



GovReg Notes

Les plateformes de
travail : enjeux et
pistes de régulation

Joséphine Hurstel



Les plateformes de travail : enjeux et pistes de régulation

Joséphine Hurstel

31 mars 2021

Résumé de la note

Devenues progressivement omniprésentes dans notre vie quotidienne, les plateformes de travail interrogent le droit social à plus d'un titre : les plateformes de travail sont-elles des employeurs ? Les travailleurs des plateformes doivent-ils être considérés comme des salariés ? Comment envisager le rôle des algorithmes dans l'activité sur les plateformes ? Comment concilier opportunités macro-économiques et protections individuelles contre les risques ? Cette note a pour objectif de dresser un état des lieux des controverses à cet égard et d'identifier les pistes de régulation en droit social de ces entités permettant de concilier opportunités économiques et protection des travailleurs.

Points clés

1. Dans le contexte de la montée en puissance des plateformes, certaines ont fait le choix d'intermédiaire non pas des biens ou des services, mais du travail. On parle de « plateformes de travail ».
2. Ces entités sont des marchés multi-faces, sources d'effets de réseau. Elles sont porteuses d'opportunités en matière de croissance, de concurrence et d'emploi, mais aussi de risques pour les travailleurs.
3. Les plateformes de travail s'insèrent sur les marchés dans un contexte de chômage, de flexibilisation accrue du travail et de demande sociale croissante d'autonomie dans l'activité professionnelle.
4. Certains travailleurs – en particulier peu qualifiés – statutairement indépendants, sont en réalité contraints dans leur activité, notamment par le déploiement d'un management dit « algorithmique ». Or, le statut de ces travailleurs fait qu'ils ne bénéficient pas des protections inhérentes au salariat.
5. Pour concilier désir d'autonomie et protection, certains proposent la création d'un « tiers statut ». Sans aller jusqu'à consacrer un statut spécifique, le législateur français est intervenu à plusieurs reprises ; on a alors pu évoquer un « tiers statut ne disant pas son nom ».
6. Cependant, par d'autres aspects, les plateformes de travail ravivent et amplifient des tendances et problématiques qui leur préexistent et face auxquelles le droit et la jurisprudence existants conservent toute leur pertinence.
7. Depuis 2018, les jurisprudences se multiplient exigeant la requalification de travailleurs des plateformes en salariés. Cependant, prôner une requalification généralisée de ces travailleurs ne saurait satisfaire à l'hétérogénéité des plateformes de travail qui existent aujourd'hui.
8. Adapter le droit social existant est suffisant mais cette adaptation est indispensable pour prendre en compte la dimension intrinsèquement numérique des plateformes de travail afin de protéger les travailleurs face à ces risques nouveaux.
9. La régulation des plateformes de travail en droit social doit être pensée de manière fine, secteur par secteur, et doit s'accompagner d'un dialogue social équilibré et transparent avec les travailleurs et les partenaires sociaux.

SOMMAIRE

Introduction.....	8
I. La subordination dans l'indépendance : le cas particulier des plateformes de travail.....	8
I.A. Les plateformes de travail : fonctionnement des marchés multi-faces et modèle économique.....	8
I.B. Les plateformes de travail comme réponse ambivalente au sous-emploi et à la demande sociale d'autonomie.....	12
II. Concilier opportunités économiques et protection des travailleurs : quelles réponses des pouvoirs publics ?	17
II.A. Une remise en question croissante du droit social existant	17
i. Dépasser la dichotomie indépendance-salariat : faut-il créer un tiers statut ?.....	17
ii. Considérer les travailleurs comme des salariés : impensable ou indispensable ?.....	18
II.B. Les plateformes comme nouveaux lieux virtuels de travail : réguler le management à l'ère des algorithmes.....	22
Conclusion.....	25
Bibliographie.....	26

Introduction

Louer son appartement pendant son absence, recevoir de l'aide pour monter un meuble en kit, mutualiser ses frais d'essence lors d'un départ en vacances, vendre un objet, ou encore rencontrer quelqu'un, autant de besoins pour lesquels il existe aujourd'hui une plateforme permettant d'être mis en relation avec un grand nombre de personnes pouvant y répondre. Si ce travail d'intermédiaire est loin d'être une nouveauté, le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) – notamment mobiles – a accéléré l'émergence de nouveaux acteurs : les plateformes numériques. En 2014, l'économie des plateformes représentait 15 milliards de dollars dans le monde. À l'horizon 2025, elle pourrait atteindre 335 milliards de dollars¹. Cette économie en croissance exponentielle recouvre des réalités multiples, allant de l'économie du partage – aussi appelée « *peer-to-peer economy* » – à l'échange de biens et services marchands.

Ces plateformes sont définies en droit français à l'article L. 111-7 du Code de la consommation :

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

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

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

Cette définition reflète la diversité des activités que ces plateformes proposent. Derrière la disparité des modèles, on retrouve des caractéristiques communes. Du point de vue économique, la plateforme constitue un acteur-pivot au sein d'un marché multi-face dont il organise les relations sans intervenir sur la production. Autrement dit, la plateforme met en relation plusieurs faces d'un marché, par exemple un acheteur et un vendeur, sans pour autant déterminer le prix du bien échangé. Du point de vue juridique, le droit français envisage les plateformes comme des intermédiaires de mise en relation. Enfin, selon une approche dite « socio-technique », la plateforme numérique peut être définie comme une entité « structurée par un algorithme qui rapproche l'offre et la demande et organise l'activité. »³ Cette difficulté à définir les plateformes nuit à la régulation de ces entités. Comme le résume Paola Tubaro :

« À la base, tous les acteurs s'accordent pour voir dans les plateformes des dispositifs de coordination facilitant la rencontre, la mise en relation et l'interaction d'acteurs divers (Brousseau & Penard, 2007). Pour autant, le champ ne s'est pas encore stabilisé et même le mot « plateforme » reste ambigu en raison de ses origines plurielles puisant dans l'architecture, l'informatique (de Reuver et al., 2018), l'économie (Evans, 2011), la politique (Gillespie, 2010). Les typologies sont aussi nombreuses qu'éphémères (Codagnone et al., 2016; Howcroft & Bergvall-Kåreborn, 2019; Schmidt, 2017). **Ce manque de clarté freine, voire fourvoie, toute tentative de concevoir des politiques publiques adaptées. »⁴**

¹ Montel, O. (2017). «L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques.» *Document d'étude de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES)*, Numéro 213, p. 5.

²Article 49 de la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique portant création de l'article L. 111-7 du Code de la consommation.

Outre le développement du numérique, certaines plateformes ont mis à profit un deuxième facteur conjoncturel : la crise de 2008 et la précarisation des emplois. Elles ont alors proposé à des particuliers de vendre leur force de travail, dans un premier temps en dehors du cadre du droit du travail. Nous retenons quatre catégories de « plateformes de travail » :

- (i) les opérateurs de services organisés qui structurent la prestation de services standardisés par des professionnels, comme Uber pour le transport individuel de personnes ;
- (ii) les plateformes *de jobbing* qui proposent des services à domicile pour les particuliers, par exemple SuperMano pour le bricolage ;
- (iii) les plateformes *de freelance* qui appairient offres et demandes de prestations de services non-standardisés souvent qualifiés, comme par exemple Malt ;
- (iv) les plateformes de micro-travail qui mettent en relation une offre et une demande de micro-tâches dématérialisées, les deux parties étant souvent localisées dans des pays différents. L'entreprise dominante sur ce marché est Amazon Mechanical Turk (AMTurk)⁵.

Une étude conduite par Huws *et al.* entre janvier 2016 et mai 2019 dans 13 pays européens établit qu'entre 4,7 % (au Royaume-Uni, en 2016) et 28,5 % (en République Tchèque, en 2019) de la population active de ces pays indiquent fournir du travail pour une plateforme au moins une fois par semaine⁶. Ils font, en outre, ressortir que le travail sur les plateformes représente en moyenne moins de 10 % du revenu des travailleurs, mais la part de travailleurs pour qui il s'agit d'une activité principale est en continuelle croissance. De la même façon, l'étude du COLLEEM Survey menée par Pesole *et al.* montre que 2 % des travailleurs européens travaillent plus de 20 heures par semaine et/ou tirent plus de la moitié de leurs revenus d'une activité sur une plateforme⁷. En France, l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) estimait en 2015 le nombre de travailleurs des plateformes à 200 000, hors vente d'occasion et hébergement⁸. Selon l'INSEE, le nombre de micro-entreprises créées dans le secteur des transports et de la livraison a été multiplié par quatre en 2016. Enfin, en ce qui concerne le micro-travail, Casilli *et al.* estiment le nombre de micro-travailleurs occasionnels en France à 260 000 en 2018. Il est particulièrement compliqué de quantifier le phénomène du travail sur les plateformes en raison de la difficulté à définir, d'une part, les plateformes concernées et, d'autre part, les individus que l'on considère comme leurs travailleurs. Cependant, dans un contexte de flexibilisation accrue de l'emploi, il est probable que les plateformes comme canal de distribution du travail soient amenées à prendre de l'ampleur. Or, ces nouvelles entités ne sont pas sans soulever des enjeux majeurs que les régulateurs peinent souvent à appréhender.

À la différence des modèles classiques de plateformes, les plateformes de travail se distinguent en effet par leur offre - le travail - et le rapport qu'elles entretiennent avec une catégorie particulière

³Flichy, P. (2019). « Le travail sur plateforme. Une activité ambivalente. » *Réseaux*, n° 213(1), p. 16.

⁴Tubaró, P. (2019). *Décrypter la société des plateformes : Organisations, marchés et réseaux dans l'économie numérique. Dossier préparé en vue de l'obtention de l'habilitation à diriger des recherches en Sociologie*. Institut d'études politiques de Paris, p. xi. Nous soulignons.

⁵Cette typologie est reprise et adaptée de : Amar, N., & Viossat, L.-C. (2016). *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale (No 2015-121R)*. Inspection générale des affaires sociales.

⁶Huws, U., Spencer, N., Coates, M., Sverre Syrdal, D., & Holts, K. (2019). *The Platformisation Of Work In Europe: Results from research in 13 European countries*. Foundation for European Progressive Studies.

⁷Pesole, A., Brancati, U., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & González Vázquez, I. (2018). *Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey (EUR 29275 EN)*. Publications Office of the European Union.

⁸Amar, N., & Viossat, L. C. (2016). op. cit., p. 5.

d'utilisateurs : les travailleurs, qui exercent aujourd'hui leur activité en majorité sous le statut d'indépendant. C'est d'ailleurs ce que l'on retrouve dans le droit français où les travailleurs des plateformes sont définis comme des « travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique ». Or, cette indépendance statutaire est progressivement remise en question.

En découlent plusieurs questions : les plateformes de travail sont-elles des employeurs ? Les travailleurs des plateformes doivent-ils être considérés comme des salariés ? Comment envisager le rôle des algorithmes dans l'activité sur les plateformes ? Comment concilier opportunités macro-économiques et protections individuelles contre les risques ? Afin d'examiner ces questionnements, cette note commencera par présenter le fonctionnement des plateformes de travail et les principales problématiques que celles-ci font émerger en droit social (I). Par la suite, nous présenterons les pistes envisagées pour réguler ces nouveaux acteurs de manière à bénéficier des opportunités que ces plateformes apportent à l'économie tout en protégeant les travailleurs (II).

I. La subordination dans l'indépendance : le cas particulier des plateformes de travail

I.A. Les plateformes de travail : fonctionnement des marchés multi-faces et modèle économique

Les plateformes de travail partagent avec l'ensemble des plateformes plusieurs caractéristiques résumées par le Conseil national du numérique de la façon suivante :

« Nous entendons donc par plateforme numérique tout service de la société de l'information qui fournit, ou propose de fournir, des services d'intermédiation en ligne à des utilisateurs. **Par sa fonction de coordination, une plateforme met en relation différentes catégories d'utilisateurs sur un marché dit « multi-faces », ce qui peut lui permettre d'y acquérir un rôle structurant. Elle définit unilatéralement les modalités de l'intermédiation algorithmique, sur la base des données produites par les utilisateurs.** »

Ces marchés multi-faces ont notamment été conceptualisés par Rochet et Tirole :

« Les marchés bifaces (ou plus généralement les marchés multifaces) sont définis en gros

⁹ Aguilera, A., Dabanc, L., & Rallet, A. (2018). « L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée. » *Réseaux*, 6, 23–49, p. 25.

¹⁰ Casilli, A., Tubaro, P., Le Ludec, C., Coville, M., Besenval, M., Mouhtare, T., & Wahal, E. (2019). Le Micro-Travail en France. Derrière l'automatisation, de nouvelles précarités au travail ? [Rapport de recherche] *Projet de recherche DiPLab*. hal-02139528, p. 5.

¹¹ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, article 60 portant modification du Titre IV du Code du travail.

¹² Conseil national du numérique (2020b). *Travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise*, p. 14. Ce sont eux qui soulignent.

comme des marchés dans lesquels une ou plusieurs plateformes permettent des interactions entre les utilisateurs finaux et tentent de rallier les deux faces (ou plus) en facturant chaque côté de manière appropriée. Autrement dit, les plateformes courtisent chaque face tout en essayant de gagner, ou du moins de ne pas perdre, de l'argent dans l'ensemble. »¹³

La constitution d'un marché multi-faces tient notamment à l'établissement d'une tarification asymétrique permettant de « rallier » – pour reprendre les mots de Rochet et Tirole – les deux faces du marché (« *get both sides on board* »). En effet, la première face du marché ne valorise le service de la plateforme qu'à la condition que celle-ci soit en mesure de la mettre en relation avec une quantité importante de participants sur l'autre face. Or, cette seconde face attendra elle aussi qu'il y ait un grand nombre d'utilisateurs sur la première pour entrer sur le marché. Pour Rochet et Tirole, la solution à ce « dilemme circulaire »¹⁴ repose dans la tarification des services proposés. Il y a, de fait, deux types de faces. Sur l'une, la « *loss-leader side* »¹⁵, les services seront offerts à prix très faible ou gratuitement, voire les utilisateurs seront subventionnés pour leur participation. Par exemple, lors de la création de la plateforme de transport de passagers Uber, les passagers ont été subventionnés par la mise en place de codes promotionnels pour la première course et de réductions fréquentes en fonction de leur fidélité. Sur la seconde face, la « *profit-making side* », la plateforme récupérera les coûts induits par la première en fixant un prix plus élevé. Dans le cas d'Uber, la commission prélevée sur chaque course a rapidement augmenté, entraînant une stagnation voire une diminution de la rémunération des chauffeurs. En d'autres termes, un prix plus élevé sera appliqué aux utilisateurs captifs et qui valorisent davantage la présence de l'autre face. Dans l'exemple de la plateforme Uber, les utilisateurs les plus captifs sont les chauffeurs ayant investi pour pouvoir s'engager dans cette activité (achat du véhicule, entretien, assurance, carburant, etc.), qui est parfois la seule alternative au chômage.

L'objectif de la tarification asymétrique est d'atteindre une masse critique d'utilisateurs permettant de déclencher les effets de réseau, trait caractéristique des marchés multi-faces. Ces effets sont de différentes natures¹⁶. Ils peuvent, en premier lieu, être directs ou « intra-groupes » : l'utilité qu'un utilisateur tire d'un bien est affectée par le nombre total de personnes utilisant ce bien sur la même face. Ces effets peuvent être positifs ou négatifs. Si nous reprenons l'exemple d'Uber, les effets de réseau directs entre passagers sont, d'un côté, positifs puisque l'accroissement du nombre d'utilisateurs permet d'améliorer la fiabilité de l'application en accroissant le nombre d'avis déposés à propos des chauffeurs. En revanche, de l'autre côté, les effets de réseaux directs sont aussi négatifs : plus le nombre de passagers augmente, plus le prix et le temps d'attente s'accroissent. En second lieu, les effets de réseau peuvent être croisés ou inter-groupes : la valeur pour les utilisateurs d'une face croît avec le nombre d'utilisateurs sur l'autre face. Dans l'exemple d'Uber, ces effets de réseau croisés sont positifs : pour les chauffeurs, la hausse du nombre de passagers augmente la quantité et le prix des courses ; pour les passagers, l'augmentation du nombre de chauffeurs réduit le temps d'attente et le prix du trajet. En résumé, les effets de réseau intra- et inter-groupes sur la plateforme Uber peuvent être schématisés de la façon suivante :

¹³Rochet, J. C., & Tirole, J. (2004). «Two-sided markets: an overview». *Institut d'Economie Industrielle working paper*, p. 2. Nous traduisons.

¹⁴Spulber, D. F. (2010). «Solving the circular conundrum: communication and coordination in internet markets.» *Nw. UL Rev.*, 104, 537.

¹⁵*Ibid.*

¹⁶Pour une présentation détaillée des effets de réseau, voir : Isaac, H. (2015). Plateformes et dynamiques concurrentielles. *Renaissance Numérique*, Octobre.

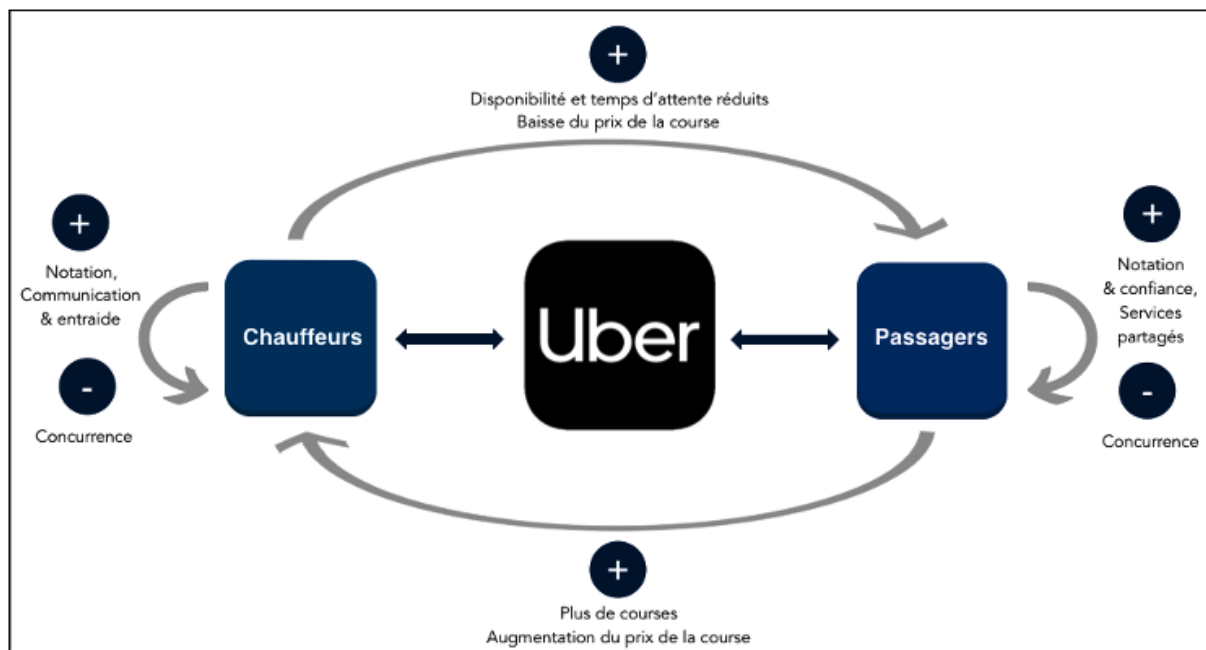


Figure 1 – Représentation schématique des effets de réseau intra- et inter-groupes sur la plateforme Uber

Ces effets de réseau sont sources de renforcement des positions dominantes acquises. Les utilisateurs tendent en effet à anticiper que le service le plus utilisé aujourd'hui sera aussi amené à l'être à l'avenir et aura donc davantage de valeur¹⁷. Dans le cas des plateformes de transport individuel de personnes en France, Uber est aujourd'hui la plateforme qui bénéficie le plus de cette boucle de rétroaction positive. Ce phénomène de cercle vertueux pour la plateforme dont la base installée est la plus étoffée est d'autant plus fort lorsque l'interopérabilité entre plateformes est faible (effet de verrouillage) et les coûts de changement de plateforme (« *switching costs* ») élevés. C'est notamment à cet effet que sont mis en place les systèmes d'avis et de notation des services sur les plateformes. Enfin, lorsqu'une plateforme acquiert une position dominante stable grâce à l'ensemble des effets de réseau précités, peuvent émerger des effets de réseau indirects via lesquels elle tire parti de sa base d'utilisateurs installés et du bien ou du service qu'elle propose, pour créer une offre complémentaire qui renforcera en retour l'attractivité de ses prestations. Ainsi, la plateforme Uber a, par exemple, pu tirer parti de la base installée sur son service de véhicules de tourisme avec chauffeurs (VTC) pour développer des services connexes comme les vélos en *free-floating* Jump ou la livraison de repas à domicile UberEats.

Les travaux d'A. Aguilera, L. Dablanc et A. Rallet permettent de résumer le modèle économique des plateformes de travail par la formule suivante¹⁸ :

$$\pi = n(tv + p - l) - C$$

La plateforme tire ses revenus « d'une commission t appliquée à la valeur moyenne de la prestation v (prix d'un repas, d'une course ou d'une tâche réalisée en ligne). À cela s'ajoute parfois une taxe fixe p sur la prestation payée par le consommateur (par exemple la taxe sur le prix du repas facturée par Deliveroo).

¹⁷Cette règle est formalisée par la Loi de Metcalfe selon laquelle la valeur d'un réseau de taille n est proportionnelle à $n(n-1)$.

¹⁸Aguilera, A. et al. (2018), *op. cit.*, p. 33. Aguilera et al. appliquent cette formule à la livraison de repas à domicile. Nous étendons ici cette formule à l'ensemble des plateformes de travail.

Il faut retirer à cela le coût du travail l . Le tout est multiplié par le nombre de prestations réalisées n . Cette rémunération variable doit être retranchée des coûts fixes de fonctionnement de la plateforme C (développement des algorithmes, frais de marketing, frais salariaux...). Cette formule indique que la plateforme a relativement peu de marge de manœuvre dans la fixation des prix. L'un des seuls leviers sur lequel elle peut agir est celui de la rémunération du travailleur opérant sur son service. Ce levier demeurant limité, les plateformes sont aujourd'hui loin d'être rentables et font encore des pertes importantes. Par exemple, en 2018, Deliveroo a réalisé 260 millions d'euros de pertes¹⁹. En conséquence, ces plateformes reposent majoritairement sur des levées de fonds successives ainsi que sur la tarification dynamique et asymétrique, aux dépens des travailleurs²⁰. Cette formule montre aussi le lien direct qui existe entre le volume des échanges effectués sur la plateforme et son chiffre d'affaires. Cette relation incite, de fait, les plateformes à devenir « **partie prenante dans la production et la vente du produit échangé, par exemple en participant à la qualité du produit, en intervenant dans la fixation du prix et/ou dans le management du travail**²¹ ».

Pour cela, les plateformes numériques ont notamment recours à des outils algorithmiques leur permettant de mieux apparier les deux faces du marché, de suivre les performances des travailleurs, de les évaluer, etc. Cet algorithme d'intermédiation, « souvent opaque », constituerait même, pour Kilhoffer *et al.*, « une caractéristique distinctive du travail sur plateforme²² ». À la différence des « plateformes-marchés » qui se contentent de mettre en relation plusieurs faces d'un marché sans intervenir sur les conditions de l'échange (niveau du prix, quantité fournie, qualité du bien ou de la prestation, etc.), les plateformes de travail sont souvent des « plateformes-cadres » qui définissent les prestations de façon détaillée, en déterminent les conditions et les prix, choisissent les clients à la place du travailleur et surveillent voire sanctionnent ces derniers²³. Ces outils algorithmiques se nourrissent des données collectées auprès des utilisateurs de la plateforme, notamment des travailleurs. Nous en revenons ainsi aux effets de réseau : plus la plateforme compte d'utilisateurs, plus elle pourra collecter de données et plus son service sera performant, attirant en retour un nombre grandissant de consommateurs²⁴. La proposition de valeur fondamentale des plateformes est ainsi de réduire les coûts de transaction entre l'offre et la demande en facilitant leurs interactions et en réduisant à la fois les coûts de recherche et d'information, les coûts de négociation et les coûts de définition et de mise en application des règles²⁵.

Plus largement, les plateformes de travail ont aussi pu être perçues comme des sources d'opportunités en termes de croissance²⁶. Les plateformes de travail accroîtraient la rentabilité du capital en accentuant son utilisation, ce qui augmenterait le pouvoir d'achat via la réduction des coûts et donc des prix pour les consommateurs, conduisant ainsi à augmenter d'autres dépenses et donc à stimuler d'autres secteurs de l'économie. Les plateformes de travail pourraient aussi améliorer le fonctionnement des marchés et les rapprocher de la concurrence pure et parfaite : le marché est plus atomique avec un grand nombre d'offreurs et de demandeurs, concourant encore une fois à une baisse des prix

¹⁹« Deliveroo (livraison de repas) se développe à grande vitesse mais creuse ses pertes ». *Le Figaro*. 2 octobre 2019 (consulté le 9 mars 2021).

²⁰Aguilera, A. *et al.* (2018), *op. cit.*, p. 34.

²¹Montel, O. (2017), *op. cit.*, p. 9. Ce sont eux qui soulignent.

²²Kilhoffer, Z., De Groen, W. P., Lenaerts, K., Smits, I., Hauben, H., Waeyaert, W., Giacumacatos, E., Lhernould, J.-P., & Robin-Olivier, S. (2019). *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers VT/2018/032 Final Report 13 December 2019*, p. 15. Nous traduisons. Ce sont eux qui soulignent.

²³Flichy, P. (2019), *op. cit.*, pp. 195-196.

²⁴Autenne, A., & Ghellinck, É. D. (2019). « L'émergence et le développement des plateformes digitales : Les enseignements de la théorie économique de la firme ». *Revue internationale de droit économique*, t. XXXIII(3), p. 280.

²⁵Choudary, S. P. (2018). « The architecture of digital labour platforms : Policy recommendations on platform design for worker well-being ». *ILO Future of Work Research Paper. International Labour Organization*, p. 4 ; Evans, D. S., Schmalensee, R., Noel, M. D., Chang, H. H., & Garcia-Swartz, D. D. (2011). *Platform economics: Essays on multi-sided businesses*, ed., Competition Policy International, p. 9.

²⁶Montel, O. (2017), *op. cit.*, p. 22.

et incitant les acteurs à innover ou à améliorer la qualité de leur service pour se différencier. Les plateformes réduiraient les barrières à l'entrée permettant à tout particulier de proposer ses services facilement, avec des coûts d'investissement et de recherche minimales. Enfin, l'asymétrie d'information est potentiellement réduite grâce aux plateformes qui améliorent la transparence sur les marchés – notamment au travers des mécanismes d'évaluation et de notation.

Néanmoins, les plateformes exploitent aussi un contexte de porosité accrue entre les formes et les rapports de travail où se brouillent à la fois les frontières de l'entreprise – avec la montée du temps partiel d'un côté et, de l'autre, la difficulté croissante à concilier vie professionnelle et vie personnelle – et les frontières du travail lui-même – avec l'apparition de zones grises entre le salariat et l'indépendance. L'externalisation extrême de la production coïncide avec une externalisation des risques associés pour les travailleurs, qu'ils soient économiques (risque de pertes financières, incertitudes quant aux revenus...), sociaux (droit syndical, protection contre la rupture abusive du contrat de travail, législation sur le temps de travail, protection contre les discriminations...) ou de sécurité et de santé (brouillage de la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle, nouveaux risques d'accidents du travail...). De fait, les plateformes de travail sont des entités aux effets ambivalents qui présentent des opportunités et des risques qu'il convient d'équilibrer dans le cadre des réflexions relatives à leur régulation.

I.B. Les plateformes de travail comme réponse ambivalente au sous-emploi et à la demande sociale d'autonomie

Les plateformes de travail s'insèrent dans un contexte de bouleversement du marché du travail où le salariat est de plus en plus remis en question et tend à s'effriter au bénéfice du statut d'indépendant dont les frontières sont de plus en plus poreuses. De plus, la crise économique de 2008 a contracté le marché du travail, notamment au niveau des opportunités d'emploi salarial. Ainsi, dans un contexte de sous-emploi et de montée des formes d'emplois « atypiques », les discours se multiplient sur le déclin du salariat, qui serait inadapté à une demande d'indépendance, de créativité et de flexibilité²⁷.

Dans ce contexte, les plateformes de travail ont eu un rôle ambivalent. D'un côté, elles se présentent comme une réponse à l'aspiration à l'indépendance des travailleurs, en permettant de travailler simplement, de façon flexible et autonome. La Confédération européenne des syndicats souligne, dans une étude de 2018, que 75 % des travailleurs indépendants interrogés indiquent s'être tournés vers les plateformes en raison de l'autonomie et de la flexibilité qu'elles permettent²⁸. Une étude conduite en 2020 par la plateforme Uber Eats montre également que 79 % des coursiers interrogés insistent sur la flexibilité et la liberté de connexion comme principaux avantages de leur activité, ainsi que la possibilité de travailler où et quand ils le souhaitent²⁹.

Cette indépendance, désirée par les travailleurs, est en réalité variable en fonction des plateformes de travail. La jurisprudence de la Cour de cassation fixe trois critères cumulatifs pour caractériser

²⁷Bouffartigue, P., Monchatre, S., Mondon-Navazo, M., D'Amours, M., Cingolani, P., Giannini, M., Ramaux, C., & Rolle, P. (2018). « Le salariat : Mort ou vif ? » *La nouvelle revue du travail*, 13, p. 1.

²⁸Voss, E., & Riede, A. (2018). *Numérisation et participation des travailleurs : Ce qu'en pensent les syndicats, les travailleurs au niveau de l'entreprise et les travailleurs des plateformes en ligne en Europe*. Rapport à la Confédération des Syndicats Européens, p. 49.

²⁹Uber Eats (2020). Consultation des coursiers (consulté le 9 mars 2021).

l'indépendance d'un travailleur des plateformes : « la possibilité de se constituer une clientèle propre, la liberté de fixer ses tarifs, la liberté de fixer les conditions d'exécution de la prestation de service.³⁰ » Or, ces éléments se retrouvent de manière différente selon les plateformes de travail. À l'appui de la matrice établie par Kilhoffer et al.³¹, on peut distinguer deux cas polaires.

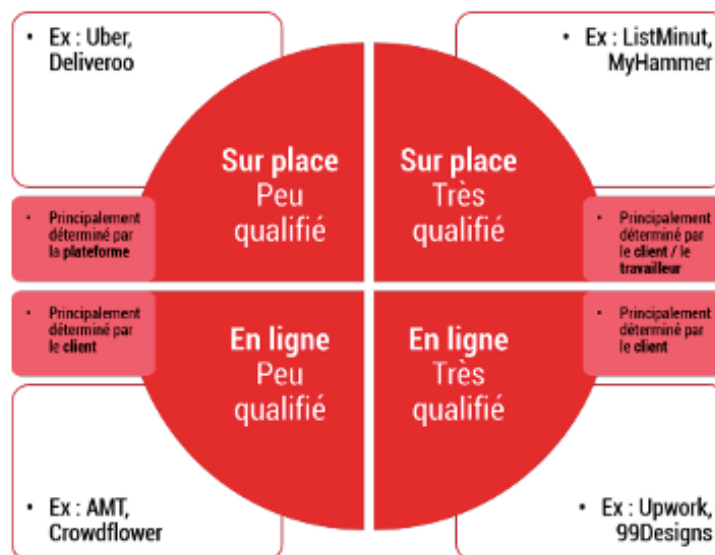


Figure 2 – Typologie des plateformes de travail³²

D'un côté, les travailleurs très qualifiés des plateformes de travail en ligne jouissent d'une autonomie importante. Ce sont, par exemple, des graphistes, des architectes ou des photographes. Ce sont souvent eux qui fixent leurs prix, parfois négociés avec leurs clients, et ils sont en général libres d'exécuter la prestation comme ils le souhaitent. Dans ce cas-ci, la plateforme de travail se rapproche du modèle pur d'intermédiation : « S'inspirant des modèles « *peer-to-peer* », l'intervention des places de marché entre le client et le prestataire est minimale.³³ » De l'autre côté, les travailleurs peu qualifiés des plateformes de travail sur place sont davantage contraints par la plateforme qui joue un rôle d'« opérateur » plus structurant : « ces plateformes digitales proposent à des candidats prestataires une sorte de micro-franchise ou de « *business in a bag* ». Ils pourront alors proposer leurs services de manière formelle, avec des systèmes de fixation des prix structurés et une gestion organisée de la relation client.³⁴ » Cela concerne ici, par exemple, les livreurs à vélo, les chauffeurs de VTC ou les travailleuses à domicile. Ces travailleurs ne fixent pas leurs prix, ne choisissent pas leurs clients et sont soumis à un cahier des charges précis quant à l'exécution de la prestation. Dans ce second cas, il semble que le travail sur les plateformes se présente parfois comme une activité « faute de mieux » dans un contexte de chômage et pour des travailleurs que le salariat a rejetés, souvent en raison de discriminations liées à l'origine ethnique ou sociale³⁵. Par exemple, une étude de la Confédération européenne des syndicats montre que 50

³⁰ Cour de cassation, Chambre sociale. Arrêt Uber BV : note explicative, 4 mars 2020 (consulté le 19 juillet 2020).

³¹ Kilhoffer, Z., et al. (2019), *op. cit.*, p. 43.

³² Conseil national du numérique (2020b). *op. cit.*, p. 74. Adapté de : Kilhoffer, Z. et al. (2019), *op. cit.*, p. 43.

³³ Ménascé, D. (2015). *La France du Bon coin : Le micro-entrepreneuriat à l'heure de l'économie collaborative*. Institut de l'entreprise, p. 25.

³⁴ *Ibid*, p. 26.

³⁵ Voir notamment : Fieseler, C., Bucher, E., & Hoffmann, C. P. (2019). «Unfairness by design? The perceived fairness of digital labor on crowdworking platforms». *Journal of Business Ethics*, 156(4), p. 1001 ; Lebas, C. (2019). « Carrière d'auto-entrepreneur et rapports (critiques) au travail : comment les coursiers à vélo font émerger des contestations. » *La Revue de l'Ires*, (3), 37-61 ; Aguilera, A. et al. (2018), *op. cit.*, p. 44.

% des travailleurs des plateformes interrogés se sont tournés vers cette activité parce qu'ils ne parvenaient pas à trouver un autre emploi³⁶. Une étude commandée par Uber au cabinet Boston Consulting Group (BCG) met aussi en lumière que 25 % des chauffeurs utilisant cette application étaient au chômage avant de s'inscrire sur la plateforme, dont 43 % depuis plus d'un an³⁷.

À cela s'ajoute le « management algorithmique », défini par le Bureau international du Travail (BIT) comme « un environnement de travail dans lequel « des emplois humains sont attribués, optimisés et évalués par l'intermédiaire d'algorithmes et de données suivies » (Lee et coll., 2015, p. 1603) ». Plus précisément, l'institution détaille cinq caractéristiques :

- (1) la surveillance constante du comportement des travailleurs ;
- (2) l'évaluation permanente de leurs performances via les évaluations clients et le taux d'acceptation ou de rejet des tâches ;
- (3) l'application automatique des décisions sans intervention humaine ;
- (4) l'interaction des travailleurs avec un « système » et non d'autres êtres humains, ce qui les prive de la possibilité de faire part de leur ressenti ou de négocier avec un responsable ;
- (5) la faible transparence étant donné la nature évolutive des algorithmes et des pratiques concurrentielles des firmes qui refusent de communiquer toute information sur leur fonctionnement.

Concrètement, ce contrôle prend différentes formes en fonction des plateformes. Par exemple, les plateformes de VTC fixent de manière algorithmique le prix de la course en fonction du niveau de l'offre et de la demande (« *surge pricing* »), ce qui détermine la rémunération des chauffeurs. Après acceptation de la course, la plateforme mesure en arrière-plan un ensemble de variables et recourt à différentes méthodes de *nudges* auprès des travailleurs afin d'« assurer une offre de main-d'œuvre en quantité et qualité suffisante, [tout en] permet[ant] un équilibre subtil entre contraintes, incitations et respect de la liberté propre à un emploi indépendant⁴⁰ ». Par exemple, sur la plateforme Uber, le GPS proposé par l'application ne suggère pas forcément la route la plus rapide, mais teste aussi parfois de nouvelles routes pour en estimer la durée, élément dont les chauffeurs ne sont pas avertis alors que cela peut impacter leurs revenus. Des mécanismes sont aussi mis en place par les plateformes de VTC dans le but d'accroître la disponibilité des chauffeurs, comme par exemple : l'annonce d'une prochaine course avant même que la précédente soit terminée afin de désinciter la déconnexion, l'envoi de notifications hors période de connexion pour l'inciter à se connecter en soulignant le manque à gagner actuel et la présence d'une jauge de gains et d'objectifs sur le compte du chauffeur qui rend l'activité plus ludique et participe à sa dimension addictive⁴¹.

Un tel contrôle est justifié par les plateformes à l'appui de plusieurs arguments. Tout d'abord, les plateformes font entrer sur le marché « des personnes qui n'ont pas nécessairement la structure entrepreneuriale traditionnelle du professionnel et qui ne sont pas rompues à l'accomplissement de tous les prérequis et services principaux ou connexes inhérents à la fourniture d'un produit, d'un

³⁶ Voss, E., & Riede, A. (2018), *op. cit.*, p. 49.

³⁷ Cité par : Institut Montaigne (2019). *Liberté oui, protection aussi*, p. 71.

³⁸ Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2019). *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail*. Bureau international du Travail, p. 9.

³⁹ *Ibid.*, p. 10.

⁴⁰ Perrig, L. (2019). Alex Rosenblat, *Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work*, Oakland, California University Press, 2018, 271 p.. *Réseaux*, 216(4), p. 251.

⁴¹ Desbief, O. (7 avril 2017). « Nudger n'est pas jouer : comment Uber et Lyft influencent leurs chauffeurs à leur avantage ». *LINC* (consulté le 20 juillet 2020).

⁴² Sénéchal, J. (2018). L'opérateur de plateforme en ligne, régulateur économique par fourniture de prestations de services interpersonnelles. Un phénomène complexe à saisir selon trois approches de droit économique transversales et complémentaires, p.53. In J. Sénéchal & S. Stalla-Bourdillon (Éds.), *Rôle et responsabilité des opérateurs de plateforme en ligne : Approche(s) transversale(s) ou approches sectorielles ? (IRSJ Editions).en ligne : Approche(s) transversale(s) ou approches sectorielles ? (IRSJ Editions).*

service ou d'un contenu numérique »⁴². Le contrôle algorithmique vise ainsi à prévenir les éventuelles défaillances de ces agents économiques nouveaux pour garantir une certaine qualité de service aux clients. Cependant, ces dispositifs ne sont pas sans dangers puisqu'ils peuvent entraîner des risques physiques – par exemple par l'incitation à prolonger la connexion pouvant entraîner une fatigue excessive sur les plateformes de VTC – et/ou psychologiques pour les travailleurs qui perdent en autonomie dans leurs missions et sont surveillés dans leur exécution⁴³. Par ailleurs, face au risque d'anti-sélection qui émerge naturellement sur ces marchés marqués par de multiples asymétrie d'informations, les plateformes ont mis en place des mécanismes de réputation quantitatifs (une note) ou qualitatifs (des commentaires et avis) des travailleurs⁴⁴. Mais ces dispositifs peuvent constituer une barrière à l'entrée pour de nouveaux entrants qui doivent redoubler d'efforts pour gagner la confiance des clients et obtenir une quantité suffisante de missions pour en tirer une rémunération⁴⁵. De surcroît, la façon dont les notes sont établies n'est pas toujours transparente pour les travailleurs : quels sont les critères pris en compte ? Comment sont-ils pondérés ? Quel est le seuil à partir duquel une sanction peut intervenir ? Les travailleurs des plateformes sont aussi de plus en plus nombreux à dénoncer les déconnexions unilatérales dont ils sont victimes en raison d'une note apparemment trop faible.

De fait, le travail sur les plateformes est ambivalent, entre les nouvelles formes de précarité du salariat et le rejet de la subordination et l'aspiration à l'autonomie et à la flexibilité⁴⁶. Pour le dire autrement : « La flexibilité aurait ainsi deux faces. L'une positive pour le travailleur très qualifié qui fait de l'autonomie et de la connexion un atout, l'autre négative où la flexibilité se transforme en précarité, en vulnérabilité, en désaffiliation. »⁴⁷

Malgré ce manque d'autonomie dans l'activité, les travailleurs demeurent statutairement indépendants, ce qui les prive des protections inhérentes au salariat, notamment en matière de protection sociale. Les travailleurs des plateformes sont rémunérés à la tâche. C'est aussi sur eux que pèsent les frais et les risques économiques inhérents à leur activité. C'est au travailleur de prendre en charge l'achat du terminal électronique via lequel il va pouvoir exercer son activité (smartphone ou ordinateur par exemple) et le coût du forfait conférant un accès illimité aux données mobiles, mais aussi le reste du matériel éventuellement nécessaire. Par exemple, un chauffeur VTC doit acheter ou louer sa voiture et supporter l'ensemble des frais qui s'y rattachent : assurance, entretien, carburant, réparations en cas d'accident, contraventions éventuelles... Ces coûts viennent impacter à la baisse la rémunération nette des travailleurs. Enfin, c'est à eux de prendre en charge leur protection sociale. Ainsi, un micro-entrepreneur reverse 23 % de ses revenus à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) afin de se couvrir en cas de maladie et en vue de sa retraite. Cette charge économique ne vise, en revanche, pas les plateformes qui, n'étant le plus souvent pas considérées comme des employeurs, ne sont pas tenues de verser des cotisations sociales ou patronales.

Or, malgré l'extension des droits et protections des travailleurs des plateformes, notamment dans le cadre de l'article 60 de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels⁴⁸, dite « loi Travail » ou « loi El Khomri », les travailleurs des plateformes continuent d'avoir un accès très réduit à la protection sociale et sont faiblement protégés par le droit du travail. Une étude conduite en 2017 par le BIT sur les conditions de travail des usagers de cinq plateformes internationales de micro-travail recrutant dans 75 pays révèle que moins de 50 % de ces

⁴³ Kilhoffer, Z. (2019), *op. cit.*, p. 17.

⁴⁴ Hatzopoulos, V. (2019). Vers un cadre de la régulation des plateformes ? *Revue internationale de droit économique*, t. XXXIII(3), 399-416, p. 409.

⁴⁵ *Ibid.*, p. 410.

⁴⁶ Flichy, P. (2019), *op. cit.*, p. 189.

⁴⁷ Flichy, P. (2004). L'individualisme connecté entre la technique numérique et la société. *Réseaux*, (2), p. 27.

⁴⁸ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

travailleurs sont couverts par une assurance maladie. Le BIT insiste aussi sur le caractère inversement proportionnel de la protection sociale des micro-travailleurs : les plus tributaires de cette activité sont aussi les moins protégés, faute de pouvoir s'appuyer sur la protection offerte par une activité complémentaire. Alors que 44 % des travailleurs possédant une autre source de revenu principal sont affiliés à un régime de retraite, cette affiliation ne concerne que 16 % de ceux pour qui le micro-travail est la source principale de revenu. Au niveau européen, une étude de la Confédération européenne des syndicats met en évidence que 80 % des travailleurs des plateformes interrogés estiment faire face à plus de risques en matière de Sécurité sociale que les autres travailleurs⁴⁹. En effet, en tant que micro-entrepreneurs dans la plupart des cas, ils ne sont pas éligibles aux dispositions sur la rémunération minimum et ne sont pas ou peu concernés par la limitation des durées légales du temps de travail. Les travailleurs ont aussi un accès limité à l'assurance chômage (sous conditions et à des montants très faibles), à l'assurance maladie et à l'indemnisation en cas d'accidents du travail et de maladie professionnelle (AT-MP), malgré des professions parfois particulièrement accidentogènes, comme les plateformes de mobilité⁵⁰. Il reste possible de compléter la protection sociale obligatoire de base par une souscription volontaire à des régimes privés, ce qui peut s'avérer compliqué pour des travailleurs aux revenus restreints⁵¹.

Cette situation ambiguë complique l'élaboration de la régulation. D'un côté, il s'agit de clarifier le régime applicable et d'accompagner le phénomène de plateformes du travail afin de tirer parti de la réponse que celles-ci apportent, tant au désir croissant d'autonomie qu'au chômage persistant, et de leur potentiel de croissance. De l'autre, il importe de protéger les travailleurs face aux vulnérabilités nouvelles auxquelles ils sont confrontés⁵². En particulier, le fonctionnement de la protection sociale française fait que la controverse s'est principalement cristallisée autour du statut des travailleurs. Toutefois, il importe aussi de s'intéresser à la dimension intrinsèquement numérique de ces nouveaux canaux de distribution du travail afin d'anticiper des mutations plus profondes du travail au XXIème

⁴⁹Voss, E., & Riede, A. (2018), *op. cit.*, p. 50.

⁵⁰Pour une analyse détaillée des carences de la protection sociale des travailleurs des plateformes, voir : Conseil national du numérique (2020b), *op. cit.*, pp. 76-89.

⁵¹Forissier, M., Fournier, C., & Puissat, F. (2020). *Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants* (No 452). Sénat, p. 31.

⁵²Commission européenne (2016), *op. cit.*, p. 2.

siècle.

II. Concilier opportunités économiques et protection des travailleurs : quelles réponses des pouvoirs publics ?

II.A. Une remise en question croissante du droit social existant

i. Dépasser la dichotomie indépendance-salariat : faut-il créer un tiers statut ?

Le droit français ne reconnaît que deux statuts : le travail salarié et non salarié⁵³. Ce statut conditionne, par la suite, l'accès au droit social. Le critère retenu pour départager ces deux situations est celui du lien de subordination tel que défini par la Cour de cassation comme étant « caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution, et de sanctionner les manquements de son subordonné ». ⁵⁴

La situation particulière des travailleurs des plateformes a pu conduire le législateur à s'interroger sur l'opportunité de dépasser cette dichotomie ancienne en créant un statut spécifique permettant à ces travailleurs de demeurer statutairement indépendants, tout en bénéficiant de protections étendues. Ce dispositif est notamment utilisé au Royaume-Uni où la Cour Suprême a confirmé le 19 février 2021 la décision des tribunaux de considérer les chauffeurs Uber comme des « *workers* », un statut à mi-chemin entre les « *employees* » et les « *self-employed* ». La plateforme elle-même a annoncé le 16 mars 2021 qu'elle allait considérer l'ensemble des chauffeurs du pays comme des « *workers* », leur ouvrant le droit à un salaire minimum et à des congés payés. En revanche, à la différence du statut de salarié, les travailleurs ne sont par exemple pas rémunérés pendant le temps d'attente des courses⁵⁵. En France, cette proposition permettrait aux plateformes de continuer à opérer sans supporter les charges qui incombent à un employeur et ne mettrait donc pas en péril les emplois créés par ces entités. Cependant, examinée à plusieurs reprises, la création d'un statut spécifique aux travailleurs des plateformes a, à chaque fois, été écartée. L'IGAS alertait ainsi en 2016 sur le fait que « les situations de dépendance économique des travailleurs indépendants collaboratifs ne sont pas assez fréquentes pour justifier un statut ad hoc »⁵⁶. L'IGAS souligne aussi le risque « d'effets pervers » et « d'instabilité juridique et économique »⁵⁷. Le Conseil d'État, dans son étude annuelle de 2017, arrive à la même conclusion, car il serait « en pratique délicat de distinguer les règles applicables à l'économie des plateformes de celles de l'économie physique, ce qui amènerait à créer des distorsions de concurrence entre les opérateurs selon le support de leur activité ». Le tiers statut est aussi écarté par la mission sur la représentation des travailleurs des plateformes

⁵³ Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt *Uber BV*, n° 19-13.316, 4 mars 2020.

⁵⁴ Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt *Société Générale*, n° 94-13.187, 13 novembre 1996.

⁵⁵ Satariano, A., "In a First, Uber Agrees to Classify British Drivers as 'Workers'", *The New York Times*, 16 mars 2021.

⁵⁶ Amar, N., & Viossat, L.-C. (2016), *op. cit.*, p. 63.

⁵⁷ *Ibid.*, p. 65.

⁵⁸ Paris, T., de Saint Pulgent, M., de Boisdeffre, M., & Gérard, P. (2017). Étude annuelle 2017 : *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'«ubérisation»*. Conseil d'État., p. 111.

⁵⁹ Frouin, J.Y. (2020). *Réguler les plateformes numériques de travail*. Rapport au Premier Ministre, p. 40.

présidée par Jean-Yves Frouin qui la juge « inopportune sous quelque angle que l'on se place »⁵⁹.

De son côté, le législateur a suivi une voie intermédiaire. Sans aller jusqu'à consacrer un tiers statut, la loi dite « Travail » est le premier texte européen fixant un cadre législatif spécifique aux travailleurs des plateformes⁶⁰, avec pour objectif d'assurer un équilibre entre protection des travailleurs et accompagnement de l'innovation dans l'économie numérique⁶¹. À cet effet, la loi crée une « responsabilité sociale des plateformes » envers leurs travailleurs et reconnaît à ces derniers des droits collectifs – comme le droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs⁶² et un droit de grève⁶³ – et des droits individuels – le droit, sous certaines conditions, à la formation professionnelle financée par la plateforme⁶⁴ et un embryon de protection sociale contre le risque d'accidents de travail et de maladie professionnelle (AT-MP)⁶⁵. De fait, la loi Travail reconnaît donc des droits spécifiques à une catégorie de travailleurs, ce qui a pu lui valoir d'être qualifiée de « décision non assumée de créer un troisième statut qui ne dit pas son nom »⁶⁶.

Depuis, les réformes législatives approfondissent ce cadre, que ce soit en matière de formation professionnelle⁶⁷, d'assurance chômage ou de droits spécifiques pour les travailleurs des plateformes de mobilité⁶⁸. De même, les réflexions au sujet du « statut unique de l'actif », amorcée avec la création du « Compte personnel d'activité » (CPA)⁶⁹, sont aussi ravivées dans ce contexte de plateformes du travail, en permettant d'attacher les droits aux individus et non à leur statut⁷⁰.

ii. Considérer les travailleurs comme des salariés : impensable ou indispensable ?

Face aux critiques adressées au tiers statut, nombreux sont les défenseurs du droit social traditionnel selon lesquels ce dernier conserverait toute sa pertinence à l'heure du travail sur les plateformes. La question du statut des travailleurs des plateformes a, pour l'heure, été principalement traitée par les juges lors de contentieux sur la qualification de leurs contrats de travail⁷¹. Ceci permet aussi d'apporter une solution au cas par cas, et ainsi de prendre en compte l'hétérogénéité des situations

⁶⁰ Kilhoffer, Z. et al. (2019), *op. cit.*, p. 101.

⁶¹ Verkindt, P.-Y. (2018). Plateformes de mise en relation par voie électronique et droit social. In J. Sénéchal & S. Stalla-Bourdillon (Éds.), *Rôle et responsabilité des opérateurs de plateforme en ligne : Approche(s) transversale(s) ou approches sectorielles ?* (IRSJ Editions), p. 122.

⁶² Article L. 7342-6 du Code du travail.

⁶³ Article L. 7342-5 du Code du travail.

⁶⁴ Articles L. 7342-3 et 7342-4 du Code du travail.

⁶⁵ Article L. 7342-2 du Code du travail.

⁶⁶ Daugareilh, I., « France », in Daugareilh, I., Degryse, C., & Pochet, P. (2019). *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*. Working Paper ETUI, 2019(151), p. 83.

⁶⁷ Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

⁶⁸ Article L. 1326-2 du Code des transports.

⁶⁹ Articles L. 5151-1 et suivants du Code du travail.

⁷⁰ Frouin, J.Y. (2020), *op. cit.*, p. 141.

⁷¹ Hatzopoulos, V. (2019), *op. cit.*, p. 407.

⁷² De Stefano, V., & Aloisi, A. (2018), *op. cit.*, p. 53.

qui varient en fonction des plateformes, voire des travailleurs au sein d'une même plateforme⁷². À noter que ces litiges concernent principalement les plateformes qui intermédièrent en ligne la prestation de services standardisés rendus dans le monde physique, comme les plateformes de mobilité ou de services à domicile. À titre d'exemple, le Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) a requalifié, en janvier 2020, 532 coursiers Deliveroo en salariés, donnant ainsi raison à l'Inspection du Travail espagnole qui avait tranché en ce sens en premier lieu⁷³. Plus récemment, le gouvernement espagnol et les syndicats ont conclu un accord introduisant dans le Code du travail une présomption de salariat pour les livreurs de repas à domicile⁷⁴.

En France, la jurisprudence relative à la qualification des travailleurs des plateformes a connu deux phases⁷⁵ sous l'impulsion de la décision *Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain SL* de la CJUE rendue le 20 décembre 2017. Avant 2018, les juges ont eu tendance à apporter des réponses variables face à ce phénomène nouveau qui bouleverse les rapports de production et le modèle salarial⁷⁶, mais où les plateformes continuent de se présenter comme de simples intermédiaires technologiques. Prenant le statut actuel – d'indépendants – des travailleurs des plateformes comme point de départ, le juge social a ainsi, initialement, rendu une série de décisions rejetant la demande de requalification du contrat de travail sur la base de trois indices de liberté⁷⁷. Premièrement, les travailleurs sont libres de s'organiser et de choisir leur zone de travail, leur trajet et leurs horaires⁷⁸. Deuxièmement, les travailleurs sont libres de refuser une prestation qui leur aurait été attribuée⁷⁹. Troisièmement, les travailleurs ne sont pas soumis à une sanction de la part de la plateforme en cas d'exercice des deux libertés pré-citées⁸⁰.

L'arrêt *Take Eat Easy* rendu par la Cour de cassation le 28 novembre 2018 marque, en France, un tournant dans la jurisprudence⁸¹. Dans cet arrêt, la Cour casse la décision rendue en appel par la Cour d'appel de Paris refusant la demande de requalification des travailleurs de la plateforme de livraison en salariat en raison de la liberté de ces derniers à choisir leurs horaires. À l'inverse, pour les magistrats de la Cour de Cassation, l'existence d'un lien de subordination est démontrée entre la plateforme et les travailleurs, en s'appuyant notamment sur la géolocalisation de ces derniers. Depuis, les décisions de requalification en salariés des travailleurs des plateformes se multiplient. Par exemple, le 10 janvier 2019, la Cour d'appel de Paris a validé la demande de requalification du contrat d'un chauffeur de la plateforme Uber au motif que celui-ci n'était pas libre de choisir ses clients, ni le prix de la prestation, de même que l'itinéraire à suivre⁸². Le travailleur n'avait pas non plus la possibilité d'accepter ou de refuser librement une course assignée, ni de se déconnecter de l'application lorsqu'il le souhaitait. Par

⁷³ GÓMEZ V., Manuel. « Macrojuicio contra Deliveroo: el Tribunal Superior de Madrid falla que los 'riders' son falsos autónomos ». *El País*. 23 janvier 2020.

⁷⁴ GÓMEZ V., Manuel. « La ley de 'riders' obligará a las empresas a informar a los sindicatos sobre los algoritmos que afecten a las condiciones laborales ». *El País*. 11 mars 2020.

⁷⁵ Conseil national du numérique (2020b), *op. cit.*, pp. 111 et suivantes.

⁷⁶ Bargain, G. (2018). « Quel droit du travail à l'ère des plateformes numériques ? » *Lien social et Politiques*, 81, p. 24.

⁷⁷ *Ibid.*

⁷⁸ Voir notamment : Cour d'appel de Paris, pôle 6, ch. 2, 20 avr. 2017, n° 17/00511 ; Cour d'appel de Paris, pôle 6, ch. 2, 12 oct. 2017, n° 17/03088 ; Cour d'appel de Paris, pôle 6, ch. 2, 9 nov. 2017, n° 16/12875 ; Conseil des prud'hommes de Paris, sect. com., ch. 4, 29 janv. 2018, n° 16/11460.

⁷⁹ Voir notamment : Conseil des prud'hommes de Paris, com., ch. 2, 14 avr. 2014, n° 13/11372 ; Conseil des prud'hommes de Paris, com., ch. 2, 14 avr. 2014, n° 13/11376 ; Cour d'appel de Paris, pôle 6, ch. 2, 7 janv. 2016, n° 15/06489 ; Conseil des prud'hommes de Paris, sect. com., ch. 4, 29 janv. 2018, n° 16/11460.

⁸⁰ Voir notamment : Cour d'appel de Paris, pôle 6, ch. 2, 20 avr. 2017, n° 17/00511 ; Cour d'appel de Paris, pôle 6, ch. 2, 12 oct. 2017, n° 17/03088 ; Cour d'appel de Paris, pôle 6, ch. 2, 9 nov. 2017, n° 16/12875 ; Cour d'appel de Paris, pôle 6, ch. 2, 14 déc. 2017, n° 17/0460.

⁸¹ Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt *Take Eat Easy*, n° 17-20.079, 28 novembre 2018.

⁸² Cour d'appel de Paris, pôle 6 – ch. 2, 10 janvier 2019, n°18/08357.

⁸³ « Deliveroo condamné en France aux prud'hommes pour travail dissimulé ». *Le Monde*. 6 février 2020.

la suite, le 4 février 2020, la plateforme Deliveroo a été condamnée par le conseil des Prud'hommes pour travail dissimulé⁸³. Cette plateforme est aussi visée par une enquête de l'Office de lutte contre le travail illégal (OLCTI) qui, dans ce cadre, a saisi trois millions d'euros à titre conservatoire sur le compte de Deliveroo⁸⁴. Ce montant correspond à une partie des cotisations sociales et patronales que la plateforme n'aurait pas versées entre 2015 et 2016 pour ses 2 000 coursiers parisiens qualifiés à tort de travailleurs indépendants. Cette décision a été suivie quelques jours plus tard par la condamnation pour le même motif de la plateforme de micro-travail Click and Walk par la Cour d'appel de Douai⁸⁵. Enfin, le 4 mars 2020, la Cour de cassation a rendu son second arrêt sur les travailleurs des plateformes à propos d'un chauffeur de la plateforme Uber, jugeant que le contrat de ce dernier devait être requalifié en contrat de travail⁸⁶. La Cour constate que le chauffeur est intégré à un service de transport organisé qui n'existerait pas en l'absence de la plateforme. Autrement dit, le chauffeur est dans l'incapacité de développer une clientèle propre. Il ne peut pas non plus fixer ses tarifs, ni déterminer les conditions d'exécution de la prestation. De même, la plateforme impose au chauffeur son itinéraire et réalise des majorations tarifaires en cas de déviation de celui-ci. Le chauffeur ne connaît pas non plus la destination de la course avant de l'accepter, ce qui remet en question la capacité du travailleur à faire un choix libre et éclairé dans le choix de ses prestations. Pour finir, le chauffeur peut être déconnecté temporairement à l'issue d'une décision unilatérale de la plateforme. Par les termes généraux utilisés dans cet arrêt et le recours qui y est fait à la fois à la jurisprudence française antérieure et à la jurisprudence européenne, l'arrêt Uber facilite grandement la requalification des travailleurs des plateformes en salariés. Ceci concerne les procédures individuelles, mais aussi les enquêtes plus collectives menées par les administrations chargées de la lutte contre le salariat déguisé (comme l'URSSAF) ou le travail illégal (comme l'OLCTI).

Cette jurisprudence abondante pousse naturellement à s'interroger quant à l'opportunité de requalifier l'ensemble des travailleurs des plateformes en salariés. L'état des controverses à ce sujet est particulièrement bien représenté par la synthèse des États généraux sur les nouvelles régulations du numérique⁸⁷. D'un côté, certains soulignent que l'ensemble des critères du lien de subordination sont réunis et, de fait, que le droit et la jurisprudence existants conservent leur pertinence à l'heure du travail sur les plateformes. Néanmoins, rares sont les avocats d'une requalification systématique des travailleurs des plateformes. Le plus fréquemment, les rapports et articles soulignent l'hétérogénéité des situations en fonction des plateformes et la difficulté d'y apporter une réponse unique qui passerait par la présomption de salariat pour l'ensemble des travailleurs des plateformes. Pour le Conseil d'État :

« On ne peut retenir de solution radicale qui consisterait à résoudre cette contradiction, en jugeant par exemple que par principe le modèle des plateformes est illégal, ni remettre en question le modèle du salariat ou la pertinence de la dichotomie entre régime du salariat et régime des indépendants. »⁸⁸

Ainsi, de manière plus intermédiaire, certains recommandent l'assimilation, partielle ou totale, des travailleurs des plateformes au salariat afin de leur permettre de conserver le statut d'indépendant tout en bénéficiant de tout ou partie des protections garanties par le Code du travail et le Code de la

⁸⁴ Gautronneau, V., & Décugis, J.-M., et L., B. (5 mars 2020). « Travail dissimulé : La justice a saisi 3 millions d'euros sur les comptes de Deliveroo ». *Le Parisien*.

⁸⁵ Quignon, C. (24 février 2020). « La condamnation de Clic and Walk « pour travail dissimulé » ouvre la porte à la requalification comme salarié de 700 000 personnes ». *Le Monde*.

⁸⁶ Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt *Uber BV*, 4 mars 2020, n° 19-13.316.

⁸⁷ Conseil national du numérique (2020a2), *op. cit.*, pp. 240 et suivantes.

⁸⁸ Paris, T. et al. (2017), *op. cit.*, p. 16.

⁸⁹ Bargain, G. (2018), *op. cit.*, p. 35.

Sécurité sociale, comme le salaire minimum ou les congés payés⁸⁹.

De l'autre côté, les opposants à la requalification des travailleurs des plateformes en salariés soulignent que ces derniers souhaiteraient demeurer indépendants. Par exemple, en 2018, une étude conduite par Harris Interactive pour la plateforme Deliveroo a fait ressortir que 64 % des livreurs interrogés indiquaient qu'ils cesseraient leur activité sur la plateforme s'ils devaient devenir salariés⁹⁰. Une étude interne de la plateforme Brigad a montré aussi que seuls 54 % des utilisateurs accepteraient de travailler en tant que salariés si cela leur était proposé⁹¹. La requalification en salariat serait aussi inadaptée à la pluriactivité et à une activité à temps partiel⁹². Certains rapports, comme celui de la commission des Affaires sociales du Sénat⁹³, soulignent la capacité des travailleurs à choisir leurs horaires et les clients qu'ils souhaitent servir, ce qui irait à l'encontre de la définition du lien de subordination, ainsi que le « risque de déstabilisation d'un secteur économique porteur »⁹⁴.

À ce jour, les plateformes de travail ne sont, dans la majorité des cas, pas rentables⁹⁵. Dans ce contexte, la requalification des travailleurs en salariés leur imposerait de verser des cotisations sociales et patronales pour les travailleurs actuellement en poste, mais aussi de s'acquitter de l'ensemble des cotisations non versées de manière rétroactive, ce qui accentuerait les pertes aujourd'hui réalisées. Le Conseil d'État souligne que « c'est donc potentiellement l'ensemble du modèle économique des plateformes déterminant les caractéristiques de la prestation qui est en porte-à-faux avec la législation actuelle⁹⁶ ». Or, nuire à la viabilité économique des plateformes de travail présenterait des risques en matière de croissance et d'emploi⁹⁷.

Sans trancher ce débat, le Conseil national du numérique recommande une approche au cas par cas, permettant à la fois de corriger les situations de recours au travail indépendant illégaux, tout en tenant compte de l'hétérogénéité des situations⁹⁸.

De son côté, le rapport remis au Premier ministre le 30 novembre 2020 par la mission sur la représentation des travailleurs des plateformes présidée par Jean-Yves Frouin propose un

⁹⁰ Celli, A. (14 avril 2019). « La charte des travailleurs de plateforme « place la France en leader de l'innovation sociale en Europe ». *Le Monde*.

⁹¹ Forissier, M. et al. (2020), *op. cit.*, p. 45. La plateforme Brigad permet de mettre en relation des travailleurs avec des entreprises du secteur de la restauration et de l'hôtellerie.

⁹² Conseil national du numérique (2020a2), *op. cit.*, p. 183.

⁹³ Forissier, M. et al. (2020), *op. cit.*, p. 43.

⁹⁴ *Ibid.*, p. 45.

⁹⁵ À titre d'exemple, la plateforme Deliveroo a réalisé 260 millions d'euros de pertes en 2018 (Gérard, J. (2 octobre 2019). « Deliveroo grandit mais creuse ses pertes ». *Challenges*). De son côté, Uber anticipait une perte opérationnelle comprise entre 2,8 et 2,9 milliards d'euros pour l'année 2019 (Fouquet, C. (5 novembre 2019). « Uber creuse ses pertes au troisième trimestre ». *Les Echos*).

⁹⁶ Paris, T. et al. (2018), *op. cit.*, p. 87.

⁹⁷ Forissier, M. et al. (2020), *op. cit.*, p. 45.

⁹⁸ Conseil national du numérique (2020b), *op. cit.*, p. 122 : « Alors, salariés ou indépendants ? Les membres du Conseil estiment que cet angle de lecture est à la fois erroné et réducteur : de la même manière qu'il n'existe pas un profil type de travailleur des plateformes, il n'existe pas une seule et même manière de créer une plateforme. En conséquence, les plateformes respectueuses de nos lois et de notre modèle social doivent être encouragées : elles sont de fait un visage nouveau du monde du travail et une indéniable source d'emplois à l'ère du numérique. Comme dans tout État de droit, il reviendra au juge de sanctionner les plateformes qui refuseraient de se conformer aux règles du droit du travail, mais on ne saurait stigmatiser ou condamner les plateformes de par leur seule existence. »

contournement de la difficulté à requalifier les travailleurs des plateformes en ayant recours à un tiers, comme le portage salarial ou les coopératives d'activité et d'emploi (CAE). Ce mode d'organisation contractuel permet, selon le rapport, de « combiner avantageusement statut de salarié, autonomie d'exercice, et travail au sein des plateformes⁹⁹». Dans cette configuration, le travailleur est salarié d'une société de portage salarial ou d'une CAE, mais continue d'opérer pour la plateforme. Ceci lui permet de bénéficier de la protection sociale salariée, tout en minimisant le risque de requalification pour les plateformes¹⁰⁰.

Outre la question de la requalification des travailleurs des plateformes, d'autres propositions émergent afin d'améliorer les conditions de travail de ces derniers. En particulier, le dialogue social constitue une piste d'amélioration des conditions de travail sur les plateformes, sans porter atteinte à leur statut. Le Conseil national du numérique propose ainsi un dialogue social à trois étages¹⁰¹. La plus grande partie des négociations devrait se tenir au niveau sectoriel, étant donné que la majorité des travailleurs opèrent actuellement sur plusieurs plateformes simultanément. Il est proposé de compléter ceci par un dialogue social interne à chaque plateforme visant à négocier les modalités de l'intermédiation numérique. Enfin, un dialogue social d'écosystème pourrait être mené au niveau local afin de permettre aux collectivités locales de compléter les mesures d'encadrement nationales, par exemple par la mise en place d'une licence préalable d'exploitation.

Réfléchir à la mise en place de ce dialogue fait aussi partie des tâches confiées à la mission sur la représentation des travailleurs des plateformes présidée par Jean-Yves Frouin. Premièrement, le rapport recommande la tenue d'un « dialogue sur le dialogue¹⁰²». Cette concertation avec l'ensemble des acteurs pertinents permettrait de déterminer les modalités de la négociation collective. Par la suite, il est aussi proposé de combiner dialogue social sectoriel obligatoire et négociation collective – facultative cette fois – au sein de chaque plateforme. Si aucun accord collectif n'est trouvé sur le fonctionnement algorithmique, des obligations de transparence à cet égard devraient s'appliquer aux plateformes. Les deux rapports proposent enfin de protéger les représentants des travailleurs des plateformes.

II.B. Les plateformes comme nouveaux lieux virtuels de travail : réguler le management à l'ère des algorithmes

Comme nous l'avons mis en lumière, la régulation actuelle des plateformes de travail en droit français s'articule principalement autour de leurs conditions de travail et fait principalement usage de droits existants qui leur sont étendus. De fait, ce cadre peine pour le moment à prendre en compte la dimension intrinsèquement numérique de l'activité sur les plateformes. Or, les plateformes de travail se différencient des entreprises traditionnelles par la collecte sans commune mesure de données que celles-ci opèrent auprès de leurs travailleurs et par le recours à des outils nouveaux de management algorithmique. Il semble d'autant plus important de prendre en compte cette dimension numérique du travail sur les plateformes, que le recours croissant au télétravail induit par la pandémie de Covid-19 interroge sur une

⁹⁹ Frouin, J.Y. (2020), *op. cit.*, p. 56.

¹⁰⁰ *Ibid.*, p. 67 - Le rapport recommande ainsi de rendre obligatoire la structuration par la CAE ou le portage pour les travailleurs des plateformes de mobilité, après une période d'installation de 6 à 12 mois.

¹⁰¹ Conseil national du numérique (2020b), *op. cit.*

¹⁰² Frouin, J.Y. (2020), *op. cit.*, p. 98.

extension de ces pratiques à d'autres entreprises qu'il convient d'anticiper.

En ce qui concerne les plateformes de travail, plusieurs réponses ont été apportées par le législateur depuis 2016. En premier lieu, la loi pour une République numérique du 7 octobre 2016¹⁰³ » a consacré le droit à la portabilité et à la récupération de ses données ainsi que la loyauté des plateformes et l'information des consommateurs. Ces obligations ont par la suite été renforcées par l'entrée en vigueur le 24 mai 2016 du Règlement général sur la protection des données (RGPD)¹⁰⁴. Ce texte reconnaît aux citoyens européens un ensemble de droits relatifs à leurs données personnelles, comme le droit d'accès aux données collectées les concernant¹⁰⁵, le droit de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé¹⁰⁶ ou encore le droit à la portabilité de leurs données¹⁰⁷. Au niveau européen, la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles¹⁰⁸ et le règlement promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne¹⁰⁹, dit « *Platform to Business* », ont aussi complété les dispositions relatives à la transparence sur les plateformes de travail. Enfin, plus récemment, la loi d'orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019¹¹⁰ a réaffirmé et complété le droit d'accès aux données pour l'ensemble des travailleurs des plateformes¹¹¹. En ce qui concerne plus spécifiquement les travailleurs des plateformes de mobilité, la LOM consacre le droit de choisir librement ses plages horaires d'activité et d'inactivité, l'obligation pour la plateforme de garantir cette liberté et l'interdiction de priver le travailleur de son accès à la plateforme en raison de ses choix de connexion¹¹², le droit de connaître à l'avance la distance et le prix de la course¹¹³ et le droit au refus et à la déconnexion des travailleurs, sans que cela n'entraîne de conséquences négatives sur leur activité.

Malgré ces avancées législatives, les dispositions relatives à l'encadrement des outils algorithmiques des plateformes, et en particulier des plateformes de travail, demeurent limitées et les travailleurs rencontrent des difficultés dans l'activation de leurs droits. Dans un rapport remis à la Commission européenne, Kilhoffer *et al.* soulignent que : « Les enjeux en lien avec la mise en relation, notamment le management algorithmique, ont été largement laissés de côté pour le moment, notamment au niveau national. »¹¹⁵ Le CNNum souligne, de son côté, que « lorsque les travailleurs des plateformes tentaient d'actionner ces droits, les informations reçues en retour de la part des plateformes étaient rares et souvent incomplètes. »¹¹⁶. Les plateformes semblent aussi régulièrement mettre à jour la procédure d'accès aux données, des changements fréquents qui contraste avec le temps de la législation. Or, ces données peuvent revêtir une importance particulière pour les travailleurs engagés dans des procédures de requalification de leur contrat de prestation en contrat de travail par exemple et qui souhaitent obtenir leur contrat, le nombre d'heures travaillées, le nombre de clients servis, etc. Face à cette situation, la Ligue des Droits de l'Homme

¹⁰³ Loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique.

¹⁰⁴ Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE.

¹⁰⁵ Article 15 du règlement général sur la protection des données.

¹⁰⁶ Article 22 du règlement général sur la protection des données.

¹⁰⁷ Article 20 du règlement général sur la protection des données.

¹⁰⁸ Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

¹⁰⁹ Règlement (UE) 2019/1150 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne.

¹¹⁰ Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

¹¹¹ Article L. 7342-7 du Code des transports.

¹¹² Article L.1326-4 du Code des transports.

¹¹³ Article L.1326-2 du Code des transports.

¹¹⁴ Articles L.1326-2 et L.1326-4 du Code des transports.

¹¹⁵ Kilhoffer, Z. (2020), *op. cit.*, p. 24. Nous traduisons.

¹¹⁶ *Ibid.*, p. 39.

(LDH) a déposé le 12 juin 2020 une plainte contre l'entreprise Uber auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) pour non-respect du RGPD¹¹⁷.

Ainsi, plusieurs propositions émergent afin de mieux garantir les droits et libertés numériques de l'ensemble des travailleurs des plateformes. Au niveau international, un rapport de S. P. Choudary remis à l'OIT fait valoir que les choix de conception des plateformes peuvent contribuer à l'encapacitation des travailleurs, par exemple en leur permettant de fixer librement leurs prix ou de gérer comme ils le souhaitent leurs relations avec leur clientèle¹¹⁸. Il invite à construire une régulation basée sur quatre composantes clés¹¹⁹ :

- (1) La réduction des asymétries d'information entre plateformes et travailleurs en garantissant aux travailleurs un droit d'accès aux données les concernant dans un format compréhensible et interopérable ;
- (2) La réduction de la dépendance des travailleurs à l'égard des données exclusives détenues par les plateformes, comme les données de réputation, en assurant la portabilité de ces données afin de favoriser le multi-homing ;
- (3) L'approfondissement des dispositifs d'open data en accroissant la coopération entre plateformes et régulateurs ;
- (4) La mise en place de dispositifs plus agiles et décentralisés dans les instances de régulation afin de mieux appréhender ces nouveaux acteurs économiques.

Au niveau européen, Kilhoffer *et al.* insistent sur la nécessité de préciser le champ d'application des textes afin de couvrir effectivement les travailleurs des plateformes, puisque le règlement *Platform to Business* ne s'applique qu'à une partie des travailleurs indépendants, alors que la directive sur la transparence des conditions de travail ne couvre que les travailleurs disposant d'un contrat de travail.

Au niveau national, le Conseil national du numérique recommande de « protéger les droits et libertés numériques des travailleurs ».¹²⁰ À cet effet, la commission consultative préconise de « faire évoluer la définition juridique du lieu ou établissement de travail de manière à prendre en compte l'émergence de nouveaux lieux numériques, ou virtuels, de travail¹²¹. » Ainsi, une application pourra être considérée comme le lieu virtuel de travail d'un chauffeur VTC ou d'un livreur à vélo, ce qui permettrait de faciliter le travail des inspecteurs du Travail en leur permettant, par exemple, de pouvoir se connecter au back office d'une plateforme de travail pour y réaliser un contrôle. Il est aussi recommandé de passer en revue l'ensemble des garanties et protections existantes en matière de vie privée dans le cadre des relations de travail et, par la suite, d'évaluer si celles-ci sont suffisantes et effectives, notamment au regard des nouvelles modalités d'exercice de l'activité permises par les plateformes de travail. Dans le cas où ces dispositions seraient insuffisantes, la CNIL et l'Inspection du Travail pourraient être conjointement saisies afin d'élaborer les bases d'une loi « RGPD » du Code du travail au niveau français, permettant de prendre en compte la transformation numérique des relations de travail. Le rapport recommande, par ailleurs, de consacrer un « droit collectif des données » permettant à un groupe, par exemple un syndicat, de représenter collectivement plusieurs travailleurs dans leurs recours en matière de données envers les plateformes. La garantie d'une application effective de l'ensemble de ces propositions passe par la nécessaire évolution des missions des administrations de contrôle et leur meilleure formation aux enjeux relatifs à la conception des plateformes.

¹¹⁷Kristanadjaja, G. (12 juin 2020). « La Ligue des droits de l'homme dépose plainte contre Uber devant la Cnil ». *Libération*.

¹¹⁸ Choudary, S. P. (2018), *op. cit.*, p. 7.

¹¹⁹ *Ibid.*, pp. 35 et suivantes.

¹²⁰ Conseil national du numérique (2020b), *op. cit.*, p. 183. Recommandation 12.

¹²¹ *Ibid.*, p. 183.

Conclusion

24

Cet état des controverses quant au lien que les plateformes de travail entretiennent avec leurs travailleurs fait ainsi ressortir une ambivalence majeure qui complique l'application de la législation existante. D'un côté, les plateformes se présentent comme une réponse aux bouleversements du marché du travail dans un contexte de chômage et de demande sociale d'autonomie croissante dans le travail. De l'autre, les plateformes de travail recourent à des outils de management algorithmique nouveaux pouvant remettre en question l'apparente indépendance des travailleurs. Cette ambiguïté a pu conduire les législateurs à imaginer les bases d'une régulation nouvelle. Les réflexions relatives à la création d'un statut intermédiaire entre le salariat et l'indépendance en sont une illustration.

En dépit de cette nouveauté, les plateformes de travail ravivent et amplifient des enjeux anciens. Ainsi, des voix de plus en plus nombreuses s'élèvent pour considérer les plateformes comme des employeurs subordonnant les travailleurs dans la réalisation de leurs tâches, fixant leurs tarifs et devant donc s'acquitter des obligations qui leur incombent dans une relation salariale classique. Dans ce cadre-là, inventer une régulation de toute pièce ne serait pas nécessaire. Au contraire, le droit social et la jurisprudence existants demeurerait pertinents pour appréhender ce nouveau phénomène de distribution du travail numérique. Néanmoins, il est nécessaire de ne pas négliger la diversité des situations que recouvrent les plateformes de travail, écueil dans lequel tombent à la fois les défenseurs d'une requalification systématique et ceux d'un statut entre le salariat et l'indépendance. Appréhender ces transformations réelles sans être dupe d'un discours sur le supposé « exceptionnalisme numérique » : tel est le défi que posent les plateformes de travail au droit social contemporain.

Agir au cas par cas suppose aussi d'améliorer les dispositifs de dialogue social permettant aux travailleurs de négocier concrètement leurs conditions de travail. Afin d'homogénéiser le cadre applicable, il semble pertinent de mener la grande partie de ces négociations au niveau sectoriel, complété, plateformes par plateformes, par un dialogue social relatif au fonctionnement numérique de l'application utilisée. C'est la direction qui semble être prise par les pouvoirs publics. En effet, la mission composée de Bruno Mettling, Mathias Dufour et Pauline Trequesser a annoncé, le 4 mars 2021, la conclusion d'un accord avec plusieurs organisations représentatives des travailleurs de plateformes de mobilité¹²². Cet accord fixe la tenue d'élections sur sigle nationales à un tour par secteur (livraison à domicile d'un côté et VTC de l'autre), sur le modèle des très petites entreprises. Une fois élus, les représentants des travailleurs négocieront une grande partie des conditions de travail sur les plateformes de mobilité, en particulier la transparence, la lisibilité et l'évolution des algorithmes, la détermination du prix, la prévention des risques professionnels, la formation continue ou encore les modalités de rupture de la relation commerciale. En revanche, la protection sociale est exclue de ce périmètre et sera négociée directement entre les organisations représentatives et les organismes sociaux. Ce dialogue social sera coordonné par la création d'une Autorité nationale des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe), financée par une taxe sur les plateformes. L'ensemble de ces dispositions devraient être traduites dans des ordonnances attendues pour le printemps 2021. Ces mesures pourraient être utilement enrichies, par exemple en étendant aux travailleurs des plateformes les accords issus des négociations de branche. Il importe, en outre, de renforcer les moyens humains et financiers des administrations de contrôle et de recouvrement, comme l'Inspection du Travail ou la Commission nationale pour la lutte contre le travail illégal, afin d'intensifier la lutte contre le travail dissimulé et le travail illégal.

¹²²De Comarmond, L. « Vers une élection nationale pour représenter les livreurs et VTC ». *Les Echos*. 4 mars 2021.

Au-delà du statut des travailleurs, il importe de tenir compte de la dimension numérique de ces entités et de mieux protéger les travailleurs, y compris en dehors des plateformes, face à la généralisation de certaines méthodes telles que l'usage des données personnelles des travailleurs, de la géolocalisation, du suivi des conversations électroniques, etc. Dans l'hypothèse vraisemblable où la plateformesation serait amenée à s'étendre à un nombre croissant de secteurs, il importe en effet d'anticiper ces mutations et d'encadrer le recours aux outils technologiques afin de protéger l'ensemble des travailleurs face à ces risques nouveaux. La prise en compte de cette utilisation de l'information comme facteur de production sera donc capitale dans l'élaboration d'un cadre réglementaire plus protecteur. Ces dispositions pourraient notamment venir enrichir, au niveau national, le règlement européen *Platform to Business* ainsi que le RGPD. De même, l'Arpe pourrait assurer une mission de formation à la fois des plateformes de travail, des organisations représentatives des travailleurs et des administrations de contrôle et de recouvrement quant aux enjeux de transformation numérique du travail.

Plus largement, il faut souligner qu'outre le droit social, des problématiques de régulation similaires se présentent dans d'autres domaines, en particulier la régulation sectorielle, le droit fiscal et le droit de la concurrence. Dans tous les cas, il s'agit pour le législateur d'arbitrer entre adaptation du droit existant et élaboration d'une nouvelle régulation propre aux plateformes de travail – et plus largement aux entreprises numériques. Si le modèle économique de ces entités comporte des spécificités indéniables, il faut garder à l'esprit que, derrière l'écran de la nouveauté, le numérique n'est souvent qu'une amplification de tendances antérieures. Le législateur ne doit donc pas céder à la paralysie, mais, davantage, faire preuve d'inventivité pour adapter le droit existant à ces nouvelles transformations.

Bibliographie

Aguilera, A., Dablanc, L., & Rallet, A. (2018). L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée. *Réseaux*, 6, 23–49.

Amar, N., & Viossat, L.-C. (2016). *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale (No 2015-121R)*. Inspection générale des affaires sociales.

Autenne, A., & Ghellinck, É. D. (2019). L'émergence et le développement des plateformes digitales : Les enseignements de la théorie économique de la firme. *Revue internationale de droit économique*, t. XXXIII(3), 275-290.

Bargain, G. (2018). Quel droit du travail à l'ère des plateformes numériques ? *Lien social et Politiques*, 81, 21–40.

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2019). *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail*. Bureau international du Travail.

Bouffartigue, P., Monchatre, S., Mondon-Navazo, M., D'Amours, M., Cingolani, P., Giannini, M., Ramaux, C., & Rolle, P. (2018). Le salariat : Mort ou vif ? *La nouvelle revue du travail*, 13.

Casilli, A., Tubaro, P., Le Ludec, C., Coville, M., Besenval, M., Mouhtare, T., & Wahal, E. (2019). Le Micro-Travail en France. Derrière l'automatisation, de nouvelles précarités au travail ? *[Rapport de recherche] Projet de recherche DiPLab*. hal-02139528.

Choudary, S. P. (2018). The architecture of digital labour platforms : Policy recommendations on platform design for worker well-being. ILO Future of Work Research Paper. International Labour Organization.

Commission européenne. (2016). *Un agenda européen pour l'économie collaborative*. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions. (COM(2016) 356 final).

Conseil national du numérique (2016). *Travail, emploi, numérique : les nouvelles trajectoires*.

Conseil national du numérique (2020a2). *États généraux des nouvelles régulations numériques. Synthèse de la consultation sur la protection des travailleurs des plateformes*.

Conseil national du numérique (2020b). *Travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise*.

Daskalova, V. (2018). Regulating the new self-employed in the Uber economy : What role for EU competition law? *German law journal*, 19(3), 461–508.

Daugareilh, I., Degryse, C., & Pochet, P. (2019). *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*. Working Paper ETUI, 2019(151).

De Stefano, V., & Aloisi, A. (2018). *European Legal Framework for « Digital Labour Platforms »* (No JRC112243). European Commission.

DG Trésor (2017). *Traitement des plateformes numériques - Contribution des services économiques des pays suivants : Allemagne, Danemark, Chine, Espagne, Etats-Unis, Italie, Royaume Uni, Moscou*. Stratégie, études et pilotage.

Flichy, P. (2004). L'individualisme connecté entre la technique numérique et la société. *Réseaux*, (2), 17-51.

Flichy, P. (2019). Le travail sur plateforme. Une activité ambivalente. *Réseaux*, n° 213(1), 173-209.

Forissier, M., Fournier, C., & Puissat, F. (2020). *Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants* (N° 452). Sénat.

Frouin, J.Y. (2020). *Réguler les plateformes numériques de travail*. Rapport au Premier Ministre.

Hatzopoulos, V. (2019). Vers un cadre de la régulation des plateformes ?. *Revue internationale de droit économique*, t. XXXIII(3), 399-416.

Hirschman, A. O. (1989). Deux cents ans de rhétorique réactionnaire : Le cas de l'effet pervers. *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 44(1), 67-86.

Huws, U., Spencer, N., Coates, M., Sverre Syrdal, D., & Holts, K. (2019). *The Platformisation Of Work In Europe: Results from research in 13 European countries*. Foundation for European Progressive Studies.

Isaac, H. (2019). Logistique et plateformes numériques : vers un Internet physique des marchandises. *Enjeux numériques*, 7, 37-42.

Kilhoffer, Z., De Groen, W. P., Lenaerts, K., Smits, I., Hauben, H., Waeyaert, W., Giacumacatos, E., Lhernould, J.-P., & Robin-Olivier, S. (2019). *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers VT/2018/032 Final Report 13 December 2019*.

Koutsimpogiorgos, N., van Slageren, J., Herrmann, A. M., & Frenken, K. (2019). Conceptualizing the Gig Economy and Its Regulatory Problems. *Copernicus Institute of Sustainable Development, Utrecht University*.

Marty, F. (2017). L'économie des plateformes : Dissipation ou concentration de la rente ?. *Sciences Po OFCE Working Paper*, 13, 4.

Ménascé, D. (2015). *La France du Bon coin : Le micro-entrepreneuriat à l'heure de l'économie collaborative*. Institut de l'entreprise.

Montel, O. (2017). *L'économie des plateformes : Enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques* (No 213). Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

O'Brien, C., Spaventa, E., & De Coninck, J. (2016). *Comparative Report 2015. The concept of worker*

under Article 45 TFEU and certain non-standard forms of employment. Commission Européenne.

Paris, T., de Saint Pulgent, M., de Boisdeffre, M., & Gérard, P. (2017). Étude annuelle 2017 : *Puissance publique et plateformes numériques: accompagner l'«ubérisation»*. Conseil d'État.

Pasquale, F. (2016). Two narratives of platform capitalism. *Yale L. & Pol'y Rev.*, 35, 309-319.

Perrig, L. (2019). Alex Rosenblat, *Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work*, Oakland, California University Press, 2018, 271 p.. *Réseaux*, 216(4)

Pesole, A., Brancati, U., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & González Vázquez, I. (2018). *Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey* (EUR 29275 EN). Publications Office of the European Union.

Rochet, J.-C., & Tirole, J. (2003). Platform competition in two-sided markets. *Journal of the european economic association*, 1(4), 990–1029.

Rochet, J.-C., & Tirole, J. (2004). Two-sided markets : An overview. *Institut d'Economie Industrielle working paper*.

Sénéchal, J. (2018). L'opérateur de plateforme en ligne, régulateur économique par fourniture de prestations de services interpersonnelles. Un phénomène complexe à saisir selon trois approches de droit économique transversales et complémentaires. In J. Sénéchal & S. Stalla-Bourdillon (Éds.), *Rôle et responsabilité des opérateurs de plateforme en ligne : Approche(s) transversale(s) ou approches sectorielles ?* (IRSJ Editions).

Spulber, D. F. (2010). Solving the circular conundrum : Communication and coordination in internet markets. *Nw. UL Rev.*, 104, 537.

Täuscher, K., & Laudien, S. M. (2018). Understanding platform business models : A mixed methods study of marketplaces. *European Management Journal*, 36(3), 319–329.

Terrasse, P. (2016). *Rapport remis au Premier ministre sur le développement de l'économie collaborative en France*.

Tubaro, P. (2019). Recueil de travaux. Dossier préparé en vue de l'obtention de l'habilitation à diriger des recherches en Sociologie. *Institut d'études politiques de Paris*.

Verkindt, P.-Y. (2018). Plateformes de mise en relation par voie électronique et droit social. In J. Sénéchal & S. Stalla-Bourdillon (Éds.), *Rôle et responsabilité des opérateurs de plateforme en ligne : Approche(s) transversale(s) ou approches sectorielles ?* (IRSJ Editions).

Voss, E., & Riede, A. (2018). *Numérisation et participation des travailleurs : Ce qu'en pensent les syndicats, les travailleurs au niveau de l'entreprise et les travailleurs des plateformes en ligne en Europe*. Rapport à la Confédération des Syndicats Européens.

