera-t-on avec le droit de la sécurité sociale ? Aujourd'hui, on connaît les questions mais pas les réponses. Et encore moins les réponses idéales.

23. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-413/13>

Roumanie

Felicia Roşioru

Maître de conférences, Université Babe Bolyai de Cluj-Napoca
(Synthèse : Christophe Degryse)

1. État des lieux

La Roumanie connaît depuis quelques années un essor remarquable dans le domaine de l'informatique. Étant donné le support important apporté par le gouvernement à ce secteur, il est nécessaire de distinguer les pratiques de travail sur plateformes, qui sont un phénomène récent, et le travail dans le secteur de l'informatique, qui est plus ancien.

Concernant le travail sur plateforme, on observe le développement de nouvelles pratiques :

- les livreurs à vélo : **Foodpanda** qui fait partie du groupe **Foodora** et, récemment, **Glovo** ;
- les travailleurs sur plateformes des micro-travail : petits boulots et « micro-tâches »¹ ;
- les services de transport à titre onéreux : **Uber** et **Taxify**, devenu **Bolt**, ainsi qu'une application roumaine, **Clevertaxi**, strictement réservée aux taxis autorisés (munis d'une licence de taxi) ;
- les plateformes reposant sur un échange de services à titre bénévole ou dont l'activité est de permettre un partage de frais entre les utilisateurs (ces plateformes ne posent en général pas de problèmes liés à la protection des travailleurs, et ne sont donc pas traitées dans le cadre de cet article).

Il n'existe pas de données officielles concernant ces travailleurs, leur nombre, leurs revenus, les éventuels conflits liés au paiement des tâches, les possibles discriminations ou atteintes à la dignité... En particulier, les travailleurs sur plateformes de micro-travail sont « invisibles », car ils travaillent chez eux.

1. Parmi les plateformes de micro-travail sont recensées :
- Édition de texte sur ordinateur : <https://www.peopleperhour.com/>,
<https://www.guru.com/>, <http://congrazie.ro/>, <https://www.upwork.com/>
- Évaluation et test de sites internet : <https://www.trymyui.com/>,
<https://www.testingtime.com/>, <http://www.enrollapp.com/>, <https://www.userlytics.com/>
- Transcription de textes : <http://transcribeme.com/>, <https://waywithwordsjobs.com/>,
www.appen.com, <https://gotranscript.com/>
- Marketing : <https://profitshare.ro/> (plateforme roumaine), <https://hi.2performant.com/>
(plateforme roumaine), <https://affiliate-program.amazon.com/>,
<http://www.clickbank.com/>
- Didacticiels video : <https://www.udemy.com/>, <https://teachable.com/>,
<https://www.vedamo.com/>
- Travail on-line : <https://ro.jobble.org/>.
Source : <http://postmodern.ro/articol/6-joburi-online-care-iti-aduc-bani-fara-sa-iesi-din-casa/>

Concernant le travail dans le domaine de l'informatique, celui-ci est plus ancien et a été fortement encouragé par les gouvernements roumains successifs. Selon la Banque Nationale Roumaine², le pays est devenu leader européen et sixième au monde en nombre de spécialistes en informatique certifiés. Avec ses quelque 64 000 spécialistes dans le secteur des technologies de l'information, la Roumanie a une densité d'informaticiens spécialisés par habitant supérieure à celle des États-Unis et de la Russie. Toutefois, nombre d'entre eux étaient, à l'origine, de faux indépendants travaillant chez eux. Depuis, diverses mesures prises par le gouvernement ont permis de diminuer considérablement le travail dissimulé dans ce secteur.

Le marché des technologies de l'information est aujourd'hui l'un des secteurs les plus dynamiques de l'économie roumaine, avec des taux de croissance de 40 à 60 % par an depuis 1994. Le pays est le 2^e producteur de logiciels en Europe de l'Est, et le 3^e mondial en termes de services d'infogérance informatique³. Le gouvernement roumain soutient fortement ce secteur, notamment par la construction de parcs technologiques, de zones spéciales dotées d'infrastructures et bénéficiant d'un régime fiscal et douanier favorable.

L'un des points communs entre travailleurs de plateformes et travailleurs spécialisés dans l'informatique est, souvent, la précarité, même si c'est à des degrés divers. Les informaticiens sont, le plus souvent, salariés (grâce notamment aux mesures du gouvernement évoquées ci-dessus ; mais aussi en raison des importantes sanctions applicables en cas de travail non déclaré⁴). Même s'ils sont bien rémunérés, ils travaillent souvent plus de 8 heures par jour y compris le dimanche, notamment dans les petites entreprises, sans bénéficier de représentation collective et sans possibilité de conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Quant aux travailleurs des plateformes, ils ne jouissent pas des mesures de protection spécifiques et représentent à ce jour un phénomène trop récent que pour être encadré par le gouvernement ou le législateur. En règle générale, ces travailleurs sont considérés comme des indépendants — mais c'est une illusion vendue par la majorité des plateformes, en dépit des indices d'une activité dépendante (voir ci-dessous). Les « micro-travailleurs » se considèrent eux aussi comme indépendants.

2. Environnement juridique national des nouvelles formes d'emploi et de travail

Les travailleurs de plateformes et à domicile en Roumanie ne sont à l'heure actuelle visibles ni par le législateur, ni par l'inspection du travail, ni par les syndicats. Ils ne bénéficient d'aucune mesure spécifique de protection. Mais

2. Grigoraş V., Tănase A. et Leonte A. (2017) Studiu al evoluțiilor sectorului IT&C în România. <https://www.bnr.ro/Studii,-analize,-puncte-de-vedere-4009.aspx>

3. www.zdnet.com

4. En cas de travail non déclaré est infligée une amende d'environ 8500 euros (40 000 lei) pour chaque salarié dont le contrat n'a pas été conclu par écrit et enregistré dans un registre des salariés.

certaines mesures législatives générales leur sont applicables : a) assurance-santé, b) requalification possible de leur contrat en contrat de travail salarié, c) protection légale applicable au télétravail.

2.1 Le système de sécurité sociale en Roumanie

Le système roumain de sécurité sociale présente la particularité d'être ouvert à tous les citoyens, indépendamment de leur statut de salarié ou d'indépendant. L'assurance-santé est obligatoire (tous les citoyens sont assurés ou doivent s'assurer) et non limitée aux revenus professionnels.

Le système de sécurité sociale a connu une importante réforme en 2017. Depuis le 1^{er} janvier 2018, les contributions sociales sont entièrement à la charge du salarié (à quelques exceptions près)⁵. Celui-ci doit payer 10 % de son revenu pour l'assurance maladie, 25 % pour le fonds de pension, et 10 % pour l'impôt sur le revenu. Auparavant, l'employeur prenait en charge une partie de ces contributions. Mais celui-ci est désormais obligé de payer une contribution s'élevant à 2,25 % de la masse salariale. Cette contribution est destinée d'une part au financement du fonds de garantie des créances salariales (pour couvrir les salaires en cas de faillite) et, de l'autre, au financement du système d'assurance chômage, des congés de maladie et de maternité, et de l'assurance maladie et accident professionnels⁶.

Les raisons de cette réforme n'ont jamais été clairement expliquées par le gouvernement. Mais l'objectif principal est de faire sortir de l'ombre le travail non déclaré. Les employeurs n'ont plus d'intérêt à occulter l'existence ou la nature d'un contrat de travail. Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2018, toute personne physique résidant en Roumanie bénéficie de l'assurance maladie et du fonds de pension, moyennant l'obligation de payer les contributions correspondantes : 10 % et 25 % sur tous les revenus mensuels provenant d'activités professionnelles salariées ou indépendantes⁷. Certaines catégories de personnes sont exemptées de l'obligation de contribuer au système d'assurance maladie⁸.

5. Voir : <https://www.etui.org/fr/Reforms-Watch/Romania/Romania-protest-against-judicial-and-fiscal-reforms>. Il est à noter que les syndicats (BNS, Cartel-Alfa, CNSLR-Fratia, CSDR) et les organisations de la société civile roumaine se sont fortement mobilisés contre cette réforme (NDLR).

6. Signalons qu'en outre, les employeurs des secteurs à risque (travail dangereux, exposition au bruit, à la chaleur, à des substances toxiques, etc.) doivent payer une contribution mensuelle supplémentaire de 4 à 8 %, en fonction des conditions du travail. L'idée est que l'employeur doit supporter la charge financière du travail dangereux qu'il fait exécuter.

7. À la seule condition que ces revenus soient supérieurs au salaire minimum garanti (actuellement de 2080 lei, soit environ 440 euros). Pour l'assurance maladie, sont aussi pris en compte d'autres revenus (locatifs, mobiliers, etc.). Pour ceux dont les revenus cumulés de toutes ces activités n'atteignent pas ce seuil (2080 lei x 12 mois), une contribution de 10 % porte sur la moitié de ce seuil (environ 265 euros).

8. Les jeunes élèves, étudiants ou apprentis de moins de 26 ans, s'ils n'ont pas de revenus professionnels ; les personnes persécutées durant le régime communiste pour des raisons politiques ; les personnes handicapées ; les femmes enceintes ; les bénéficiaires du revenu minimum garanti, etc.

Auparavant, seule l'assurance maladie était obligatoire pour les personnes ayant des revenus professionnels de salariés ou d'indépendants (quel qu'en soit le niveau), mais la contribution était proportionnelle au revenu. Les indépendants pouvaient conclure des contrats leur permettant de bénéficier de pensions, d'indemnités de chômage, et d'arrêts de travail indemnisés en cas de maladie, de maternité ou pour soigner un enfant malade.

Compte tenu des particularités de ce nouveau système de sécurité sociale, les travailleurs de plateformes doivent désormais s'assurer dans le système d'assurance maladie et de pensions. Comme indépendants, ils peuvent aussi contracter volontairement une assurance chômage. De même, la protection de la maternité, le congé maternité et le congé parental ne sont pas limités aux salariés, mais sont des droits reconnus à tous ceux qui ont un revenu professionnel (protection de la maternité, congé de maternité) ou un revenu soumis à l'impôt sur le revenu (congé parental).

Enfin, en ce qui concerne l'assurance en cas d'accident du travail pour les indépendants, avant la réforme, elle était volontaire (facultative). Désormais, elle est payée par l'employeur via la contribution appliquée à sa masse salariale.

2.2 Critères permettant la requalification en contrat de travail

Les statuts des travailleurs de plateforme sont variés. Dans certains cas, ces travailleurs sont salariés par la plateforme ; dans d'autres, la plateforme conclut des contrats avec des prestataires qu'elle considère comme des entrepreneurs individuels. Dans ce cas, la plateforme se présente comme un intermédiaire entre l'offre et la demande et n'assume aucune obligation découlant d'une relation de travail.

Dans le passé, le statut d'indépendant a été largement détourné de sa finalité : plus de 43 % de la force de travail exerçait, au moins en apparence, une activité indépendante en Roumanie⁹. C'est pourquoi le législateur a adopté une série de critères pour déterminer la nature juridique d'une relation de travail¹⁰. Aujourd'hui, selon le Code fiscal, une activité est censée être indépendante si au moins 4 critères sur les 7 suivants sont remplis :

1. La personne qui accomplit le travail (le prestataire) dispose de la liberté de choix du lieu et du programme de travail, ainsi que de la manière d'accomplir ses fonctions ;

9. Le statut d'indépendant représentait la source la plus importante de flexibilité — European Parliament (2008) *The impact of new forms of labour on industrial relations and the evolution of labour law in the European Union*, VIII, 10.

10. En 2017, le pourcentage d'indépendants est descendu à 19 %, un taux qui demeure parmi les plus importants dans l'UE après la Grèce et l'Italie. 37 % d'entre eux déclarent qu'ils n'ont pas d'autre choix — Eurofound (2017) *Exploring self-employment in the European Union*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, p. 7.

2. Le prestataire dispose de la liberté de travailler pour plusieurs clients ;
3. Il supporte les risques, y compris économiques ou commerciaux, inhérents à l'activité exercée ;
4. Il utilise son propre patrimoine dans l'exercice de l'activité ;
5. Il met en œuvre sa capacité physique ou intellectuelle dans l'accomplissement du travail, compte tenu de la spécificité de l'activité ;
6. Il fait partie d'une organisation ou association professionnelle pour la représentation, la régulation et la surveillance de la profession (par exemple : Ordre des Avocats) ;
7. Il est libre d'exercer l'activité directement, personnellement, ou avec l'aide de salariés ou de collaborateurs.

Si la relation de travail ne correspond pas à au moins quatre de ces critères, l'activité est considérée comme dépendante, et le prestataire est donc requalifié en salarié. Certaines plateformes vendent l'illusion d'indépendance de leurs travailleurs, mais l'exemple des livreurs à vélo montre les indices d'une activité dépendante, en accord avec le principe de la « réalité des faits » : les conditions d'exercice de l'activité établissent la nature de la relation de travail.

2.3 Règles concernant le télétravail

Auparavant, le télétravail était considéré comme une forme de travail à domicile, réglementé par le Code du travail¹¹. Mais cette réglementation s'est avérée inadéquate par rapport aux spécificités du télétravailleur, insuffisamment protégé. C'est pourquoi fut adoptée la loi n° 81/2018. Aujourd'hui, les travailleurs de plateformes qui obtiennent le statut juridique de salarié peuvent bénéficier de la protection légale de cette loi.

La loi n° 81/2018 concernant la réglementation du télétravail¹² contient une définition du télétravail et du « télé-salarié » (elle ne s'applique qu'aux salariés). Le télétravail y est défini comme la forme d'organisation du travail par laquelle le salarié remplit de façon régulière et volontaire les tâches spécifiques à son emploi ou à sa profession dans un lieu autre que le lieu de travail organisé par l'employeur, au moins un jour par mois, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Un seul jour par mois suffit donc pour bénéficier de la protection légale.

Cette forme d'organisation du travail doit être volontaire pour les deux parties, et prévue dans le contrat de travail. Les dispositions de la loi portent sur l'information du télétravailleur, l'établissement du temps de travail, le droit du télétravailleur de gérer l'organisation de ce temps de travail tout permettant l'inspection du travail, ainsi que sur la prestation des heures supplémentaires. Par ailleurs, la loi prévoit la mise en place de mesures pour, notamment, permettre à l'employeur de vérifier l'activité du télétravailleur et les heures prestées, pour définir les responsabilités des parties (y compris dans le

11. Articles 108-110.

12. Moniteur officiel, n° 296 du 2 avril 2018.

domaine de la sécurité et de la santé au travail), pour la protection des données à caractère personnel utilisées et traitées par le télétravailleur, pour maintenir les relations du télétravailleur avec les collègues, pour les coûts du télétravail (fourniture, installation et entretien des équipements).

Afin de vérifier l'application correcte des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité et des rapports de travail, la loi prévoit le droit de l'employeur et/ou des autorités compétentes d'accès au lieu du télétravail. Les représentants du syndicat, ainsi que les représentants élus des travailleurs ont aussi un droit d'accès afin de vérifier les conditions de travail, dans les limites des conventions collectives applicables, du contrat de travail ou du règlement intérieur, selon le cas. Si le télétravailleur travaille à domicile, ce droit d'accès est soumis à une notification préalable et à son accord.

La loi de 2018 offre donc au télétravailleur salarié le bénéfice de tous les droits prévus par la loi, les règlements intérieurs et les conventions collectives pour les travailleurs comparables dans les locaux de l'employeur. Les conventions collectives, les règlements intérieurs ou le contrat de travail peuvent en outre prévoir des droits spécifiques, compte tenu des caractéristiques du télétravail. Les travailleurs de plateformes pourraient donc bénéficier de cette protection légale, mais à la condition d'avoir le statut juridique de salarié.

3. Jurisprudence nationale sur les nouvelles formes d'emploi

À ce jour, il n'y a pas encore eu en Roumanie de décision de requalification de travailleur de plateforme. Seul peut être mentionné un arrêt non définitif du Tribunal de Cluj contre **Uber** fondé sur les règles de concurrence (voir ci-dessous). A part cela, et au niveau administratif, une circulaire a été adoptée par le Conseil Général de Bucarest qui interdit l'activité de services commerciaux fournissant une prestation de transport à titre onéreux au moyen d'une intermédiation numérique. Cette circulaire est contestée en contentieux administratif et, dans l'attente d'un prononcé, la Cour d'appel de Bucarest a décidé d'en suspendre l'application.

La décision n° 1192/2018 du Tribunal de Cluj implique la requérante, l'Association pour la surveillance des activités des taxis de Transylvanie (*Asociatia de Monitorizare Taxi Transilvania*), et la Confédération des opérateurs de transport autorisés de Roumanie (*Confederatia Operatorilor de Transport Autorizati din Romania*), confédération patronale, contre **Uber** (SC Uber Systems Romania SRL) et la société hollandaise Rasier Operations BV. SC Uber Systems Romania SRL est une société établie en Roumanie ayant comme associés Uber International Holding BV (99 %) et Uber International BV. Uber BV est titulaire de la licence visant l'utilisation de l'application technologique développée par Uber Technologies, Inc, San Francisco, Californie. C'est pour cette raison que le Tribunal a rejeté la demande d'arrêt du fonctionnement de l'application, car elle n'est pas détenue par les défendeurs.

Sur le fond, le Tribunal se réfère à l'arrêt 2017 de la CJUE dans l'affaire C-434/15 (*Asociación Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain SL*) (voir l'étude de cas espagnole, NDLR). Selon cet arrêt, le service de mise en contact fourni par **Uber** est indissociablement lié aux services de transports. **Uber** tombe dès lors indirectement dans le champ d'application de la loi roumaine sur le transport par taxi¹³. Cette loi interdit le transport public rémunéré aux voitures sans licence de taxi. Selon le Tribunal, le mode de fonctionnement de la plateforme **Uber** la distingue des services de *ride-sharing* (covoiturage). Le tribunal a dès lors conclu à l'existence de pratiques de concurrence déloyale d'**Uber**.

4. Nouvelles formes d'emploi et conflits collectifs du travail

Après 45 ans de communisme, le peuple roumain n'a pas pris l'habitude de protester pour l'amélioration des conditions de travail ; il n'y a pas de grandes mobilisations ou de grandes grèves. Cette considération culturelle peut expliquer en partie pourquoi il n'y a pas de conflits collectifs du travail notables engagés par les travailleurs des plateformes. Autre élément d'explication : la législation roumaine sur les conflits collectifs¹⁴.

Selon la loi, un conflit collectif ne peut être déclenché que dans le cadre de la négociation collective, mais la négociation collective n'est obligatoire que pour les entreprises de plus de 20 salariés (or, 91 % des entreprises dans le domaine des technologies de l'information et de la communication comptent moins de 10 salariés¹⁵). Il existe une obligation légale pour l'entreprise de négocier, mais pas d'obligation d'accord. Si la négociation collective n'aboutit pas, les parties à la négociation peuvent déclencher le conflit collectif de travail et, après conciliation, les salariés ou le syndicat représentatif peuvent déclencher la grève.

Les travailleurs de plateformes, qui ne jouissent pas du statut de salariés, n'ont aucune perspective de voir s'améliorer leurs conditions de travail via des grèves déclenchées légalement. En revanche, les informaticiens ont déjà été à l'origine de quelques conflits collectifs dans le cadre de la négociation collective, mais uniquement dans de grandes entreprises (par exemple chez Elster Rometrics en mai 2018).

13. Loi n° 38/2000, article 7 alinéa 2.

14. Loi n° 62 du 10 mai 2011 sur le dialogue social. Précisons que cette loi a été adoptée dans le contexte de la crise économique et financière européenne, et qu'elle a été vivement critiquée car affaiblissant considérablement le rôle des partenaires sociaux et diminuant les droits syndicaux ; ce qui a entraîné une forte diminution du taux de couverture de la négociation collective en Roumanie (<https://www.etui.org/fr/Reforms-Watch/Romania/Les-relations-industrielles-en-Roumanie-resume>) (NDLR).

15. Grigoraș V., Tănase A. et Leonte A. (2017) Studiu al evoluțiilor sectorului IT&C în România. <https://www.bnr.ro/Studii,-analize,-puncte-de-vedere-4009.aspx>

5. Nouvelles formes d'emploi, syndicats et négociation collective

Les mêmes obstacles légaux liés au statut de salarié et à la taille de l'entreprise s'appliquent en matière de négociation collective. La liberté syndicale n'est pas reconnue aux indépendants. Seuls les salariés, agriculteurs et membres coopérateurs peuvent constituer un, ou adhérer à, un syndicat. Si on ajoute à cela la petite taille des entreprises du secteur, on doit bien constater que dans la plupart d'entre elles, il n'y a ni syndicat ni négociation collective.

Il n'existe pas non plus de tradition de « chartes » ou de « codes éthiques » dans le secteur privé roumain, tels qu'on en trouve notamment dans certaines multinationales. Une stratégie que les syndicats pourraient utiliser est celle de l'information des consommateurs sur les conditions de travail sur les plateformes, ainsi que l'élaboration de guides de bonnes pratiques dont le respect pourrait influencer les consommateurs. Les syndicats pourraient aussi se fonder sur la Convention 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical¹⁶ car elle s'impose dans l'ordre juridique roumain en vertu de l'article 20 de la Constitution.

Malheureusement, le mouvement syndical roumain n'est pas très puissant, et l'est encore moins dans le domaine de l'informatique. Les organisations ont du mal à attirer les travailleurs de ce secteur par des méthodes qui leur sont familières (internet, réseaux sociaux, etc.). Seule exception notable : le Syndicat IT de Timisoara (SITT), né en 2009 au sein de la société Alcatel-Lucent. Il compte plus de 5 000 salariés du secteur IT et des centres de services support et *outsourcing*. Mais il s'agit toujours principalement de salariés de grandes entreprises, et non de travailleurs de plateformes.

Conclusion

Depuis peu, on assiste en Roumanie à un essor des travailleurs de plateformes (micro-travail surtout), mais ceux-ci sont « invisibles » : il n'y a pas de données officielles à leur sujet, ils sont ignorés du législateur, de l'inspection du travail et des syndicats. Ils ne jouissent pas de mesures de protection spécifiques. En principe, ils pourraient bénéficier de la protection légale des télétravailleurs en vertu d'une loi de 2018, mais à la condition d'avoir le statut juridique de salarié. Des critères ont été établis pour définir si une activité est réellement indépendante ou non. Cela peut donner lieu à des requalifications, en salariés. Les plateformes considèrent leurs travailleurs comme indépendants, mais cela relève souvent de l'illusion. L'exemple des livreurs à vélo montre les indices d'une activité dépendante. Toutefois à ce jour, il n'y a pas eu de décision de requalification.

16. 1948, en accord avec la recommandation du Comité de la liberté syndicale de 03/2012, case n. 2888, Pologne.

Une importante — et controversée — réforme du système roumain de sécurité sociale a été adoptée en 2017, officiellement pour lutter contre le travail au noir. Depuis lors, et sauf exception, les contributions sociales sont entièrement à la charge des salariés. Pour les travailleurs de plateformes, cela signifie qu'ils doivent s'assurer eux-mêmes dans le système d'assurance maladie et de pensions, et peuvent aussi contracter volontairement une assurance chômage. Malgré toutes ces difficultés, il n'y a pas eu de grandes mobilisations ou grèves des travailleurs roumains de plateformes. Cela peut s'expliquer par le fait que le peuple n'a pas pris l'habitude de protester pour l'amélioration des conditions de travail, mais aussi et surtout par la législation sur les conflits collectifs adoptée durant la crise. Cette législation affaiblit le rôle des partenaires sociaux et diminue les droits syndicaux. Mais de toute façon, la liberté syndicale n'est pas reconnue aux travailleurs de plateformes ne jouissant pas du statut de salariés ; ceux-ci n'ont dès lors aucune perspective de voir s'améliorer leurs conditions de travail via des grèves déclenchées légalement. La stratégie que les syndicats, même affaiblis, pourraient utiliser est celle de l'information des consommateurs sur les conditions de travail sur les plateformes, et l'élaboration de guides de bonnes pratiques dont le respect pourrait influencer les consommateurs.

Royaume-Uni

Luke Mason

Birmingham City University

1. État des lieux

L'émergence du travail effectué dans le cadre de ce qu'on appelle généralement « le capitalisme de plateforme » a coïncidé avec une série d'évolutions parallèles dans les pratiques et les technologies de l'industrie au Royaume-Uni. Depuis une trentaine d'années environ, on a assisté à une flexibilisation spectaculaire du marché du travail par la conjonction de la déréglementation, de la normalisation des modèles de travail atypiques et d'une explosion de l'emploi indépendant.¹ L'apparition récente de « l'économie des petits boulots » (*gig economy*) peut être vue comme l'apothéose de ces processus qui voient, de plus en plus visiblement, les travailleurs être recrutés pour accomplir des tâches distinctes, que ce soit pour un seul utilisateur final ou pour plusieurs, plutôt que d'être engagés dans une seule relation contractuelle globale.² Le Royaume-Uni a connu une explosion de ces formes de pratiques professionnelles, en particulier dans certains secteurs et certains groupes démographiques, notamment les travailleurs les plus jeunes.³

L'apparition des plateformes, c'est-à-dire des applications ou des systèmes numériques qui utilisent des données ou des technologies telles que la géolocalisation pour connecter des groupes hétérogènes, est un phénomène distinct de l'émergence de cette économie des petits boulots. Que l'on songe par exemple à des réseaux sociaux comme Facebook, ou aux services basés sur une plateforme et qui connectent les utilisateurs entre eux et avec des annonceurs publicitaires, sans qu'il y ait nécessairement un lien avec le changement des modèles de travail. De même, ces plateformes peuvent être utilisées au sein des entreprises pour répartir le travail et pour entrer en liaison avec des clients, sans impact perceptible sur la relation avec le travailleur en termes de statut ou de protection de l'emploi. Au Royaume-Uni, toutefois, de nombreuses manifestations nouvelles de l'économie des petits boulots sont apparues essentiellement sous la forme d'une utilisation des plateformes, et cela dans une mesure telle que les deux phénomènes sont souvent considérés comme intrinsèquement liés. En particulier, ces processus ont débouché sur un grand nombre de modèles d'entreprise capables d'externaliser des fonctions de travail, en

1. Davies P. et Freedland M.R. (2007) *Towards a flexible labour market: labour legislation and regulation since the 1990s*, Oxford, Oxford University Press.
2. De Stefano V. (2015-2016) The rise of the 'just-in-time workforce': on-demand work, crowdwork, and labor protection in the 'gig-economy', *Comparative Labor Law Journal*, 37 (3) 471-504.
3. Prassl J. (2018) *Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy*, Oxford, Oxford University Press.

mettant à mal la vision coasienne de la firme et la place du travailleur en son sein. Il convient toutefois de faire preuve de prudence à ce sujet. Non seulement les formes émergentes de travail sont très hétérogènes par nature, mais elles interagissent également de manière différente avec différents aspects de l'économie numérique et des technologies de l'information.

En dépit de cette complexité, ces formes émergentes de travail font l'objet d'une attention grandissante, aussi bien dans une perspective de management, que selon une approche économique, juridique ou sociologique. C'est ainsi que le Royaume-Uni a vu proliférer une littérature spécialisée ou destinée au grand public et consacrée aux questions de l'intelligence artificielle, de l'économie numérique, des algorithmes et plus généralement de l'avenir du travail.⁴ Toutefois, il n'existe pas de taxinomie claire et partagée des idées et des concepts qui sont fréquemment empruntés à la littérature internationale ou développée sur une base *ad hoc* au sein de la littérature. Les réponses au plan politique ont été assez lentes, le gouvernement et le parlement ayant généralement adopté une approche « pragmatique ».

En fait, les discussions politiques sur les questions liées à l'impact de l'économie de plateforme sur le droit du travail sont apparues dans le meilleur des cas de manière indirecte. Au cours de ces dernières années, de nombreuses discussions ont été menées sur des pratiques telles que les « contrats zéro heure »,⁵ une formulation nébuleuse, sans signification juridique précise, et qui désigne des accords contractuels pratiquement dépourvus d'obligation formelle, de part et d'autre, de fournir ou d'accepter du travail. Un nombre grandissant de ces accords s'effectuent par l'entremise d'interfaces aux allures de plateforme, ce qui signifie qu'une grande partie du travail effectué par l'entremise des plateformes est évoquée au sein de ces discussions sur ces formes nouvelles de travail « occasionnel » ou « informel », et sur le marché du travail « flexible ». En revanche, et de manière peut-être étonnante, il n'y a pas eu de réponse spécifique sur le plan gouvernemental ou législatif aux changements apparemment radicaux que l'utilisation des plateformes et des technologies de l'information apportent sur le marché du travail et les relations du travail.

En 2017, le gouvernement conservateur a publié la « Taylor Review »⁶, — un rapport et une série de recommandations sur l'avenir du travail et de sa réglementation. Le document n'était pas explicitement consacré au capitalisme de plateforme en soi, et il ne traite pas des questions technologiques que pose l'utilisation de ces plateformes. En revanche, le rapport utilise le travail basé sur les plateformes comme un exemple central des pratiques modernes du

-
4. Susskind R. et Susskind D. (2015) *The future of the professions: how technology will transform the work of human experts*, Oxford, Oxford University Press; de S. Cameron N.M. (2017) *Will robots take your job? A plea for consensus*, Malden, Polity Press.
 5. Adams A. *et al.* (2015) 'Zero-Hours Contracts' in the United Kingdom: regulating casualwork, or legitimating precarity?, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 148, 529-553.
 6. Taylor M. (2017) *Good work: the Taylor report on modern working practices*. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf

travail et il articule une grande partie de ses commentaires et bon nombre de ses recommandations sur les difficultés posées par la classification sur le plan juridique des personnes qui travaillent selon ces accords technologiques, et cela dans un contexte marqué par l'absence de clarté à cet égard. Le rapport formule quelques recommandations fermes sur ce point, en particulier la suppression de la nécessité que le travail soit effectué personnellement pour avoir accès au dispositif de protection lié à l'emploi. Il prône également le remplacement de l'actuelle catégorie de « travailleur » (*worker*) par celle d'« entrepreneur dépendant » (*dependant contractor*), en se fondant sur le concept central du « contrôle ». De manière générale, cependant, le rapport plaide pour la poursuite du « pragmatisme » qui caractérise actuellement la réaction britannique face à l'émergence de ces nouvelles pratiques industrielles et de ces nouvelles formes de travail. Le document approuve largement les pratiques nouvelles et la flexibilité qu'elles peuvent offrir, à la fois aux entreprises et aux travailleurs, et il encourage l'utilisation de ces modèles, y compris en dehors du champ d'application du droit du travail, lorsque cette démarche reflète les « choix » authentiques des parties. Jusqu'à présent, il n'y a eu que peu de changements sur le plan législatif que l'on pourrait interpréter comme une mise en œuvre de ces recommandations ou qui traitent explicitement, ou même indirectement, des modèles de travail basés sur les plateformes. Par conséquent, la relation entre le droit du travail, les pratiques industrielles et ces nouvelles technologies est régie par l'interprétation et par l'application du cadre juridique existant.

2. Le cadre juridique national

Dans pratiquement tous les systèmes du droit du travail, la question du champ d'application du droit du travail constitue un point de départ fondamental. Historiquement, les systèmes classiques reposaient sur une opposition binaire entre les relations couvertes par le droit du travail et celles auxquelles ce droit ne s'appliquait pas.⁷ Depuis quelques décennies, cette opposition binaire a été remise en question par une série de « cercles concentriques » de protection, qui étendent différentes parties du droit du travail à des catégories plus larges de travailleurs.⁸ L'émergence de l'économie de plateforme et du « *crowdsourcing* » en matière de travail au travers de ces plateformes doit par conséquent être interprétée au travers de cette géométrie variable et complexe qui est celle du système moderne du droit du travail.

Comme le législateur n'est pas intervenu pour créer des catégories ou des couvertures *ad hoc* pour le travail de plateforme, les catégories du droit du travail doivent être comprises dans ce nouveau contexte. Cette démarche est conforme à l'approche générale du droit anglais du travail, dans lequel la Common Law a été le traditionnel « gardien » de la signification, et même du contenu, du contrat de travail et à partir duquel des protections obligatoires ont été mises

7. Freedland M. (2003) *The personal employment contract*, Oxford, Oxford University Press.

8. Brodie D. (2005) *Employees, workers and the self-Employed*, *Industrial Law Journal*, 34 (3), 253-260.

en place. La section suivante examine comment les tribunaux ont réagi aux réalités émergentes du capitalisme de plateforme sur le marché du travail dans le contexte du cadre légal qui est présenté ici.

L'unité régulatrice centrale du système britannique du droit du travail découle du contrat de service ou du contrat d'emploi selon la Common Law. Il s'agit de la pierre angulaire de la Common Law, sur laquelle l'édifice du droit du travail s'est généralement construit. En effet, la section 230(1) de la loi de 1996 sur les droits du travail (*Employment Rights Act* ou ERA), un catalogue consolidé des protections de l'emploi individuel, définit, aux fins de ladite loi, un « employé » (*employee*) comme « une personne qui a conclu, ou qui travaille en vertu [...] d'un contrat de travail », lequel constitue, selon la section 230(2) « un contrat de service », un concept de la Common Law. On s'attend généralement à ce que la Common Law continue de développer les critères appropriés pour établir l'existence d'une relation d'emploi.⁹ Tout comme dans la plupart des autres systèmes juridiques, il s'agit d'une approche multifactorielle, dans laquelle les différentes caractéristiques de la relation de travail font l'objet d'une pondération mutuelle. Toutefois, dans la Common Law anglaise, ce processus est caractérisé par deux éléments significatifs. Premièrement, une attention extrême est apportée aux obligations contractuelles entre les parties, et pas uniquement à la simple réalité sociale ou économique des relations. Ensuite, il existe certains critères nécessaires qui doivent généralement être présents pour que l'on puisse parler de contrat de service, indépendamment de la présence de tous les autres facteurs, ce qui signifie que ces critères privilégiés ne sont pas simplement mis en balance avec la nature générale des circonstances.

Le contrat de service découle du principe de la responsabilité du fait d'autrui dans le cadre du droit de la responsabilité délictuelle sous le régime de la Common Law. Les employeurs sont responsables des actes de leurs employés lorsque ces actes sont accomplis « dans le cadre de leur travail ». C'est pourquoi le point de départ fondamental pour traiter de ces questions est celui du « contrôle », c'est-à-dire le fait de savoir si l'employeur exerce un contrôle suffisant sur le travail de l'autre personne.¹⁰ Toutefois, depuis un demi-siècle environ, les tribunaux ont développé un ensemble de facteurs plus complexes pour déterminer le statut de l'emploi. Dans *Ready Mixed Concrete*,¹¹ McKenna J a, dans un jugement fameux, ramené la question à un test en 3 parties : une rémunération en échange du travail, un contrôle, et l'absence de dispositions contractuelles incompatibles avec un contrat de travail. Une autre jurisprudence a identifié des facteurs complémentaires importants, comme le niveau du risque économique assumé par le travailleur, ou le niveau d'intégration dans l'entreprise, aucun facteur n'étant absolument essentiel à lui seul.¹²

9. Bales K. *et al.* (2018) 'Voice' and 'choice' in modern working practices: problems with the Taylor Review, *Industrial Law Journal*, 47 (1), 46-75.
10. *Performing Right Society Ltd v Mitchell and Booker (Palais de Danse) Ltd* [1924] 1 KB 762; *Mersey Docks and Harbour Board v Coggins and Griffiths (Liverpool) Ltd* [1947] AC 1, [1946] 2 All ER 345, HL.
11. *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v Minister of Pensions and National Insurance* [1969] 2 QB 173, [1968] 3 All ER 732
12. *Hall (Inspector of Taxes) v Lorimer* [1994] ICR 218, [1994] IRLR 171, CA.

Les évolutions ultérieures de la Common Law ont identifié deux exigences essentielles supplémentaires pour que l'on puisse parler d'un contrat de service, l'absence de l'une ou de l'autre de ces exigences empêchant du même coup que l'on puisse retenir cette possibilité. La première porte sur la nécessité d'une « obligation réciproque », c'est-à-dire qu'il faut qu'il y ait une obligation pour l'employeur de fournir du travail et une obligation correspondante de l'employé d'accepter ce travail¹³. D'autre part, l'obligation de travailler présente un caractère personnel, ce qui signifie qu'une « clause de substitution » valable, qui permet au travailleur d'envoyer quelqu'un d'autre faire le travail à sa place, est incompatible avec le statut d'employé.¹⁴ Ce que ces aspects démontrent en particulier, c'est que le droit anglais est traditionnellement préoccupé avant tout du contexte du contrat et de ses obligations formelles. Comme nous le verrons ci-après, une telle approche a connu de subtiles évolutions au cours de ces dernières années.

Bon nombre de ces facteurs rendent problématique le travail de plateforme lorsqu'il s'agit d'établir pour celui qui s'y livre un statut d'employé : les tendances à l'externalisation et la fragmentation progressive de l'entreprise, telle que la définissait Coase, dans ces accords de travail, ainsi que la nature « occasionnelle » de ces petits boulots, signifient que les accords contractuels qui caractérisent le travail de plateforme possèdent généralement plusieurs caractéristiques qui ne correspondent pas à celles d'un contrat de travail. Cependant, au cours de ces dernières années, les tribunaux anglais se sont montrés davantage enclins à aller au-delà de la formulation contractuelle textuelle figurant dans des contrats écrits, et ils ont cherché à examiner les véritables attentes contractuelles des parties, lorsque celles-ci peuvent différer des éléments officiellement enregistrés, en tenant compte du déséquilibre du pouvoir de négociation dans de telles circonstances. Il ne s'agit pas en soi d'une rupture par rapport à l'approche « contractuelle » du droit anglais, mais certainement d'un « adoucissement » contextualisé visant à refléter les réalités sociales des obligations contractuelles.¹⁵ Comme nous le verrons plus loin, cette évolution pourrait être importante s'agissant du traitement juridique des modèles de travail de plateforme.

Traditionnellement, les personnes dont les relations de travail n'entrent pas dans le champ d'application du contrat de travail sont automatiquement considérées comme entrepreneurs indépendants, dans le cadre d'un « contrat de service », étant par conséquent totalement exclues de la protection du droit du travail. Cette opposition binaire a depuis lors été largement remise en question à la suite de l'apparition de nombreuses catégories correspondant à un statut intermédiaire. Il a été établi que ces catégories ne fonctionnaient pas de la même manière que le contrat de travail, dans le sens où ce dernier fournit un cadre relationnel unitaire pour régler l'emploi ; pour leur part, les catégories nouvelles cherchent plutôt à rendre compte des individus ou des relations

13. O'Kelly v Trusthouse Forte plc [1983] ICR 728, [1983] IRLR 369, CA; Wickens v Champion Employment [1984] ICR 365, EAT.

14. Express & Echo Publications Ltd v Tanton [1999] ICR 693, [1999] IRLR 367, CA.

15. Autoclenz Ltd v Belcher [2011] UKSC 41.

qui devraient pouvoir bénéficier de certains aspects spécifiques du droit du travail alors qu'elles pourraient en être exclues.

La catégorie intermédiaire la plus importante de ce type est celle du « travailleur » (*worker*) : celui-ci a été défini à la section s230(3) de l'ERA de 1996 comme un individu travaillant soit dans le cadre d'un contrat de travail, soit « de tout autre contrat [...] en vertu duquel l'individu s'engage à faire ou à rendre personnellement un travail ou des services à une autre partie au contrat dont le statut n'est pas, en vertu du contrat, celui d'un client ou d'un consommateur d'une profession ou d'un commerce mené par la personne ». En fait, cette catégorie existe depuis assez longtemps et elle avait été utilisée depuis des décennies dans le cadre de la législation relative aux syndicats. Mais c'est depuis la fin des années 1990 qu'elle en est venue à remplir sa fonction actuelle en tant que cercle concentrique de couverture plus large du droit du travail, lorsqu'elle a été utilisée comme base pour définir le champ d'application de droits tels que le salaire minimum national, ou des protections liées au temps de travail et au droit à des vacances. De même, la législation en matière de discrimination¹⁶ utilise une définition plus large pour déterminer sa couverture, qui concerne soit un contrat de travail, soit « un contrat par lequel on s'engage personnellement à accomplir un travail ». Même si ces définitions sont apparemment différentes, il est généralement admis qu'elles ont la même signification.

Toutefois, la jurisprudence éclairante sur la question est relativement peu importante. Celle qui fait le plus autorité découle de l'affaire *Mirror Group v Gunning*,¹⁷ dans laquelle il a été considéré que le « service personnel » devait être l'objet essentiel ou dominant du contrat, même si l'importance de cet élément comme critère unique a été remise en question dans une jurisprudence ultérieure.¹⁸ Dans l'affaire *Jivraj*,¹⁹ qui fait jurisprudence en matière de discrimination, la Cour suprême du Royaume-Uni a considéré que l'approche de « l'objet principal » n'était pas suffisante pour que la définition soit conforme à celle du droit de l'Union européenne en la matière (lequel a bien entendu, développé dans la jurisprudence de la Cour de justice sa propre définition « autonome » du travailleur) : par conséquent, le service personnel n'était pas suffisant, il fallait aussi un élément de subordination dans la relation, et non une prestation de service totalement indépendante. Cette décision a suscité une importante controverse parmi les spécialistes du droit du travail,²⁰ car elle est apparue comme la réintroduction d'une forme d'exigence de « contrôle » pour des catégories intermédiaires ainsi que pour les employés.

16. Equality Act 2010, s 83(2).

17. [1986] ICR 145, [1986] IRLR 27, CA.

18. *James v Redcats (Brands) Ltd* [2007] ICR 1006, [2007] IRLR 296, EAT.

19. *Jivraj v Hashwani* [2011] ICR 1004, [2011] IRLR 827, SC.

20. Freedland M. et Kountouris N. (2012) Employment equality and personal work relations: a critique of *Jivraj v Hashwani*, *Industrial Law Journal*, 41 (1), 56-66; McCrudden C. (2012) Two views of subordination: the personal scope of Employment Discrimination Law in *Jivraj v Hashwani*, *Industrial Law Journal*, 41 (1), 30-55.

La question du champ d'application du droit du travail fait aujourd'hui l'objet de vifs débats au Royaume-Uni comme dans la plupart des juridictions. À bien des égards, cette discussion s'est faite plus pressante en raison de l'émergence des défis de l'économie de plateforme. Certains spécialistes influents ont soutenu avec vigueur la thèse selon laquelle les catégories existantes en matière de droit du travail permettraient de rendre compte de nombreuses formes de travail de plateforme ou qu'en tout cas ces catégories pourraient le faire à condition d'être légèrement repensées. L'une des approches les plus influentes consiste à adopter une démarche « fonctionnelle », centrée sur la figure de l'employeur, et à se demander qui assume différents aspects de la fonction de l'employeur, en attribuant les obligations légales qui sont liées à ces fonctions.²¹ Toutefois, cette conception radicale ne correspond pas à l'interprétation que les tribunaux se font actuellement de leur propre rôle pour déterminer l'application des critères existants à des situations nouvelles. En outre, une telle fragmentation de la question de l'identité de l'employeur pourrait représenter un risque pour l'unité réglementaire et normative du droit du travail, à savoir la relation de travail et les constructions analogues, qui assure la cohérence de ce domaine du droit.²² La section qui suit examine la position adoptée par les tribunaux britanniques dans des affaires récentes concernant les petits boulots et l'économie de plateforme.

3. Jurisprudence

En l'absence d'intervention législative sur ces pratiques de travail et même d'un quelconque changement apporté au champ d'application du droit du travail, comme nous l'avons vu dans la section précédente, ce sont les tribunaux qui ont dû, ces dernières années, répondre à l'émergence de l'économie de plateforme en y appliquant des catégories et des concepts existants. Cette situation présente l'avantage d'être flexible et contextualisée, mais il existe un danger manifeste de voir les taxinomies et les interprétations juridiques actuelles ne pas convenir pour les pratiques de travail en train d'émerger. Le plus important, toutefois, c'est le point essentiel qui fait que, quelle que soit l'importance de la jurisprudence qui est en train de se constituer à plusieurs égards, cette jurisprudence doit être interprétée comme étant dans chaque cas limitée à l'arrangement contractuel et économique de l'affaire en question. Comme une telle jurisprudence ne crée pas et même ne suggère pas de nouvelle catégorisation des relations de travail, que ce soit pour l'économie de plateforme ou de manière plus générale, elle doit être perçue comme étant simplement un guide pour l'application générale potentielle de catégories existantes. Il n'existe donc aucune garantie que les tribunaux se prononcent de la même manière au sujet d'accord contractuels ou d'accords de travail d'autres plateformes qui différencieraient sur des points importants de ceux que l'on a pu observer dans les cas

21. Prassl J. (2015) *The concept of the employer*, Oxford, Oxford University Press; Prassl J. et Risak M. (2016) *Uber, Taskrabbit, and Co.: platforms as employers ? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37, 619.

22. Mason L. (2019) *Le salarié-actionnaire en droit anglais : l'histoire d'un échec législatif*, in Mazuyer E. (dir.) *La place des salariés dans l'entreprise*, Paris, Mare et Martin.

examinés. Dans l'économie de plateforme, les accords contractuels sont fréquemment modifiés : il est donc possible que la jurisprudence se retrouve obsolète au moment où elle est établie, même pour les entreprises concernées. C'est d'autant plus vrai en raison de l'attention accordée au Royaume-Uni aux obligations contractuelles des parties dans ce domaine. La plupart des accords de travail de plateforme, qui prévoient dans une certaine mesure une « externalisation » du travail au départ de l'entreprise, sont caractérisés par une tentative contractuelle de caractériser le travail comme étant accompli soit par un « entrepreneur indépendant », soit sous la forme d'un accord d'agence dans lequel la plateforme prévoit une relation contractuelle entre le travailleur et l'utilisateur final. La jurisprudence qui a émergé examine si ces exercices d'auto-étiquetage peuvent être considérés comme convaincants.

Au cours de ces dernières années, les trois plus importantes affaires concernant le travail dans le cadre de l'économie de plateforme ont toutes porté sur le statut de « travailleur », c'est-à-dire cette catégorie intermédiaire de personnes qui bénéficient d'un éventail limité de protections liées à l'emploi en vertu du travail qu'elles fournissent. La première de ces affaires, *Pimlico Plumbers*,²³ n'est qu'indirectement liée à l'économie de plateforme mais son impact est important parce qu'elle a atteint le niveau de la Cour suprême. Cette affaire concernait la question de savoir si un plombier qui était en mesure de choisir d'accepter ou de refuser un travail pour une entreprise de plomberie bénéficiait notamment de la protection de la réglementation sur le temps de travail. L'entreprise soulignait que ses conditions contractuelles, en particulier la possibilité pour le travailleur d'envoyer quelqu'un d'autre effectuer le travail dans des circonstances limitées, signifiaient que l'on ne pouvait parler d'un contrat portant sur une prestation personnelle de travail. La Cour n'a pas suivi cette position, et a indiqué que dans pareil cas, le tribunal devait se demander si, nonobstant toute clause de substitution limitée, l'objet essentiel du contrat n'était pas malgré tout une exécution personnelle. En l'espèce, la Cour a estimé que tel était bien le cas. Cette affaire illustre la possibilité de considérer le travail de plateforme dans le cadre des catégories traditionnelles du droit du travail, à partir du moment où les accords contractuels peuvent être établis de manière à correspondre à ces catégories. Dans ce cas spécifique, l'on n'a pas examiné si le travailleur pouvait aussi être considéré comme un employé, essentiellement en raison du fait qu'il n'y avait pas d'obligation, pour les parties, de fournir ou d'accepter le travail. D'autres affaires pourraient conduire à examiner la réalité des clauses contractuelles qui entendent régir ces matières dans le contexte de l'économie de plateforme, en sachant que des conséquences algorithmiques sont souvent présentes en cas de refus ou de travail. Aucune affaire de ce type n'a été jugée jusqu'à présent.

23. *Pimlico Plumbers Ltd and another v Smith* [2018] UKSC 29.

La deuxième affaire pertinente dans la jurisprudence est davantage liée au paradigme de l'économie de plateforme ; elle concernait le statut des chauffeurs qui travaillent par l'entremise de la célèbre plateforme **Uber**.²⁴ Dans cette affaire, deux chauffeurs affirmaient qu'ils devaient être considérés comme des « travailleurs » et par conséquent se voir garantir le salaire national minimum et des congés payés. Par une décision prise à la majorité, la Cour d'appel a estimé qu'en fonction des conditions contractuelles applicables à ce moment-là, les chauffeurs étaient effectivement des travailleurs. Il est significatif que la Cour ait estimé que la formulation précise du contrat, en particulier concernant le fait que les chauffeurs se classaient eux-mêmes dans la catégorie des « indépendants », n'était pas pertinente si la réalité des accords contractuels ne reflétait pas une telle situation. La Cour avait ainsi confirmé la décision prise en première instance, selon laquelle les sophismes contractuels utilisés par **Uber** ne reflétaient pas la réalité de la relation de travail entre l'entreprise et les chauffeurs. En particulier, et de manière essentielle, le jugement avait alors pointé le fait que les plaignants n'avaient rien à dire quant aux conditions dans lesquelles ils effectuaient le travail et que ce travail devait être effectué en personne. La Cour n'a pas examiné de manière plus spécifique certains des aspects caractéristiques du fonctionnement de la plateforme et s'est limitée à approuver les conclusions adoptées en première instance. Cette décision de première instance était remarquable, notamment en raison d'une observation particulière qui a été largement citée. **Uber** avait invoqué un document contractuel qui suggérait que tous les chauffeurs étaient en fait des entrepreneurs indépendants, à qui **Uber** fournissait le service de louer des passagers. Au contraire, le tribunal du travail a estimé que « l'argumentaire général [d'Uber] et la formulation écrite invoquée par l'entreprise ne correspondaient pas à la réalité concrète. L'idée qu'à Londres, Uber soit une mosaïque de 30.000 petites entreprises liées par une "plateforme" commune nous semble quelque peu ridicule. »²⁵ Dans cet élément figurant dans un raisonnement incident, nous pouvons percevoir l'amorce d'une prise en considération de l'économie de plateforme et de son interaction avec le droit du travail. Le fait même qu'une plateforme soit en mesure de coordonner un grand nombre de chauffeurs selon des conditions globalement semblables et de répartir le travail entre eux, tout en offrant à l'utilisateur final ce qui se présente comme un service de transport, semble constituer en soi une preuve tout à fait convaincante de l'existence d'une relation couverte par la catégorie « travailleur ». Il reste à voir si de tels accords pourraient aussi, dans des affaires futures, être considérés comme impliquant de véritables contrats de travail, en dépit du fait que la fonction de coordination de la plateforme pourrait être comprise comme générant le niveau de contrôle requis. Cependant, dans de nombreux cas de ce genre, le statut d'employé semble devoir être exclu en raison de l'absence de réciprocité de l'obligation. Notons toutefois que si la décision de ne pas accepter le travail est pénalisée par la plateforme au niveau de la future répartition du travail, la réalité de cette absence de réciprocité pourrait alors être remise en cause. La question devra être tranchée lorsque de nouveaux cas seront portés devant les tribunaux. Autre élément notable dans la décision **Uber** : l'opinion dissidente

24. Uber BV v Aslam [2018] EWCA Civ 2748.

25. Para 90.

du juge de la Cour d'appel Underhill LJ. Celui-ci a considéré que le gouvernement et le législateur devaient se prononcer sur la question du niveau approprié de protection pour les travailleurs dans l'économie des petits boulots exercés par l'entremise des plateformes. Il a par conséquent refusé de voir plus loin que les clauses contractuelles, comme l'a fait la majorité des juges dans cette affaire.

Le troisième cas de jurisprudence pertinent concerne la plateforme de livraison de plats préparés **Deliveroo**.²⁶ Dans cette affaire, le *Central Arbitration Committee* (CAC) devait répondre à une demande de reconnaissance légale du syndicat des livreurs. Pour bénéficier de ce droit, les livreurs devaient démontrer qu'ils étaient des travailleurs (*workers*). Le CAC a estimé que les membres du syndicat n'étaient pas des travailleurs, mais des indépendants, en se basant sur le fait que les livreurs de **Deliveroo** ne devaient pas effectuer personnellement leur service, mais qu'ils bénéficiaient au contraire d'un droit absolu à se faire remplacer pour l'exécution de la livraison. Le CAC a spécifiquement souligné le fait que plusieurs des livreurs avaient fait usage de ce droit contractuel pour sous-traiter leur mission de livraison à d'autres livreurs, tout en prélevant une commission au passage. Comme cette décision émane du CAC et non d'un tribunal, elle ne crée pas de précédent contraignant. Toutefois, elle montre comment l'application des principes généraux du droit du travail dans un cas de travail de plateforme pourrait s'appliquer de manière totalement différente à une autre plateforme ou à ses méthodes d'organiser ou de distribuer le travail.

Si cette jurisprudence a bénéficié d'une grande attention et même si elle est certainement significative à plusieurs égards, elle n'offre cependant qu'un échantillon très limité de raisonnement juridique sur la question, surtout si l'on tient compte de l'hétérogénéité des activités menées dans le cadre de l'économie de plateforme. Dans une certaine mesure, la perception du traitement judiciaire du travail a été influencée par le caractère fortuit des affaires qui ont été portées devant les tribunaux. Il existe dès lors différents sujets qui n'ont pas encore été explicitement traités, en particulier la question de savoir si le travail de plateforme peut toujours être considéré comme tombant sous le coup d'un contrat de travail et, si tel est le cas, de l'importance qu'il faut accorder à la plateforme et à son fonctionnement du point de vue du droit du travail. De même, aucune affaire n'a encore été tranchée concernant la manière dont la loi réprimant la discrimination peut trouver à s'appliquer au fonctionnement des algorithmes qui régissent la distribution et la rémunération du travail de plateforme.

4. Action syndicale et négociation collective

Traditionnellement, le système britannique du droit du travail a été décrit comme tributaire d'une idéologie de « laisser-faire collectif » c'est-à-dire une forme de réglementation collective des conditions d'emploi sans l'intervention

26. Independent Workers' Union of Great Britain (IGWB) and RooFoods Limited
TA/Deliveroo, Central Arbitration Committee 14 November 2017 (TUR1/985(2016)).

de la loi.²⁷ Dans cette perspective, la réglementation collective du travail de plateforme dépendrait simplement de la pression sociale que les personnes travaillant dans l'économie de plateforme sont capables d'exercer sur les entreprises. En réalité, cependant, la question est beaucoup plus complexe car la loi joue un rôle essentiel de structuration en permettant l'action et la négociation collectives et en leur donnant un cadre. Pour ce qui concerne les personnes qui travaillent dans l'économie de plateforme, il n'est pas du tout évident que tous ces travailleurs soient légalement autorisés à chercher à s'organiser et à négocier collectivement. Une fois encore, cette problématique renvoie à la question de savoir comment les personnes qui travaillent par l'entremise des plateformes seront classées du point de vue du droit du travail. Des indications de plus en plus nombreuses font état de formes d'organisation entre les travailleurs de l'économie des petits boulots, aussi bien à l'intérieur d'organisations syndicales existantes qu'au sein de groupements nouveaux. L'élément le plus notable à cet égard est représenté par l'*Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB)* qui entend regrouper les travailleurs de l'économie des petits boulots et qui a organisé différentes formes d'actions de mobilisation et contribué à ce que certaines affaires soient portées devant les tribunaux ou le CAC.

On peut cependant douter de capacité de ces groupes à s'engager dans une action et/ou une négociation collective efficace. L'analyse menée par la Taylor Review, que nous avons évoquée plus haut, se montrait très sceptique quant à la nécessité d'une représentation collective des travailleurs de l'économie de plateforme, en signalant le faible niveau de syndicalisation chez les jeunes travailleurs. Il est d'ailleurs difficile d'établir si la législation actuelle permettrait aux travailleurs des plateformes de participer à de tels processus. L'affaire, évoquée plus haut, qui avait conduit les livreurs de **Deliveroo** devant le CAC concernait la capacité de ces livreurs à forcer l'entreprise à reconnaître l'IWGB comme partenaire dans le cadre d'une négociation collective.²⁸ La conclusion selon laquelle les livreurs n'étaient en fait pas des travailleurs signifiait que le syndicat ne pouvait pas invoquer cette procédure. La place dévolue à la négociation collective dépendra par conséquent de la question assez capricieuse de la classification juridique des travailleurs au moment concerné. Étant donné que le statut de travailleur ou d'employé est, du moins dans une certaine mesure, le résultat d'une négociation, une telle approche est problématique car elle refuse à ces travailleurs la possibilité de négocier collectivement une amélioration globale de leur contrat de travail qu'un tel statut leur aurait donnée d'emblée. À cela s'ajoute la question de la légalité d'une action collective éventuellement menée. Si les travailleurs des plateformes sont des entrepreneurs indépendants, il n'est pas évident qu'ils bénéficient du droit de grève comme il existe au Royaume-Uni et dans le droit de l'Union européenne. Il est bien connu qu'il n'existe pas de droit de grève indépendant dans la tradition britannique du droit du travail. Il existe en lieu et place un système

27. Kahn-Freund O. (1954) The legal framework, in Flanders A. et Clegg H.A. (dir.) The system of industrial relations in Great Britain: its history, law and institutions, Oxford, B. Blackwell, 42-127.

28. Schedule A1, Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (TULR(C)A) 1992.

complexe d'immunité pour les syndicats lorsqu'une action individuelle est menée à la suite d'un conflit entre les travailleurs et leur employeur au sujet de questions relatives à l'emploi.²⁹ En raison du statut de nombreux travailleurs de l'économie de plateforme, à savoir un statut d'entrepreneur indépendant, les syndicats pourraient être responsables des dommages économiques dont ils auraient à répondre au regard du droit ordinaire si l'immunité en question n'existait pas. De même, comme les travailleurs de plateforme pourraient souvent se retrouver hors du champ d'application du droit du travail, il ne semble pas qu'ils se retrouveraient automatiquement dans la « zone d'exclusion » créée par l'affaire *Albany*³⁰ devant la CJUE concernant l'application du droit de la concurrence à l'action collective et aux conventions collectives. Une affaire récente, *FNV Kunsten*³¹ a semblé suggérer que les travailleurs indépendants ne pouvaient bénéficier de la protection octroyée par l'approche de la jurisprudence *Albany*. Ces questions relatives à la légalité de l'action syndicale et de la négociation collective pour les travailleurs de plateforme doivent encore être tranchées par un tribunal au Royaume-Uni. Il est intéressant de noter que la Taylor Review ne fournit qu'une seule recommandation spécifique à ce sujet, à savoir l'élargissement du droit de déclencher des procédures d'information et de consultation dans les entreprises, qui à l'heure actuelle ne concerne que les « employés » et qui nécessite un niveau important de soutien initial et ne s'applique qu'à des entreprises de taille relativement importante. Une telle démarche ne permettrait pas de traiter des problèmes plus généraux que nous avons discutés dans cette section à propos de l'action syndicale et de la négociation collective, mais elle pourrait fournir indirectement une impulsion en faveur d'une réglementation collective plus importante de l'économie de plateforme, qui fait presque totalement défaut pour l'instant.

Conclusion

Comme c'est le cas dans la plupart des juridictions, l'émergence de l'économie de plateforme pose des défis très particuliers, à la fois pratiques et intellectuels, pour le droit du travail au Royaume-Uni. Toutefois, ces défis ont émergé parallèlement à une série d'évolutions qui se chevauchent et dont certaines sont liées à l'économie numérique et à la technologie, alors que d'autres sont liées aux évolutions du marché du travail en termes de flexibilisation et de précarisation. L'économie de plateforme pose des problèmes aigus parce qu'elle réunit bon nombre de ces problèmes en même temps. La réponse du droit du travail britannique a, dans une certaine mesure, été caractéristique des tendances de la politique du travail dans le pays durant les quatre dernières décennies : une acceptation générale des changements industriels et de leur potentiel de dérégulation sélective de sections du marché du travail. La réponse anémique du législateur a eu pour effet que les tribunaux ont assumé leur rôle traditionnel, et peut-être sous-estimé, en matière de droit du travail :

²⁹. s244(1) TULR(C)A 1992.

³⁰. C-67/96 *Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie* [1999] ECR I-5751.

³¹. C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media* ECLI:EU:C:2014:2215.

l'évolution constante des catégories essentielles qui définissent le champ d'application et les éléments fondamentaux du droit du travail. En raison de la nature hétérogène de l'économie de plateforme, cette approche plus globale pourrait s'avérer plus appropriée qu'une tentative naïve de rendre compte de ces nouvelles formes de travail dans une définition unique qui serait rapidement dépassée par l'évolution rapide des pratiques du secteur. Il reste à voir si les catégories actuelles sont capables de s'appliquer aux modèles émergents de capitalisme : si les tendances actuelles se poursuivent, cela dépendra de l'habileté des juges. La capacité des travailleurs de plateforme eux-mêmes d'avoir un impact sur ce processus dépendra dans une certaine mesure aussi de ces questions. Si la mobilisation sociale et l'action syndicale dépendent du pouvoir et de l'organisation des acteurs sociaux, leur capacité juridique à négocier et à mener une action collective améliorerait considérablement les perspectives des travailleurs et des syndicats à ce sujet. Le Royaume-Uni reste hostile à une réglementation collective du travail en général, a fortiori dans le cadre de l'économie de plateforme.

Suisse

Jean-Philippe Dunand et Pascal Mahon

Professeurs à l'université de Neuchâtel,
co-directeurs du Centre d'étude des relations de travail¹

État des lieux

1.1 Doctrine

En Suisse, la doctrine juridique sur l'économie des plateformes sous l'angle du droit social est encore peu fournie, mais elle tend à se développer. Les contributions portent essentiellement sur les relations contractuelles nouées dans le cadre des plateformes². On trouve également quelques contributions originales sur les conséquences en droit du travail de l'utilisation de robots dans les entreprises³.

Il faut mentionner enfin un ouvrage collectif d'envergure, en voie de publication, qui contient les actes d'un colloque pluridisciplinaire (droit, sociologie et psychologie du travail notamment) organisé par les soussignés à l'Université de Neuchâtel au mois de février 2018 (Révolution 4.0 et droits fondamentaux au travail – Un nouveau défi pour le droit social et le droit du travail ?)⁴.

1.2 Autorités

- Rapport sur les principales conditions-cadres pour l'économie domestique (CF, 11.1.2017)
- Conséquences de la numérisation sur l'emploi et les conditions de travail : opportunités et risques (8 novembre 2017)

-
1. CERT, www.unine.ch/cert. @jp_dunand ; @MahonPascal
 2. - Cirigliano L. (2017) La numérisation, défi pour le droit du travail ?, Jusletter, 6 février 2017.
- De la Fuente S. et Fischer P. (2018) Les plateformes numériques à l'épreuve du droit du travail, Jusletter, 10 décembre 2018.
- Witzig A. (2016) L'ubérisation du monde du travail : réponses juridiques à une évolution économique, *Revue de droit suisse*, 135 (5), 457-483.
- Zein B. (2018) Travail par les plateformes : quelles relations contractuelles ?, *AJP/PJA*, 27 (6) 711-723.
 3. - Adler T. et Salvi M. (2017) Quand les robots arrivent : préparer le marché du travail à la numérisation, Genève, Avenir Suisse.
- Wildhaber I. (2016) Die Roboter kommen : Konsequenzen für Arbeit und Arbeitsrecht, *Zeitschrift für Schweizerisches Recht*, 135 (1), 315-351.
- Wildhaber I. (2017) Robotik am Arbeitsplatz: "Robo-Kollegen" und "Robo-Bosse", *AJP/PJA*, 26 (2), 213-224.
 4. Dunand J.P., Mahon P. et Witzig A. (dir.) (2019) *La révolution 4.0 au travail : une approche multidisciplinaire*, Genève.

- Postulat Groupe libéral-radical 17.4087 Société numérique. Étudier la création d'un nouveau statut de travailleur

2. Environnement juridique national

2.1 Caractéristiques institutionnelles : fédéralisme et démocratie directe

La Suisse est marquée, du point de vue institutionnel, par deux caractéristiques qui ont aussi une influence en matière de droit du travail et dans le domaine qui nous occupe ici, son fédéralisme, d'une part, et la forte dose de démocratie directe qu'elle connaît, aussi bien au plan fédéral qu'au plan cantonal.

Pour ce qui est du fédéralisme, tout d'abord, il implique, dans le système suisse, que la Confédération, l'État central, n'a que les compétences législatives que la Constitution fédérale lui attribue. Or, si la Confédération a reçu une compétence générale de légiférer en matière de droit privé du contrat de travail (art. 122 de la Constitution) ainsi qu'en matière de droit public de protection des travailleurs (art. 110 de la Constitution), tous les domaines touchés par le phénomène de l'économie des plateformes ne relèvent pas de sa compétence. Tel est le cas, par exemple, de la législation relative aux services de taxi, ou encore de celle relative aux services de soins à domicile, qui relèvent des cantons. Il n'y a donc pas nécessairement de réponse uniforme et centralisée aux diverses manifestations du phénomène.

Pour ce qui est de la démocratie directe, elle signifie, d'une part, que toute législation, qu'elle soit fédérale ou cantonale, peut être frappée d'une demande de référendum, et donc, si tel est le cas, être soumise au vote populaire, ce qui a parfois un effet de frein ; d'autre part, elle signifie aussi, tant au niveau fédéral qu'au niveau des cantons, qu'un certain nombre de citoyennes et de citoyens peuvent, à travers une initiative populaire, proposer directement au peuple l'adoption d'une disposition constitutionnelle ou législative dans le but de régler telle ou telle question. Même si elle n'a pas eu jusqu'ici un impact direct en ce qui concerne le phénomène de l'économie de plateformes, cette caractéristique de la démocratie directe n'en marque pas moins le système politique suisse, en le conduisant ou en le contraignant à la recherche constante de solutions consensuelles.

2.2 Sources et caractéristiques du droit suisse du travail

Sources légales

La Suisse ne connaît pas de Code du travail. Dès lors, les règles concernant le droit du travail sont dispersées dans de nombreuses lois de droit privé ou de droit public. Les principales dispositions de droit privé se trouvent dans les dispositions du Code des obligations consacrées au contrat de travail (art. 319

à 362 CO). Quant aux principales dispositions de droit public, elles se trouvent dans la législation sur le travail, soit la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, et ses cinq ordonnances d'application.

Caractéristiques

Le droit suisse du travail peut être caractérisé par divers éléments, dont les trois suivants. Tout d'abord, il s'agit d'un droit libéral (absence de durée légale du travail ; absence de salaire minimum couvrant tout le territoire ; liberté de résilier le contrat, pas d'annulation d'un congé abusif et absence de droit à la réintégration).

Ensuite, le droit collectif du travail y tient une place importante. En particulier, près d'un tiers des employés bénéficient des dispositions d'une convention collective de travail qui améliore le plus souvent la protection et les droits des travailleurs.

Enfin, la jurisprudence a une portée considérable. Elle complète fréquemment la loi d'une manière décisive. Voici, par exemple, quelques notions dont la jurisprudence a défini les contours : contrat de travail de durée minimale ou de durée maximale, contrat de travail sur appel, harcèlement psychologique (*mobbing*) ou encore bonus.

3. Jurisprudence nationale

3.1 État de la jurisprudence en général

La jurisprudence concernant l'économie des plateformes en est encore à ses débuts en Suisse. Les premiers arrêts ont trait d'une part au droit administratif, dans la mesure où, en accord avec ce qui a été dit plus haut au sujet du fédéralisme, certains cantons qui ont cherché à modifier leur législation relative aux services de taxi pour appréhender le phénomène **Uber** ont vu leur législation contestée devant le Tribunal fédéral. Jusqu'ici, cependant, tous les arrêts publiés portaient sur des questions de procédure, pas vraiment sur le fond.

D'autre part, quelques arrêts, de première instance, ressortissent au droit des assurances sociales, où la qualification juridique, de travailleur salarié ou d'indépendant, est décisive, dans certaines assurances, pour déterminer soit l'affiliation, le type de protection ou encore le statut au regard de l'obligation de cotiser. L'assureur social a donc un intérêt à qualifier de salariées les personnes travaillant pour une plateforme telle que **Uber** (voir ci-dessous). Le Tribunal fédéral n'a toutefois pas encore eu l'occasion de se prononcer à ce stade.

Il n'y a pas non plus, à notre connaissance, d'arrêt en matière de droit du travail.

3.2 Situation en droit de la sécurité sociale

Une affaire a défrayé la chronique sans avoir été tranchée de manière définitive à ce jour : le traitement des chauffeurs **Uber** dans le cadre de l'assurance-accidents.

La Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents a rendu une décision assujettissant un chauffeur de la plateforme comme salarié. **Uber** a porté le cas devant les juridictions zurichoises qui l'ont annulée partiellement pour une raison procédurale : l'entité **Uber** est formée de deux sociétés hollandaises et la filiale suisse n'est vraisemblablement pas la contractante des chauffeurs.

La question de l'assujettissement de la société **Uber** a fait l'objet plusieurs avis de droit, dont les deux suivants :

- Pärli K. (2016) Gutachten « Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fragen bei Uber Taxifahrer/innen ». https://edoc.unibas.ch/54571/1/20170303161127_58b9879fe0384.pdf;
- Kahil-Wolff B. (2017) Statut des chauffeurs utilisant les applications Uber en Suisse au regard de la législation sur l'assurance-vieillesse et survivants (13.3.2017).

Les deux auteurs s'accordent pour reconnaître que la délimitation entre statut de dépendant et statut d'indépendant des chauffeurs n'est pas chose aisée. Elle dépend de la pondération des critères habituels. Sans surprise, l'avis de droit demandé par les syndicats conclut au statut de dépendant (avis de droit Pärli) alors que l'avis de droit demandé par la société **Uber** conclut au statut d'indépendant (avis de droit Kahil-Wolff).

4. Conflits collectifs

4.1 Revendications des syndicats

Les plateformes n'ont pas donné lieu jusqu'ici à de réels conflits collectifs. Néanmoins, les syndicats suivent les évolutions avec attention et appréhension. L'Union syndicale suisse (USS), qui fédère 16 syndicats, a préparé un dossier consacré à la numérisation dans lequel plusieurs revendications sont émises⁵. Voici quelques-unes des mesures requises :

- application renforcée des dispositions légales dans le domaine des assurances sociales et lutte contre le travail au noir dans celui de la numérisation ;
- enregistrement et rétribution complètes du temps de travail ;
- lacunes législatives à combler dans le domaine du télétravail ;

5. USS (2017) La numérisation doit servir aux salarié-e-s analyse et mesures requises, 2 octobre 2017. <https://www.uss.ch/themes/economie/article/details/la-numerisation-doit-servir-aux-salariees/>

- garantie des droits syndicaux et notamment droit des syndicats d'entrer en contact avec les travailleurs des plateformes; encouragement des formations initiale et continue;
- meilleure protection contre le licenciement pour les collaborateurs âgés comptant beaucoup d'années d'ancienneté, etc.⁶

4.2 Le cas des coursiers de vélo

Un conflit particulier peut être signalé, qui concernait les livreurs à vélo d'une petite start-up nommée **Notime**, active dans diverses villes de Suisse alémanique. En septembre 2017, 400 coursiers de l'entreprise ont revendiqué un contrat de travail, puis une convention collective, et le paiement des arriérés de cotisations sociales. Avec un certain succès, puisque, après les avoir considérés comme des (faux) indépendants, c'est-à-dire refusé de payer les cotisations sociales, l'entreprise a dû accepter, depuis octobre 2017, ou le 1^{er} janvier 2018, sous la pression syndicale, mais aussi des autorités d'assurance sociale, puis une certaine pression collective des coursiers eux-mêmes répercutée par les médias, de conclure des contrats de travail et, en conséquence, de s'acquitter des cotisations sociales.

Restait cependant un conflit sur les arriérés des années antérieures (cotisations sociales, paiement des vacances, indemnités pour utilisation de matériel privé, etc.). Ce succès était toutefois relatif, car la signature de ce contrat portait sur un contrat de travail sur appel (à 0 heure garantie, et avec un nouveau temps d'essai) et était accompagnée de pressions en vue de la renonciation aux revendications pour les périodes antérieures.

Était aussi intéressant dans ce cas le fait que les coursiers revendiquaient un contrat collectif de travail et qu'ils avaient dans un premier temps envisagé de passer par le syndicat UNIA, avec qui la plateforme ne voulait toutefois absolument pas discuter. C'est donc en se regroupant et en se coalisant eux-mêmes qu'ils sont parvenus, en partie au moins, à leurs fins.

En mars 2018, la société **Notime** a été reprise par la Poste — l'entreprise suisse de service public postal —, qui a pris une participation de 51 % au capital de la start-up, laquelle est donc devenue une filiale de la Poste (voir aussi 5.1 ci-dessous).

6. Voir : <https://www.uss.ch/themes/economie/article/details/la-numerisation-doit-servir-aux-salariees/>

5. Syndicats et négociation collective

5.1 Exemples de négociation collective/conclusion d'une CCT

C'est encore dans le domaine des coursiers à vélo que l'évolution est la plus intéressante. En février 2019, en effet, une première convention collective « pour les coursiers à vélo et les services coursiers urbains » a été signée entre le syndicat Syndicom (le Syndicat des médias et de la communication) et l'association patronale Swissmessengerlogistic (SML). Cette convention, entrée en vigueur le 1^{er} mai 2019, est annoncée comme une « première mondiale », et prévoit notamment un salaire minimum, une rémunération supplémentaire pour les livraisons la nuit et le dimanche, une planification anticipée des engagements, une protection en cas de maladie et d'autres avantages sociaux (comme un congé de paternité).

Elle ne concerne toutefois que quelque 600 coursiers. Elle n'inclut en effet pas toutes les entreprises de la branche, en sont notamment absentes l'entreprise **Uber**, pour son service de livraison **Uber Eats**, qui a démarré dans quelques régions de Suisse, notamment en Suisse romande, ni l'entreprise **Notime**, laquelle n'est, paradoxalement, pas (encore) partie à la convention⁷.

5.2 Commission nationale tripartite pour les affaires de l'OIT

Une réflexion approfondie a été menée au sein de la Commission nationale tripartite pour les affaires de l'OIT qui est chargée de faire le lien entre la Confédération et l'OIT. Cette commission a sollicité une étude sur le futur du dialogue social et du tripartisme dans le contexte de la digitalisation de l'économie⁸.

Les auteurs de l'étude sont parvenus à la conclusion qu'il était essentiel de renforcer le partenariat social et le degré de couverture des travailleurs par des CCT en maintenant et en encourageant la négociation collective au niveau des branches. En parallèle, il conviendrait d'intégrer plus facilement les « travailleurs indépendants » et des employeurs atypiques dans le champ d'application des CCT.

Ces réflexions ont abouti notamment à une déclaration qui a été signée par le ministre de l'Économie, des représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi que le directeur général du BIT : la « Déclaration tripartite

7. Cette convention est disponible sous : https://syndicom.ch/fileadmin/user_upload/Web/Website/GAV/28_Velokuriere/GAV_Velokuriere_f_web.pdf

8. Meier A., Pärli K. et Seiler Z. (2018) Le futur du dialogue social et du tripartisme dans le contexte de la digitalisation de l'économie : étude établie sur mandat de la Commission nationale tripartite pour les affaires de l'OIT. https://www.isdc.ch/media/1600/23-dialogue_social_digitalisation_final_fr.pdf

sur le futur du travail et du partenariat social en Suisse à l'ère de la numérisation de l'économie » (Berne, 18.10.2018).

Conclusion

En Suisse, les débats juridiques sur les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie portent principalement sur les relations contractuelles dans le cadre de l'économie de plateforme, sur les conséquences en droit du travail de l'utilisation de robots, et sur les droits fondamentaux au travail dans le cadre de la révolution 4.0. Certaines caractéristiques institutionnelles du pays — en particulier le partage des compétences entre Confédération et cantons, ainsi que la forte dose de démocratie directe que connaît le régime politique — rendent toutefois ce débat complexe. En ce qui concerne l'économie de plateformes, les premiers arrêts ont trait d'une part au droit administratif, et de l'autre au droit des assurances sociales. Comme ailleurs, la qualification juridique, salarié ou indépendant, est décisive dans certaines assurances, pour déterminer l'affiliation, le type de protection ou le statut au regard de l'obligation de cotiser. Le Tribunal fédéral n'a toutefois pas encore eu l'occasion de se prononcer à ce stade.

À ce jour, il n'y a pas eu de réels conflits collectifs en Suisse, mais l'USS a rédigé un cahier de revendications consacré à la digitalisation, demandant notamment un encadrement du travail numérique et une protection des travailleurs renforcée. Par ailleurs, une première convention collective de travail (CCT) a été signée entre Syndicom et Swissmessengerlogistic, mais elle n'inclut pas toutes les entreprises de la branche. Quoi qu'il en soit, acteurs politiques et partenaires sociaux prennent de plus en plus conscience de la nécessité de renforcer le partenariat social et le degré de couverture des travailleurs par des CCT et d'intégrer davantage les « travailleurs indépendants » et atypiques dans le champ d'application de ces CCT. Comme dans d'autres pays, la réflexion porte aussi sur l'opportunité de créer un nouveau statut, intermédiaire, entre le salarié et l'indépendant. Le gouvernement semble toutefois préférer la patience et l'analyse approfondie et prudente de l'évolution plutôt que de se lancer dans des révisions peu réfléchies de la législation.

Conclusions

Christophe Degryse

L'économie de plateforme fait entrer consommateurs et entreprises dans un monde transformé en centre commercial planétaire. Plateformes et applications mobiles de toutes sortes sont les vitrines innombrables de ce centre commercial global. Elles mettent dans la poche de tout individu disposant d'un smartphone : un supermarché, une banque, une librairie, un cinéma, un taxi, un hôtel, ainsi qu'un bureau et même de la main-d'œuvre bon marché ou qualifiée, livreur, chauffeur, programmeur, comptable, traducteur, assistant. L'économie de plateforme met à notre disposition un marché mondial de biens et de services accessible en continu, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Mais que se passe-t-il derrière les belles vitrines de ce marché-monde ? On y trouve les usines virtuelles du 21^e siècle, avec leurs « moteurs invisibles », leurs algorithmes, leurs robots intelligents, et leurs travailleurs. Qui sont-ils, où se trouvent-ils exactement, quelles sont leurs conditions de travail ?

Dans cette étude, nous avons tenté de soulever un coin du voile. L'une des constantes sociales des grandes transformations technologico-managériales est de modifier profondément la structure de l'emploi. Il y a, dans cette modification, des gagnants dont les compétences se voient améliorées, et des perdants, dont les qualifications, l'expertise et le savoir-faire deviennent soudain obsolètes. Alors que de nouveaux métiers apparaissent qui font appel aux meilleures compétences, d'autres connaissent un processus de déqualification. Il y a aussi, comme on l'a vu, une tendance à l'intensification du travail et à une forme de désappropriation, voire d'expropriation du travail humain. Les technologies incorporées dans les processus de production sont mises au service de la productivité et de la profitabilité et créent, par l'utilisation managériale qui en est faite, des effets constants de mise en périphérie de ce travail humain.

L'émergence de l'économie de plateforme ne fait pas exception à ce processus. Elle transforme la structure de l'emploi (avec des gagnants et des perdants), l'algorithmisation des processus de production contribue à intensifier le travail, et l'automatisation des fonctions de management accentue le risque de déqualifier les travailleurs. Les plateformes et leurs algorithmes organisent la production, ajustent l'offre et la demande, fixent les prix, organisent les travailleurs, les contrôlent et les évaluent, voire les déconnectent le cas échéant.

L'approche juridique comparative des travailleurs de plateforme dans dix pays industrialisés, telle que proposée par l'Université de Bordeaux, permet d'observer *in situ* cette évolution. Elle reflète une face plutôt sombre de cette transformation au regard du droit du travail et de la sécurité sociale : rémunérations

minimales, « irresponsabilité organisée » des employeurs, confusion des statuts juridiques, accès verrouillé aux droits sociaux, à la sécurité sociale, à l'organisation et à la négociation collective, ainsi que management algorithmique conduisant à une intensification du travail, risques non assurés en matière de santé et de sécurité au travail. C'est en ce sens que la plateformesation de l'économie, même si cette évolution fait encore l'objet de débats controversés, comporte le risque de voir le droit social déserté par ces nouvelles formes d'entreprise.

Plusieurs grandes plateformes discutées dans cette étude ont délibérément choisi ce modèle économique dans lequel le travail est une marchandise louée à vil prix. Leur stratégie managériale réinvente les relations sociales des 18^e et 19^e siècles, c'est-à-dire d'avant l'Organisation internationale du travail, ses conventions et sa Déclaration de Philadelphie qui affirme avec force que le travail n'est pas une marchandise. Ces plateformes font rimer disruption technologique et désertion sociale.

Mais, comme l'a aussi montré cette approche juridique comparative, les technologies ne conduisent pas de manière prédéterminée à un tel évitement du droit du travail et de la sécurité sociale. D'autres plateformes le démontrent, qui permettent à leurs collaborateurs d'avoir accès au statut de salarié et donc à la sécurité sociale, de s'organiser collectivement, de bénéficier de comités d'entreprise, de programme de formation professionnelle. Elles font le choix d'un modèle économique du 21^e siècle, respectueux des modèles sociaux lentement constitués en réaction au fléau du travail des enfants, de l'exploitation, de l'asservissement et de la misère observés à l'aube de la première révolution industrielle.

Dans cette plateformesation inclusive et sociale, on observe également l'émergence d'acteurs collectifs renouvelés voire inventés de toutes pièces :

- des collectifs de travailleurs et associations informelles (les *RidersXDe-rechos* espagnols, le collectif des coursiers suisses de *NoTime*, les Coursiers bordelais, l'*Asociación Española de Riders Mensajeros* en Espagne, etc.) ;
- des mécanismes de solidarité (les *broodfonds* aux Pays-Bas) ;
- différents types de coopératives (SMart en Belgique, Coopcycle en France, etc.) ;
- des actions collectives (« grève de la neige » chez les coursiers de Bologne, grève UberEats à Londres et dans d'autres villes du Royaume-Uni, grève des coursiers Deliveroo à Bruxelles et Liège en Belgique, *Class Actions* et grèves des chauffeurs Uber aux États-Unis, etc.) ;
- des groupes de discussions et d'entraide sur les réseaux sociaux (*Riders Union Bologna* en Italie) ;
- des guildes (*Independant Uber Guild* à New York) et syndicats autonomes (*Independent Workers Union of Great Britain*) ;

ainsi qu'un renouvellement de l'action de syndicats plus traditionnels : initiative « *turespuestasindical.es* » en Espagne ; conseil d'entreprise chez Foodora

en Autriche ; FNV-Flex aux Pays-Bas ; convention collective entre Laconsegna et Filt CGIL, Fit CISL et UILtrasporti pour les coursiers italiens, convention collective entre Syndicom et *Swissmessengerlogistic* pour les coursiers suisses ; affiliation syndicale des travailleurs free-lance en Belgique, Italie et d'autres pays européens⁹, *Working America* lié à l'AFL-CIO aux États-Unis... Autant d'initiatives qui visent à aider ou apporter un support à l'organisation collective des travailleurs de plateforme.

Enfin, cette étude a montré dans sa deuxième partie le rôle potentiel d'un autre acteur sans doute plus inattendu et pourtant tout à fait pertinent : il s'agit des autorités publiques locales, des villes, communes, municipalités. Comme on l'a vu à Seattle (États-Unis) et l'organisation d'une « Représentation des chauffeurs qualifiés », mais aussi dans certaines villes et régions européennes comme Barcelone, le Conseil des relations du travail d'Andalousie et les partenaires sociaux catalans (Espagne), le *Riders Bureau of Milan* (Italie), la Charte des droits fondamentaux des travailleurs de plateforme adoptée par la municipalité de Bologne (Italie) : autant d'acteurs locaux ou régionaux qui s'invitent dans le débat sur les plateformes et leurs responsabilités sociétales, au nom d'une certaine vision de la cohésion économique, sociale et territoriale. Cette rencontre entre le local et le global mérite sans doute davantage d'attention. Certes, les compétences des autorités locales en la matière sont parfois limitées, mais leur créativité et initiatives souvent originales peuvent contribuer à faire remonter les débats vers des niveaux de pouvoir plus adéquats. C'est pourquoi elles ont certainement un rôle important à jouer.

Ces observations permettent finalement de rester optimiste dans la perspective de nouvelles alliances possibles, élargies, entre collectifs de travailleurs, organisations sociales nouvelles et anciennes, élus locaux et administrations publiques régionales, non pas pour combattre l'économie de plateforme, mais pour la conformer au droit social ainsi qu'à l'intérêt général et aux régulations mises en place par divers processus démocratiques depuis deux siècles. Comme le souligne Jeremias Prassl, « la plateforme parle le langage du marché mais elle fonctionne comme un employeur à l'ancienne »^{*10} ; et c'est exactement ainsi que les plateformes doivent être traitées, afin que disruption technologique ne rime pas avec désertion sociale.

9. Fulton L. (2018) Les syndicats s'engagent pour la protection des travailleurs indépendants, Bruxelles, Confédération européenne des syndicats.

10. Prassl J. (2018) *Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy*, Oxford, Oxford University Press.

Working Papers de l'ETUI

La mise en œuvre législative des accords des partenaires sociaux européens : enjeux et débats

Working Paper 2019.09
Jean-Paul Tricart

Socialising the European Semester? Measuring Member States' implementation of country-specific recommendations in the social policy field

Working Paper 2019.08
Rayan Al-Kadi and Stefan Clauwaert

Convergence to fair wage growth? Evidence from European countries on the link between productivity and real compensation growth, 1970–2017

Working Paper 2019.07
Sotiria Theodoropoulou

'Algorithm breakers' are not a different 'species': attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium

Working Paper 2019.06
Kurt Vandaele, Agnieszka Piasna and Jan Drahokoupil

A European Social Semester? The European Pillar of Social Rights in practice

Working Paper 2019.05
Björn Hacker

Phasing out coal – a just transition approach

Working Paper 2019.04
Bela Galgóczi

Work in deregulated labour markets: a research agenda for precariousness

Working Paper 2019.03
Valeria Pulignano

How to redesign the fiscal regime of the Eurozone: an alternative take on lessons from US and Eurozone experiences

Working Paper 2019.02
Jörg Bibow

Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the Smart arrangement

Working Paper 2019.01
Jan Drahokoupil and Agnieszka Piasna

Ces publications peuvent être téléchargées gratuitement sur notre site web.
www.etui.org/publications

