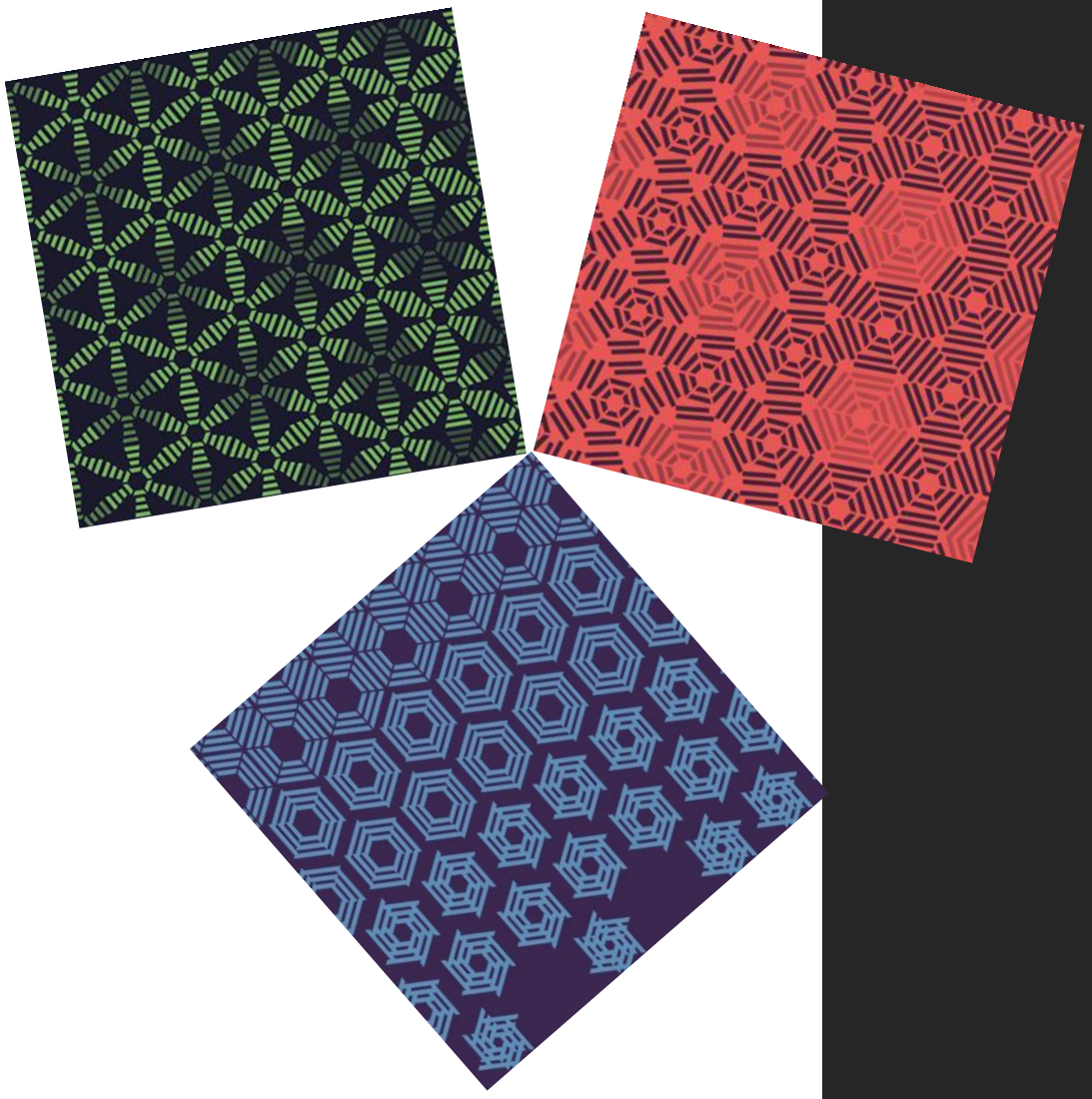
Transformations sociales et Economie Numérique

TransSEN



Sous la responsabilité scientifique de

Josepha Dirringer
IODE, Univ. Rennes 1

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS **2**

I. SYNTHESE GENERALE **3**

II. LA DEMARCHE GENERALE DU PROJET TRANSSEN **0**

1. LE CHAMP DE LA RECHERCHE 0
2. LA METHODOLOGIE ET LES DIFFICULTES RENCONTREES AU COURS DE LA RECHERCHE 1
3. LA SYNERGIE DES TROIS AXES DE RECHERCHE OU LA MISE EN EVIDENCE DES POLES DE REGULATION SOCIALE 3

III. LA RESTITUTION DES RESULTATS DE LA RECHERCHE MENEE DANS LE CADRE DES TROIS AXES DU PROJET TRANSSEN **10**

1. TRANSFORMATIONS SOCIALES ET ESPACES MARCHANDS – DES PROTECTIONS SOCIALES EN TROMPE-L'ŒIL OU LES APORIES DE L'ORDRE MARCHAND 11

A. Le statut de travailleur indépendant dans l'ordre marchand *12*

B. Les voies de régulation du travail de plateforme et d'encadrement du pouvoir économique des plateformes *42*

C. La protection sociale des travailleurs de plateforme inscrite dans l'aire du marché *57*

2. TRANSFORMATIONS SOCIALES ET DROIT SOCIAL – LES DIFFICULTES A (RE)PENSER LES DROITS SOCIAUX AU-DELA DU SALARIAT 75

A. La fabrique des statuts d'emploi ou comment saisir la réalité du travail de plateforme *78*

B. Un voile jeté sur le droit de la protection sociale ? *96*

C. Penser les droits sociaux au-delà du salariat ? *107*

3. TRANSFORMATIONS SOCIALES ET ACTION COLLECTIVE – DES OBSTACLES A L'EXPRESSION COLLECTIVE DES INTERETS DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORME 112

A. Le cadre juridique sur les formes d'action collective des travailleurs de plateforme en France et en Italie113

B. Collectifs autonomes et syndicats locaux chez les livreurs à vélo en France et en Italie *119*

IV. BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE **142**

V. ANNEXES **145**

Remerciements

L’équipe TransSEN souhaite remercier l’ensemble des acteurs qui d’une manière ou d’une autre ont permis à l’équipe du Projet TransSEN de mener à bien son travail de recherche en dépit des difficultés rencontrées et du contexte très particulier dans lequel il s’est déroulé.

Nous souhaiterions en particulier adresser nos sincères remerciements à Valérie Ulrich qui, au nom de la DREES et la DARES, a accompagné notre projet et a été une interlocutrice à l’écoute de nos attentes et de nos besoins.

Nos remerciements vont aussi aux partenaires du projet TransSEN, et à leurs représentants. Nous pensons en particulier à Catherine Friedrich (CG-Scop), à Stéphanie Le Cam (ISSTO) et à Umberto Carabelli et à toute l’équipe des juristes italiens.

Les chercheurs impliqués dans le projet TransSEN sont aussi reconnaissants à l’ensemble des acteurs impliqués dans l’économie de plateforme qui nous ont offert de leur temps et avec lesquels nous avons pu échanger, souvent malheureusement par Zoom ou par Teams que ce soit à l’occasion de séminaires organisés dans le cadre du projet ou à l’occasion d’entretiens. La liste serait bien trop longue pour être énumérée, mais qu’ils en soient toutes et tous chaleureusement remerciés.

Le projet TransSEN doit aussi beaucoup aux chercheurs contractuels et aux étudiants qui sont venus en renfort de l’équipe. Merci à vous trois, Gabrielle, Lou et Tristan.

Un grand merci aussi à Sophie Bernard.

Il doit tout autant au personnel administratif qui s’est chargé de l’organisation matérielle des manifestations scientifiques et des aspects financiers et administratif. Un grand merci donc Stéphanie Année puis à Sandra Blandin (IODE), à Gwenolla Billet (ISSTO), Annick Hameau (Rennes 1), Francoise De Paiva Nunes Grandao (Regards), Julie Baudrillard (IRES). Mes remerciements vont aussi à Nicolas Chauveau qui a accompagné la communication visuelle du projet.

En tant que coordinatrice du projet, je souhaite remercier les directrices de mon laboratoire, l’IODE, Marion Del Sol et Isabelle Bosse-Platière, qui successivement ont encouragé, accueilli et accompagné le projet TranSEN. Merci à toutes deux. Je remercie également les directeur.rice.s des laboratoires CEJESCO et Regards, ainsi que le directeur de l’IRES.

Enfin, nous remercions les membres du comité scientifique réuni par la DREES et la DARES, pour les échanges passés et que nous serons heureux de reprendre en présentiel le 7 juillet. Un merci tout particulier à Jean-Luc Outin et Isabelle Vacarie.

I. Synthèse générale

Pluridisciplinaire (droit, économie et sociologie), la recherche TransSEN s'est donné pour objet l'étude des régulations de l'économie de plateforme, et en particulier celles qui tentent d'apporter une réponse au déficit de protection sociale des travailleurs de plateforme qui, majoritairement, exercent leur activité sous le statut de travailleur indépendant.

Le primat donné à l'ordre économique marchand - En France, à la différence d'autres pays, en particulier l'Italie qui a été étudiée comme point de comparaison, la régulation du travail, et par extension la protection du travailleur de plateforme sont principalement confiées à l'ordre économique dans lequel les règles sont celles du marché. Alors même que sont en jeu les droits sociaux fondamentaux des travailleurs, parfois en situation de grande précarité, l'ordre social régi par le droit social peine à les garantir, même à les reconnaître. Ce constat résulte de l'orientation choisie par les pouvoirs publics qui, depuis la loi de 2016, entendent camper durablement le travail de plateforme dans l'ordre économique marchand. Ceci est rendu possible par le droit de l'Union européenne. Sans pencher d'un côté ou de l'autre de manière définitive, celui-ci a néanmoins abouti à une législation économique tout à fait adaptée au travail de plateforme, en particulier le règlement « P2B »[1], alors que la directive adoptée le même jour relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles[2] est définitivement mal taillée pour saisir les nouvelles formes d'emploi et pour contraindre les Etats membres à leur appliquer ces nouvelles prescriptions. Au final, il s'avère que le droit social peine à faire valoir sa légitimité et sa pertinence.

Au surplus, le droit social semble rester enfermé dans une dimension individuelle de ce qu'est le travail de plateforme. Cela ressort notamment des décisions de justice qui ont été rendues à ce propos. Beaucoup font droit aux demandes de requalification en contrat de travail, mais ont, à ce jour, et même lorsqu'elles ont été rendues par la plus Haute juridiction judiciaire, une portée limitée. En tout état de cause, elles n'ont eu aucune influence sur le modèle économique des plateformes numériques visées par ces recours[3]. La situation pourrait être appelée à changer du fait de la mobilisation du droit pénal du travail. Mais il n'en reste pas moins qu'aucun contentieux n'a été mené en matière de protection sociale, y compris lorsque, dans certains cas, le travailleur a fait un recours et que les faits relatent qu'il a été victime d'un accident au cours de l'exécution de son travail.

Parallèlement, dans l'ordre socioprofessionnel, les actions collectives menées par les collectifs et organisations de travailleurs en vue d'améliorer leurs conditions de travail et d'emploi sont rendues plus difficiles par le fait même qu'on met en doute la qualité de travailleurs de ces indépendants. En dépit de l'ordonnance adoptée en avril 2021, ces collectifs et organisations restent en effet privés des prérogatives qui leur permettraient de défendre utilement les intérêts professionnels des

[1] Règlement 2019/1150 promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne. Sur ce sujet, cf. T. Pellerin, *La régulation européenne du travail de plateforme et le règlement P2B 2019/1150*, mémoire de master, 2021, réalisé sous la direction de Marion Del Sol.

[2] Directive 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles

[3] Cf. *infra* L. Thomas, Etude du contentieux intéressant le travail de plateforme, 2021.

travailleurs de plateforme que ce soit en matière de conditions de travail ou en matière de protection sociale. Le droit de participation des travailleurs de plateforme, pour peu qu'on considère qu'ils en sont bien titulaires, demeure très imparfait. Il n'existe pas encore de procédures de participation qui leur permettent d'intervenir à tous les niveaux pertinents où sont prises des décisions susceptibles d'affecter leurs intérêts professionnels. L'on songe tout particulièrement ici aux enjeux de protection sociale. Ainsi les réformes visant à rendre le système de protection sociale plus universel ne cherchent aucunement à prévoir une plus grande implication des travailleurs indépendants dans sa gouvernance, tandis que celles qui visent le dialogue social ont décidé d'exclure les questions de protection sociale[4]. Pour ces raisons entre autre, les collectifs et organisations de travailleurs de plateforme peinent à être reconnus par les travailleurs eux-mêmes. Et cette difficulté à construire leur légitimité vis-à-vis des travailleurs rend évidemment en retour plus fragile encore leur statut de représentant.

La protection sociale des travailleurs de plateforme au croisement de trois ordres normatifs – Partant de cette observation, la recherche s'est intéressée à cerner trois ordres normatifs qui jouent un rôle important dans les transformations sociales qui se font jour dans l'économie de plateforme et auxquelles celle-ci contribue au-delà même de ce seul champ. Il s'agit de l'ordre social institutionnalisé qui est régi par le droit social ; l'ordre marchand régi par le droit économique ; l'ordre socioprofessionnel de l'action collective. Ainsi l'attention s'est-elle portée sur le jeu des acteurs, sur les valeurs et les concepts dont ces ordres sont porteurs, aux principes et aux normes qui les régissent. Il a ainsi été possible d'étudier la manière dont chacun de ces ordres normatifs entendait se saisir du travail de plateforme et tentait de le réguler. Le travail de recherche a pu aussi mettre à jour le poids respectif de chacun de ces ordres, dans la mesure où ces ordres entrent en concours, parfois même en concurrence.

Les tentatives de duplication des protections forgées par l'ordre social – La recherche a permis d'étudier de quelle manière des droits étaient institués en et par le droit économique. Opérant par comparaison et usant de la méthode de l'équivalence fonctionnelle, il est ressorti que l'ordre économique se chargeait de mettre en place une forme de dialogue social[5], un ersatz de protection du risque santé[6], un semblant d'accompagnement sur le marché du travail[7], et même une sorte d'encadrement du pouvoir unilatéral et disciplinaire exercé par les plateformes[8].

L'universalité de la protection sociale en trompe-l'œil – Ce jeu de duplication est défendu en ce qu'il permettrait non seulement d'apporter une protection sociale aux travailleurs de plateforme mais également de réaliser le principe d'universalité de la protection sociale. Il convient d'ailleurs de souligner que les réformes engagées ne sont pas toutes spécifiques aux travailleurs de plateforme, mais ils en sont un des moteurs. Leur forte visibilité, notamment médiatique, fait de

[4] Sur la critique de ce choix dans le rapport Frouin, cf. J. Dirringer et M. Del Sol, « Un rapport mutique sur les enjeux de protection sociale », Dr. soc. 2021, p. 223

[5] Y. Ferkane et J. Dirringer, Modéliser la négociation collective dans le champ économique. L'exemple des plateformes numériques, *Dr. Soc.* 2021, p. 598

[6] M. Del Sol. La protection sociale complémentaire des travailleurs de plateforme au risque du marché, Dr. Soc. 2021, p. 589

[7] A. Rauly et G. Lecomte, Travailleurs de plateforme : l'accompagnement social en question, Dr. Soc. 2021, p. 581

[8] T. Pellerin, *La régulation européenne du travail de plateforme et le règlement P2B 2019/1150*, préc.

leur situation un argument souvent avancé par les pouvoirs publics pour justifier les réformes libérales entreprises du système de protection sociale. L'essor du travail de plateforme contribue ainsi à accélérer le train des réformes réalisées au nom de l'universalité des protections sociales soit en reconnaissant aux travailleurs indépendants de nouveaux droits sociaux comparables à ceux des travailleurs salariés, soit en harmonisant les statuts de l'ensemble des travailleurs. Tel est le cas par exemple du compte personnel de formation. Ainsi, en étudiant la reconfiguration des espaces de régulation dans le cadre de l'économie de plateforme, la recherche permet aussi de dévoiler les rouages d'un projet qui va bien au-delà de la seule réponse à la situation vécue par les travailleurs de plateforme. Il n'est ni un secret ni un tabou que d'affirmer que le travail de plateforme peut servir de laboratoire pour repenser plus fondamentalement le système social. Cette refondation consiste notamment dans le fait d'inscrire dans le droit économique certaines règles issues du droit social. Par un jeu de duplication, des équivalents fonctionnels aux droits sociaux sont inscrits dans l'ordre économique. La dissémination de la logique marchande repose aussi sur l'emploi de concepts et de valeurs qui, charriés par la loi, servent à camper le travail de plateforme dans l'ordre économique, plutôt que dans les ordres social et socioprofessionnel qui se voient largement dépossédés de leur capacité à réguler les rapports socioéconomiques. Demeurant régi par les principes du droit de la concurrence et guidé par le souci du bon fonctionnement du marché plutôt que celui de protéger les droits sociaux fondamentaux, l'ordre marchand ne parvient pas à les garantir de manière satisfaisante.

Des protections sociales moins favorables – À l'étude en effet, le niveau de protection, en particulier dans le champ de la protection sociale, demeure en deçà de celui institué au bénéfice des travailleurs salariés. Certains risques ne sont pas couverts. C'est le cas notamment des risques professionnels et du risque chômage. Leur protection dépend alors de la volonté du travailleur de souscrire une assurance. Selon ses revenus et sa capacité à subvenir à ses besoins sociaux immédiats, il renoncera à le faire ou sera amené à souscrire une protection *a minima*. Quand le travailleur bénéficie du système de protection sociale, pour un même risque, le niveau de couverture reste le plus souvent inférieur. En particulier, les travailleurs de plateforme ne bénéficient pas de revenu de remplacement en cas de maladie ou de cessation d'activité. La précarité de ces travailleurs est en outre accentuée par l'absence de protection sociale complémentaire qui, à bien des égards, est devenue essentielle pour faire face sereinement et durablement aux aléas de la vie.

Des protections faiblement garanties – Le niveau de protection n'est pas le seul élément à prendre en compte pour apprécier la protection sociale apportée aux travailleurs de plateforme. Dans la mesure où certaines de ces prestations sont instituées dans l'ordre économique, elles ne sont pas immédiatement appréhendées comme des garanties apportées à un droit social fondamental. Tel est le cas par exemple des garanties prévues par les contrats d'assurance. Juridiquement, elles sont d'abord des prestations qui résultent de l'exécution d'un contrat d'assurance. Même lorsqu'un tel contrat existe, le travailleur peut être privé des prestations offertes par le contrat dès lors que l'assureur lui oppose certaines causes d'exclusion. Le paramétrage contractuel dont dépend la protection des travailleurs, notamment en cas de risques professionnels, est largement laissé aux mains des assureurs et est à l'origine d'une certaine incertitude sur l'automaticité de la prise en charge. Relevant du seul droit des assurances, il est difficile juridiquement, sans intervention du législateur, de faire respecter leur droit fondamental à la protection sociale. La même fragilité des droits s'observe en matière d'emploi. D'un territoire à

l'autre, l'accompagnement social peut être très différent. Cet accompagnement est en effet largement l'œuvre des chambres consulaires ou d'acteurs privés tels que l'ADIE plutôt que du service public de l'emploi. Tributaire de la volonté politique de ces acteurs, l'accompagnement social des travailleurs de plateforme n'est pas une garantie offerte au droit à l'emploi ; au mieux est-il une facilité apportée à l'exercice de la liberté d'entreprendre.

Les apories de l'ordre marchand ou le retour de l'ordre social – Si l'ordre marchand tente d'apporter des réponses, celles-ci apparaissent donc encore insuffisantes. Elles ne parviennent ni à combler le déficit de protection sociale des travailleurs de plateforme ni à réaliser le principe d'universalité tant les différences de traitement entre travailleurs demeurent grandes.

Il n'est pas certain que l'alignement des prestations suffise, car au-delà des prestations, une fois encore, ce qui demeure c'est une inégalité de(s) droit(s) entre les travailleurs. Or pour répondre à cela, il nous semble qu'un retour à l'ordre social est nécessaire.

Ce retour oblige à voir dans les travailleurs de plateforme non seulement de véritables travailleurs, et non des entreprises, mais aussi des acteurs du système de protection sociale et non comme de simples consommateurs de prestations sociales. Ils en sont acteurs, car ils y contribuent financièrement par leur travail et à ce titre ils devraient pouvoir y participer. Dans l'ordre social, l'effort contributif va en effet de pair avec un droit de participation à la gestion.

Cela supposerait alors en premier lieu de réfléchir aux modalités de participation des travailleurs au système de protection sociale. C'est ici un des enjeux de la reconnaissance aux travailleurs de plateforme d'un droit à être représentés qui ne saurait être limité aux seules relations avec les plateformes numériques pour lesquelles ou par l'intermédiaire desquelles ils travaillent. Or à ce jour, en dissociant la réforme de la représentation des intérêts des travailleurs de plateforme de la réforme de la protection sociale, on méconnaît ce lien pourtant si important dans la construction du système de protection sociale. C'est en effet de cette manière qu'on réalise l'idée d'universalité et qu'on construit des solidarités.

Cela suppose en second lieu de revenir à la question de l'effort contributif et des modalités de financement du système de protection sociale que l'on voudrait universel. Cherchant à préserver le modèle économique des plateformes numériques de type capitaliste, tout est fait pour que le coût du travail, et avec lui le coût de la protection sociale, soient maintenus à un niveau le plus bas possible. Dans cette perspective, l'effort contributif n'aurait à reposer que sur les travailleurs, sur la collectivité. Dans ces conditions, le niveau de protection sociale des travailleurs de plateforme ne peut qu'être inférieur à ceux des salariés. Le souci d'une meilleure justice sociale devrait conduire au contraire, dans l'ordre social, à ce que les plateformes participent aussi à ce financement et aient à verser une cotisation destinée à financer le système de protection sociale. Ce n'est pas seulement une question d'une répartition plus juste des richesses créées entre travailleurs et plateformes. Ce n'est pas seulement une question d'égalité entre tous les travailleurs, quel que soit leur statut. C'est aussi une question d'égalité entre les entreprises qui à ce jour ne contribuent pas à égalité au financement de protection sociale.

Des espaces de régulation en construction - L'impossibilité de l'ordre économique actuel, de type capitaliste, à satisfaire les objectifs qui sont généralement confiés à l'ordre social oblige donc à en revenir aux réponses que peuvent apporter l'ordre social et l'ordre socioprofessionnel. La

conflictualité des rapports de travail et les nouvelles stratégies contentieuses poussent d'ailleurs en ce sens à l'échelle nationale, comme à l'échelle européenne.

Il faut certainement compter sur la négociation collective à la condition de ne pas succomber, comme le laisse penser la réforme d'avril 2021, à un modèle de négociation collective administrée et de type managérial. Historiquement, la négociation collective a rempli une fonction distributive et d'encadrement du pouvoir économique qui est centrale. De même, elle a su résoudre la conflictualité des rapports salariaux, car elle a d'abord été aux mains des organisations dont le pouvoir de représentation reposait sur des collectifs de travailleurs ayant des intérêts communs capables de formuler des revendications. Ces fonctions se sont étiolées à mesure que la négociation collective a, dans l'ère du dialogue social, rempli une fonction davantage organisationnelle au service des entreprises et des groupes de sociétés avant d'être pensée comme un droit des salariés. L'importance du lien de représentation qui fonde le pouvoir de représentation est en effet essentielle si l'on veut que les représentants des travailleurs de plateforme soient en mesure de porter les aspirations de ces derniers et d'exprimer leurs intérêts à tous les niveaux où se joue la détermination de leurs conditions de travail et d'emploi. Peut-être cela sera possible que lorsque les travailleurs de plateforme seront reconnus titulaires, comme tout travailleur, d'un droit de participation lequel s'exerce en principe à tous les niveaux pertinents où sont en cause les décisions affectant les intérêts des salariés, y compris en matière de protection sociale.

C'est ici l'intérêt de s'être penché sur le coopérativisme de plateforme dont la prétention, peut-être vue comme utopique, est aussi de concilier l'objectif d'émancipation des travailleurs de plateforme, et la nécessité de contrôler le pouvoir économique tout en encourageant la liberté d'entreprise. Autrement dit, le coopérativisme de plateforme révèle un monde où c'est l'ordre social qui cherche à civiliser l'ordre économique marchand. A tout le moins, le coopérativisme de plateforme, par ses principes et ses règles, ouvrirait la possibilité de resocialiser les rapports de production et de recréer d'autres formes de sociabilité que celles générées par le capitalisme de plateforme. Le coopérativisme de plateforme – qui ne consiste pas dans le seul fait de recourir à des sociétés coopératives – est en effet porteur de potentialités fortes. Il permettrait de repenser, au-delà du salariat, un nouvel ordonnancement du pouvoir économique et une plus juste répartition des ressources en vue d'assurer à chacun une protection sociale et des moyens de subsistance suffisants. Cela constitue pourtant un angle mort des orientations politiques actuelles qui laissent dans l'ombre, peut-être trop, des alternatives qui, si on leur donnait corps, donneraient à l'idée d'économie collaborative davantage de sens[9].

En somme, l'étude des multiples espaces de régulation structurant l'économie de plateforme permet d'avoir un regard critique sur les réponses apportées aux enjeux immédiats de protection sociale des travailleurs qui y sont impliqués et qui demeurent criants. Mais de manière plus globale, en raison du caractère encore très expérimental de ce qui se joue dans le cadre de l'économie de plateforme, se donne à voir ce qui, au-delà de cette seule sphère, peut être bouleversé ou inversement ce qui peut être (ré)inventé.

---

[9] Citons toutefois H. Pélosse et al. *Les sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC) et les coopératives d'activité et d'emploi (CAE)*, rapport de l'IGAS sept. 2021

II. La démarche générale du projet TransSEN

1. Le champ de la recherche

Le projet TransSEN étudie les Transformations Sociales résultant de l'essor de l'Economie Numérique. Plus précisément, la recherche s'intéresse aux évolutions de la protection sociale dans le cadre de l'économie de plateformes.

La recherche s'est limitée aux travailleurs et travailleuses de plateforme qui exercent pour elles un nombre important d'heures de travail par semaine en vue d'une rémunération principale ou secondaire (l'équivalent d'un emploi étudiant par exemple) s'apparentant à une forme d'emploi. Nous écartons par contre l'étude de la réalisation de micro tâches en ligne relevant de la marchandisation de temps interstitiels (Abdelnour et Méda 2019, p. 9)[10]. De fait, nous avons étudié les contributeurs indépendants dont le travail est prescrit par des plateformes procédant à des échanges marchands à but lucratif (Dujarier 2016)[11] participant de ce que certaines ont nommé le « capitalisme de plateforme » (Abdelnour et Bernard 2018)[12]. Il s'agit notamment des plateformes qui se sont regroupées au sein de l'Association des plateformes des indépendants (API) (Deliveroo, Uber, Frichti, Brigad, Meero, Stuart, StaffMe, Comet, MyWorks, Crème de la crème, Manners, Jobypepper, Expedicar, Student Pop).

Pour autant, dès le départ, le choix a été fait de mener cette recherche non pas à partir du seul statut du travailleur, mais d'appréhender ces transformations sous l'angle des différents espaces de régulation de l'économie de plateformes. Dans cette optique, la question des statuts d'emploi n'est pas écartée, mais elle tend à être resituée dans les différents ordres normatifs qui contribuent, ou qui cherchent à contribuer, à la régulation du travail de plateforme.

Plus précisément, l'hypothèse initiale tenait au fait que la protection sociale des travailleurs de plateforme résultait de l'interaction de trois espaces principaux de régulation, l'ordre social institutionnalisé du droit du travail et du droit de la protection sociale, l'ordre marchand du droit économique et l'ordre social spontané de l'action collective. C'est ainsi que la recherche sur la régulation du travail de plateforme fut menée dans le cadre de trois axes :

- Axe 1 (IODE) : Transformations sociales et droit social
- Axe 2 (Regards et CEJESCO) : Transformations des espaces marchands et du droit économique
- Axe 3 (IRES) : Transformations sociales et relations professionnelles

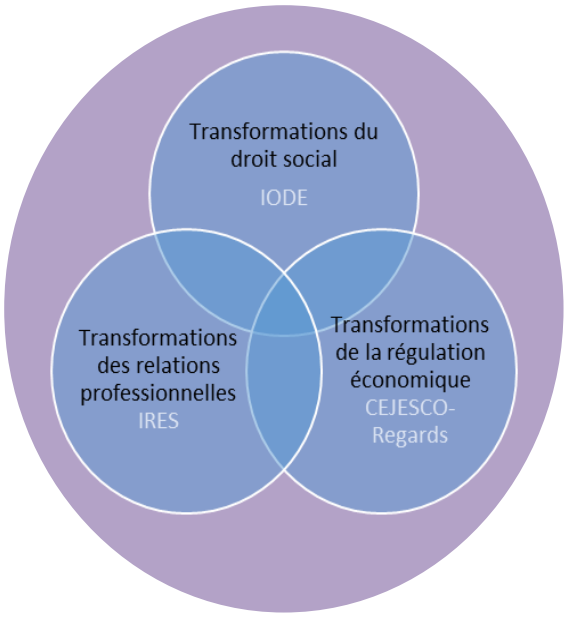
---

[10] Abdelnour S., et Méda D. 2019. *Les nouveaux travailleurs des applis*. La vie des idées. Paris: PUF, p. 9

[11] Dujarier, Marie-Anne. 2016. « Digital labor, travail du consommateur: quels usages sociaux du numérique ? » La Revue des Médias. 18 janvier 2016. http://larevuedesmedias.ina.fr/digital-labor-travail-du-consommateur-quels-usages-sociaux-du-numerique.

[12] Abdelnour, Sarah, et Sophie Bernard. 2018. « Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations. Présentation du Corpus ». *La nouvelle revue du travail*, nº 13 (novembre). https://doi.org/10.4000/nrt.3797

Un premier travail de catégorisation du travail de plateforme permet de définir à grands traits la manière dont chacun de ces ordres entend saisir le travail de plateforme. Cela effectué, nous souhaitions surtout comprendre ce qui se passait lorsque le travail de plateforme était plongé dans l'un ou l'autre de ces ordres normatifs afin d'appréhender plus globalement ce qui se jouait au sein de ces ordres de régulation et les transformations sociales qui en résultaient. Il convenait en effet de ne pas perdre de vue qu'il s'agit d'identifier le cadre juridique idoine appliqué au travail de plateformes afin de répondre aux enjeux sociaux et économiques soulevés par l'essor de l'économie de plateforme. Ce changement de perspective obligeait toutefois à devoir dépasser l'approche en termes de statuts d'emploi encore largement définis au travers de typologies contractuelles. Ainsi nous ne souhaitions pas envisager la régulation du travail de plateforme uniquement comme l'instauration d'une meilleure police contractuelle. Nous souhaitions aussi analyser les formes de régulation plus collectives et institutionnelles qui se mettent en place et qui permettent précisément de passer du contrat au statut. Cette démarche, nous souhaitions la tenir quel que soit l'ordre dans lequel nous nous placions. Mettant nos observations et analyses en commun, l'objectif final consiste à comprendre les tensions et les tiraillements qui existent entre ces trois ordres résultant de la manière dont les acteurs – et les travailleurs de plateforme au premier chef – se mobilisent.



2. La méthodologie et les difficultés rencontrées au cours de la recherche

Constatant que le travail de plateforme était déjà l'objet de plusieurs pôles de régulation et partant de notre volonté de comprendre comment s'opérait en définitive cette régulation, nous étions exposés à une série de difficultés théoriques et méthodologiques.

Conscients que le projet se plaçait au confluent du droit, de la sociologie et de l'économie, la première solution apportée fut la constitution d'une équipe pluridisciplinaire. Ainsi, autant que possibles, dans chacun des axes de recherche, chacune des disciplines a contribué.

Au sein des différents axes, un travail d'abord disciplinaire a été mené, en droit, en économie et en sociologie, les séminaires de recherches ayant été l'occasion de confronter les questionnements de chacun, du point de vue de sa discipline. Sur ce point il convient évidemment de souligner que les séminaires ne se sont pas déroulés comme cela était prévu à cause de la crise sanitaire.

À ces approches disciplinaires croisées, certaines questions ont pu déboucher sur un travail pluridisciplinaire, voire interdisciplinaire. Ce fut le cas entre le droit et la sociologie (notamment entre Josépha Dirringer et Sophie Bernard (Axe 1) ou entre Josépha Dirringer et Francesca Mafféi

d'une part et Cristina Nizzoli et Arnaud Trenta (Axe 3) ; entre le droit et l'économie (notamment sur l'analyse du contrat Axa par Jean-Paul Domin, Fabrice Rosa et Marion Del Sol) et entre l'économie et la sociologie (notamment le travail mené par Gabrielle Lecomte et Amandine Rauly). En outre, l'étude du contentieux intéressant le travail de plateforme réalisée par deux post-doctorants, une sociologue et un juriste, relève d'un travail de sociologie juridique qui a dû mobiliser les méthodologies à la fois de la sociologie et du droit.

Ensuite, c'est à travers la comparaison avec l'Italie que nous avons cherché à mettre en évidence les déterminants de la régulation du travail qui s'opérait en France par contraste avec ce qui était observable en Italie. Cette comparaison avec l'Italie a été menée à la fois dans l'analyse juridique menée au sein de l'axe 1 et de l'axe 3 ainsi que dans le travail sociologique mené dans le cadre de l'axe 3. Il n'a pas été possible de l'effectuer dans l'axe 2. Cependant, les conclusions du rapport permettent de penser que l'ordre économique marchand est moins parvenu qu'en France a colonisé le travail de plateforme qui demeure encore largement en prise avec l'ordre du droit social.

Enfin, tout au long de la recherche, nous avons été confrontés à une difficulté théorique qui a été en partie résolue par la mise en commun des différentes contributions. Cette difficulté porte sur la manière de définir les ordres normatifs pertinents et de savoir quels rapports ils entretiennent les uns avec les autres. L'hypothèse de départ et l'identification à grands traits des trois ordres normatifs qui ont constitué les trois axes de la recherche se sont avérées pertinentes. Elles ont en effet permis, comme nous le présenterons dans la suite du rapport, de tirer des enseignements importants quant à la manière dont la régulation du travail de plateforme s'opère dans le contexte français, et aussi italien. Cette manière de procéder a d'abord été très intuitive même si elle s'inspirait de lectures préparatoires. Elle repose néanmoins beaucoup sur la connaissance que l'équipe de recherche avait du sujet et des champs dans lequel elle allait l'étudier. Pourtant, cela mérite d'être davantage conceptualisé notamment si l'on entend donner aux résultats de cette recherche un apport qui aille au-delà de la seule thématique du travail de plateforme ou de l'économie numérique pour envisager plus largement les transformations du travail et de l'activité humaine. Il faut l'avouer. Cela n'a pas été encore suffisamment discuté et ce sera certainement l'occasion du colloque de restitution en mars 2022 que d'en débattre.

Néanmoins, avant d'aborder les résultats de la recherche, qui seront présentés à partir de chacun des axes du projet TransSEN, il est important d'évoquer quelques éléments qui permettent précisément de comprendre la synergie et les interactions qui existent au sein des trois axes de recherche. Ces deux années et demi qu'a duré le projet TransSEN ont permis de confirmer la pertinence de la démarche suivie.

3. La synergie des trois axes de recherche ou la mise en évidence des pôles de régulation sociale

Entre les trois axes de recherche, les choses ne sont pas imperméables et il existe des interactions évidentes ne serait-ce qu'en raison de l'interaction des acteurs impliqués dans la régulation du travail de plateforme. La recherche a été l'occasion de révéler nombreuses de ces interactions, que ce soit[13] :

i) entre l'ordre social institutionnalisé du droit du travail et du droit de la protection sociale et l'ordre marchand du droit économique,

ii) entre l'ordre social institutionnalisé du droit du travail et du droit de la protection sociale et l'ordre socioprofessionnel de l'action collective,

iii) entre l'ordre marchand du droit économique et l'ordre socioprofessionnel de l'action collective.

Cartographie des trois ordres - Ces ordres peuvent être conçus comme des pôles (termes qu'on utilise d'ailleurs alternativement) dont la force d'attraction détermine plus ou moins le sens des transformations sociales observables au sein de l'économie de plateformes. Cette attraction s'opère par un triple jeu qui est celui des normes ; celui des acteurs ; et celui des concepts et de valeurs.

[13] Il aurait également été possible de mener un travail sociologique auprès des organisations patronales, des organisations professionnelles des plateformes et des associations de travailleurs indépendants. Cela n'avait pas été envisagé à l'origine mais est apparu par la suite comme intéressant. Cependant, il n'a pas été matériellement possible de l'envisager.

Tableau récapitulatif des principaux acteurs, normes, concepts

	Acteurs	Normes	Concepts et valeurs
Ordre social institutionnalisé du droit du travail et du droit de la protection sociale	Travailleurs Représentants des travailleurs (syndicats et élus) Plateforme-employeur Inspection du travail Juge du travail Législateur Ministère du travail et Ministère de la santé Organisme de sécurité sociale Pôle emploi Partenaires sociaux européen Interlocuteurs sociaux	Contrat de travail Convention et accords collectifs de travail régi par la partie 2 du Code du travail Code du travail Préambule de la Constitution de 1946 Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne Socle européen des droits sociaux Directive européenne 2019/1152 CTTP Charte sociale européenne Convention OIT	Travail Subordination Pouvoir patronal Droits sociaux Droit des salariés à être représentés et à la participation des travailleurs Paritarisme Démocratie et citoyenneté sociale Obligation de sécurité de l'employeur Droit à la protection sociale Solidarité Limitation du pouvoir disciplinaire et de licenciement de l'employeur Prohibition du prêt de main d'œuvre et du travail dissimulé Responsabilité sociale des entreprises
Ordre marchand du droit économique	(Micro)entreprises Marginalement des sociétés coopératives Entreprises utilisatrices (ou Digital users) Fournisseurs de services d'intermédiation en ligne Ministère du travail et ministère des transports Autorité de régulation Chambre de l'artisanat Organisations professionnelles Association pour le droit à l'initiative économique Banque Assurance Tribunal de commerce	Traité de fonctionnement de l'Union européenne (Article 101 et 102) Règlement européen 2019/1150 P2B Code de commerce Code des transports Code des assurances Convention collective régie par la partie 7 du Code du travail	Capital humain Indépendance/dépendance économique Concurrence Transparence Loyauté Agilité Risque économique Responsabilité contractuelle Responsabilité sociale des entreprises Principe de la concurrence libre et non faussée Prohibition des restrictions de concurrence Prohibition des abus de position dominante Prohibition des ruptures commerciales établies Responsabilité sociale des entreprises
Ordre socioprofessionnel	Travailleurs de plateformes Organisations patronales Syndicats de salariés Association de travailleurs indépendants Collectifs de travailleurs	Al. 6 et 7 du Préambule de la Constitution de 1946 Statuts des syndicats Accords collectifs	Liberté syndicale et d'association Droit à l'action collective Grève Conflit/conflictualité sociale Négociation collective Mobilisation Adhésion Revendications

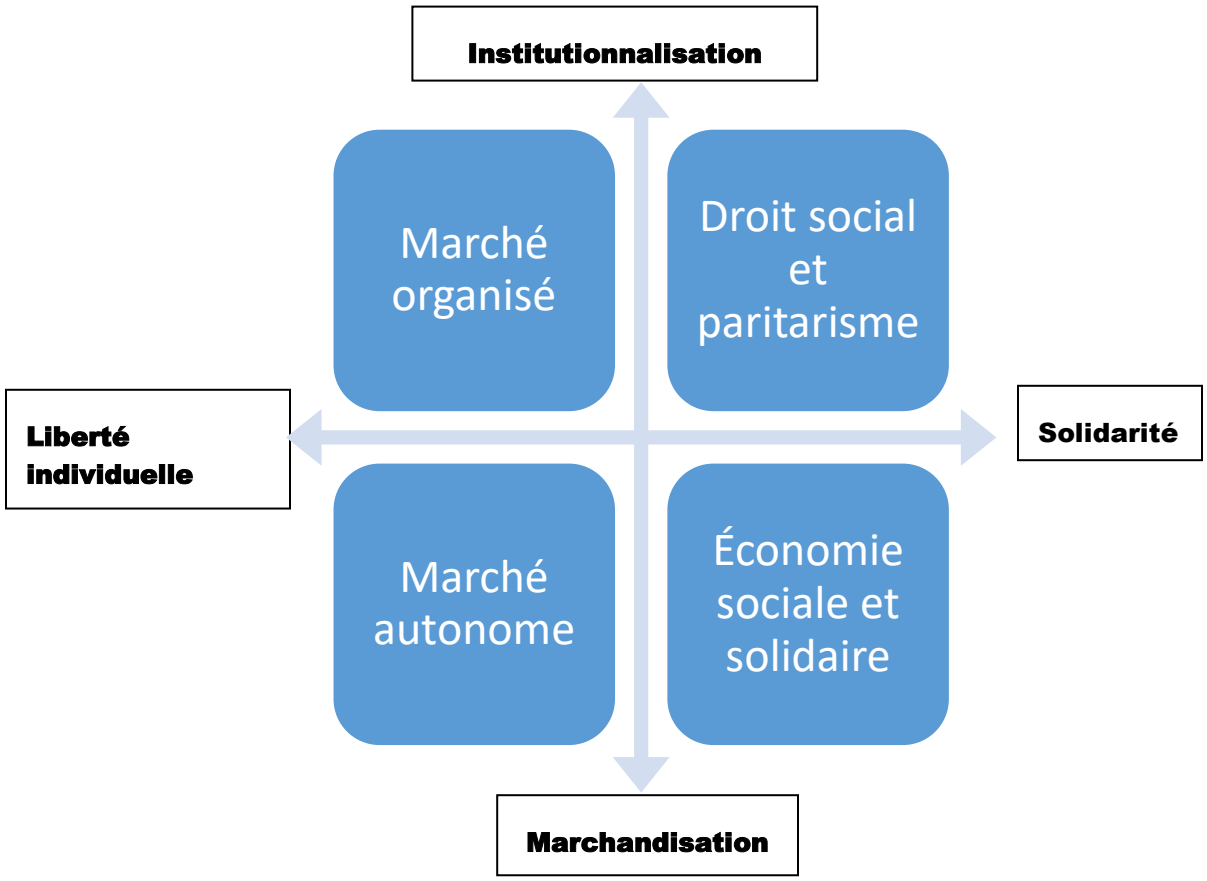
Le travail mené au sein de chacun des axes a précisément vocation à mettre en lumière, à l'intérieur de chacun de ces ordres normatifs, le poids des différents acteurs, le poids des normes et le poids des concepts et des valeurs qui les gouvernent. En d'autres termes à l'intérieur même de ces pôles, il existe des polarités qui se jouent entre les acteurs, les normes et les concepts et valeurs qu'ils charrient. Au fur et mesure du déroulement de la recherche, leurs contours respectifs ont pu être

affinés. Mieux encore, grâce à l'actualité sociale intense qu'a suscitée la question tout au long de la recherche, il a été possible d'observer *in vivo* les transformations sociales qui étaient à l'œuvre, de regarder comment jouaient ces polarités pour finalement voir quels étaient les pôles d'attraction déterminants dans la régulation du travail de plateforme. Finalement, le cadre d'analyse proposé s'est montré utile pour observer les transformations qui ont eu lieu tout au long de la recherche et dont on peut considérer qu'il constitue un premier apport de la recherche. Il est possible en effet d'appliquer ce cadre à d'autres champs de la vie sociale et économique pour décrire plus finement les processus de marchandisation (ou de remarchandisation) qui sont à l'œuvre dans la société salariale.

Recherche sur les mécanismes de remarchandisation - Tel est le second apport de la recherche que d'avoir mis en lumière comment s'opérait le processus de remarchandisation du travail dans le cadre de l'économie de plateforme. Pour rappel, le projet de recherche s'inspirait notamment des travaux d'Esping-Andersen. Ainsi partions-nous de l'idée selon laquelle l'avènement de l'Etat social avait consisté, selon des modalités distinctes dans les différents pays, dans un mouvement de « démarchandisation ». Ce mouvement de démarchandisation a eu pour effet d'arracher l'individu de sa dépendance au marché et de limiter le risque d'exclusion pouvant nuire à la cohésion de la société. Pour autant, et nous le rappelions déjà une contribution parue à la *RFAS* (Dirringer, 2018), pour G. Esping-Andersen, non seulement « les droits sociaux de citoyenneté dans le libéralisme réformiste sont modelés sur le marché », mais encore les régimes de protection sociale sont un « complexe d'interrelations légales et organisationnelles systématiques entre l'État et l'économie » (2007). Et à la lecture de son ouvrage, nous avions cru déceler déjà trois pôles entre sphère étatique, sphère socioprofessionnelle, et sphère marchande. De même, nous avions été sensibles à l'observation de cet auteur qui faisait remarquer que l'époque contemporaine se caractériserait par une « remarchandisation du travail » et un retour de la « consommation de prestations sociales sur le marché ». Or, tel était pour nous un des objectifs de la recherche que d'éprouver cette observation faite par Esping-Andersen. Il s'agissait de le faire, non seulement spécifiquement à propos du travail de plateforme, mais aussi plus largement en considération des évolutions globales du travail auxquelles participe le travail de plateforme. C'est dans cette perspective que nous avions proposé dans le projet d'identifier quel était le mode de régulation retenu et quel était l'attachement au système de valeurs que l'on attribue à la protection sociale. Ainsi interrogions-nous :

« Quel degré donné à la marchandisation et/ou à l'institutionnalisation des rapports socio-économiques ? Quelle place donnée à la liberté individuelle ou au principe de solidarité ? En somme, les oscillations entre ces deux paramètres, l'un lié aux modes de régulation, l'autre aux principes sur lesquels se fonde la protection sociale, seront déterminantes de l'orientation de notre modèle social. Pour comprendre, à l'ère du numérique, comment s'opère la reconfiguration des espaces de régulation, institutionnels et marchands, il faut creuser la réalité sociale qui reste « invisible mais agissante » (Gurvitch, 1935), mettant au jour les espaces de régulation et les liens et tensions qui existent entre eux ».

Nous avions aussi proposé au stade du projet de le schématiser ainsi :



Ce schéma conserve une certaine pertinence et si nous devions le reprendre nous dirions que le système français se situe quelque part entre le marché autonome et le marché organisé là où le système italien semble davantage maintenir le travail de plateforme dans l'aire du droit social et du paritarisme, non sans difficultés et résistances de la part des plateformes. Mais peut-être, à l'issue de ce projet, voulons-nous exprimer les choses un peu différemment et préférons-nous les présenter en repartant des trois ordres normatifs (ou de pôles) qui ont structuré notre démarche.

Tensions entre les trois ordres - En France, entre ces trois ordres, l'ordre économique marchand tend à s'imposer. Cependant, tout n'est pas encore joué que l'on regarde du côté du travail législatif encore à accomplir, du côté des juges dont les sentences restent à venir, du côté du droit de l'Union européenne qui a finalement choisi de construire une législation sociale sur le sujet ou des actions et négociations collectives dont on ne peut jamais savoir si et à quel moment elles peuvent modifier le rapport de force.

Ces tensions s'observent tout d'abord entre les différents pouvoirs normatifs qui sont appelés à participer à la régulation du travail de plateforme. Ainsi, le dialogue qui existe entre le juge et le législateur ; entre l'Etat et les interlocuteurs sociaux ; entre l'Union européenne et les Etats membres sont autant d'expression de ces tensions et tiraillements qui peuvent faire basculer le travail de plateforme dans un ordre plutôt qu'un autre. Comme nous le démontrerons, le système français se caractérise par un rôle prépondérant du pouvoir législatif et exécutif par rapport au pouvoir du juge et au pouvoir des interlocuteurs sociaux. Alors que les pouvoirs législatif et exécutif sont favorables à maintenir le travail de plateforme dans l'ordre économique et marchand,

les juges, apparaissant presque comme inaudibles, s'avèrent incapables d'imposer les principes issus de l'ordre social du droit du travail et du droit de la protection sociale. Les interlocuteurs sociaux quant à eux sont plus que jamais dans une posture attentiste vis-à-vis de l'Etat, attendant de celui-ci la reconnaissance du pouvoir de négocier comme s'ils étaient dépossédés de leur liberté de négocier collectivement. De fait, l'autonomie collective est atone. Est-ce qu'ils doutent de leur liberté de négocier collectivement ou est-ce en raison de l'antagonisme si fort qui oppose d'un côté les travailleurs représentés par des organisations et des collectifs éclatés à la légitimité fragile et de l'autre des plateformes qui ne cachent pas leur réticence à négocier n'entendant rien lâcher de leur modèle économique ? Par comparaison, le système italien donne à voir un plus grand équilibre entre les différents pouvoirs. Même entre les interlocuteurs sociaux, les choses semblent s'être dénouées.

De même, les tensions entre les trois ordres ressortent du caractère très protéiforme que peuvent prendre les formes de mobilisation des travailleurs de plateformes. Dans l'ordre social du droit du travail et de la protection sociale et dans l'ordre socio-professionnel, ces derniers mènent des actions collectives et médiatiques, des actions syndicales, des actions contentieuses, des actions de lobby. Ce faisant, ils tentent de s'opposer au modèle économique des plateformes numériques de type capitaliste dont ils subissent les conséquences parfois néfastes en se tournant vers les autorités régulatrices à même de prendre en considération leurs intérêts légitimes. Même dans l'ordre économique, l'initiative de certains travailleurs de plateforme de se constituer en sociétés coopératives peut aussi être perçue comme une manière d'opposer au modèle des plateformes de type capitaliste en proposant un modèle alternatif qui repose sur une autre manière de réguler les rapports de production, d'autres concepts et d'autres valeurs. Au demeurant, les réflexions autour du coopérativisme de plateforme, menées en lien avec la SG-Scoop, montrent que l'ordre économique ne doit pas être entièrement confondu avec le modèle capitaliste qui y est dominant.

Interactions entre les ordres - Cependant de telles observations ne permettent pas d'expliquer complètement comment la régulation du travail de plateforme par l'ordre économique tend à prévaloir sur les deux autres. Au cours de la recherche, nous avons été conduits à remarquer que l'ordre économique était investi, à propos du travail de plateforme, de certains des objectifs qui étaient jusqu'à présent remplis par l'ordre social et par l'ordre socioprofessionnel. Opérant par comparaison et usant de la méthode de l'équivalence fonctionnelle, nous avons pu remarquer que l'ordre économique se chargeait de mettre en place une forme de dialogue social, un ersatz de protection du risque santé, un semblant d'accompagnement sur le marché du travail, et même une sorte d'encadrement du pouvoir unilatéral et disciplinaire exercé par les plateformes.

Jouant sur l'existence d'une « zone grise » peuplée de figures hybrides parmi lesquelles camperait le travailleur de plateforme, plusieurs réformes menées aussi bien au niveau étatique qu'au niveau de l'Union européenne paraissent *reproduire* des garanties similaires à celles bâties par le droit social dans le champ du droit économique. S'agit-il de vouloir civiliser et atténuer la brutalité des échanges économiques ? En tout état de cause, cette opération de reproduction ne consiste pas simplement dans une opération de *duplication*, pas plus qu'il ne s'agit d'étendre le champ du droit social en colonisant l'ordre économique et marchand. Les pistes de réformes actuelles cherchent plutôt à se placer sur une ligne de crête à cheval entre l'ordre social (droits du travail et de la protection sociale) et l'ordre économique (droit économique). Cette posture d'équilibriste s'explique par des raisons politiques, au sens fort du terme, à savoir la tentative d'établir un nouvel ordre du monde fondé sur l'imaginaire et le modèle du marché, comme au sens plus trivial, à savoir

la tactique politique. Il importe en effet politiquement de ne pas tourner le dos au droit social tant les enjeux de protection sociale paraissent criants, mais « en même temps » il est clair que l'exécutif n'entend pas renoncer à inscrire le travail de plateforme dans l'ordre économique et marchand. Suivant cela, des équivalents fonctionnels aux droits des salariés sont institués, mais dans le droit économique et gouvernés par ses principes, en particulier par ceux de la liberté d'entreprendre et de la concurrence libre et non faussée.

Cela se traduit par une terminologie étonnante mêlant, non sans un certain œcuménisme, le champ sémantique du droit social (travail, travailleurs, protection sociale, représentants, droits sociaux, rémunération décente, etc.) et celui du droit économique (activité, contrat commercial, activité, entreprise utilisatrice, prestation de service, rupture des relations commerciales établies, transparence, prix, etc.). Certains termes sont au demeurant inscrits dans les deux ordres ce qui en fait des concepts polysémiques parfois trompeurs. Ainsi selon les auteurs, il convient de ne pas donner le même sens aux notions de responsabilité sociale, de risques, de dialogue social, etc. Lorsqu'on approfondit l'étude des garanties mises en place, le fossé entre celles instituées dans le champ du travail de plateformes avec celles qui sont reconnues aux travailleurs (subordonnés) apparaît manifeste. Il peut même être parfois délicat de parler d'équivalence dès lors que l'on ne s'attache plus aux finalités poursuivies, mais à la teneur même des droits. Et pour peu que l'on ne s'y attarde pas, on pourra se convaincre de l'idée que les travailleurs de plateforme bénéficient désormais de droits et d'une protection sociale.

L'opération de cosmétique juridique présente donc un danger : elle dissimule la pauvreté des droits institués dans l'ordre économique au profit des travailleurs de plateformes. Ce n'est pas en réalité la seule crainte. Il existe un autre danger qui tient aux répercussions que cela peut avoir en retour sur l'ordre social. Celui-ci se voit en effet mis directement en concurrence avec l'ordre économique dans sa prétention à satisfaire les besoins sociaux essentiels et à protéger les droits sociaux fondamentaux. Et ainsi peut-on craindre ce que cela n'aboutisse – pour reprendre la formule de W. Brown (2018) à « "économiser" des sphères et des activités jusque-là gouvernées par d'autres systèmes de valeurs » de manière à « *disséminer* le modèle du marché […] en configurant toujours, exclusivement et intégralement les êtres humains comme des acteurs intervenant sur un marché, comme un *homines œconomici* ». Nous lui empruntons cette idée qu'il existe un processus de dissémination du modèle du marché qui consiste à « mercatiser toutes les sphères » de la vie sociale et politique. C'est ce qu'elle définit comme participant de « la rationalité néolibérale ». Cela n'est pas sans faire écho aux écrits de G. Chamayou (2018) que nous mobilisons, en particulier sa description des différentes facettes de ce qu'il appelle la « pensée économique et managériale dominante » et ses analyses des théories ayant œuvré à la « révolution managériale », en particulier celles des théories de l'entreprise et de la firme. Nous avons été notamment intéressés par l'attention que ces deux auteurs attachent au droit et aux formes de régulation mises en œuvre. À les lire, on comprend que les normes constituent un véhicule efficace pour opérer ce processus de dissémination.

Dans le cadre du travail de plateforme, le résultat de cette dissémination nous semble particulièrement perceptible à propos de plusieurs institutions phares du droit social. Cela apparaît tout d'abord à propos de la protection du risque santé des travailleurs de plateforme qui a été confiée au marché de l'assurance. Cela est vrai aussi de l'accompagnement des travailleurs de plateforme sur le marché du travail qui est davantage l'œuvre des chambres consulaires ou d'acteurs privés tels que l'ADIE que du service public de l'emploi. C'est aussi le cas du dialogue

social[14]. Venue d'en haut et sur la base d'une proposition émanant d'une « task force » (sic) composée de l'ancien DRH d'Orange, d'une Chief Freelance Officer et d'un ancien haut fonctionnaire devenu président du think tank #Leplusimportant#, la réforme adoptée le 21 avril 2021 donne l'impression de vouloir lisser absolument les relations sociales entre travailleurs et plateformes. Plus que jamais, il s'agit de vouloir imposer aux relations sociales une rationalité procédurale et managériale qui ignore la conflictualité des rapports sociaux autant que les difficultés à représenter les travailleurs de plateformes, c'est-à-dire à créer un lien fort entre les travailleurs de plateforme et leurs représentants. Enfin, à la lecture de l'ordonnance, c'est aussi l'institution de l'inspection du travail qui disparaît au profit d'une autorité *ad hoc*, baptisée d'abord « autorité publique agile » puis finalement « Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi ». C'est en effet cette autorité, et non l'inspection du travail, qui sera chargée de faire respecter le statut protecteur des représentants des travailleurs de plateformes. Là encore, il convient de souligner l'importance des concepts et des valeurs que charrie la loi et qui servent à camper le travail de plateforme dans l'ordre économique, plutôt que dans les ordres social et socioprofessionnel qui se voient largement dépossédés de leur capacité à réguler les rapports socioéconomiques.

Ce cadre général posé, il est possible d'aborder les résultats de la recherche qui a été menée au sein des trois axes de recherche du projet TransSEN.

[14] L'usage du concept de dialogue marque au demeurant une évolution au sein de l'ordre social et l'influence de la pensée managériale. Jusqu'au début des années 2000, il était plus courant de parler de droit syndical, de relations sociales et de représentation du personnel, voire de démocratie sociale. C'est au tournant des années 2000 que le concept de dialogue social tend à s'imposer dans la langue des interlocuteurs sociaux comme dans la langue du législateur.

III. La restitution des résultats de la recherche menée dans le cadre des trois axes du projet TransSEN

Partant de ce cadre général, il a donc été possible d'étudier la manière dont chacun de ces ordres normatifs, l'ordre économique, l'ordre social et l'ordre socioprofessionnel, entendait se saisir du travail de plateforme et tentait de le réguler. Le travail de recherche a pu aussi mettre à jour le poids respectif de chacun de ces ordres, dans la mesure où ces ordres entrent en concours, parfois même en concurrence.

La recherche a permis d'étudier de quelle manière des droits étaient institués en et par le droit économique. Par un jeu de duplication, l'ordre économique, restant guidé par le fonctionnement du marché et le respect de la concurrence libre et non faussée, a néanmoins cherché à créer un marché des protections et des droits semblables à celles et ceux des salariés. Dans le même temps, l'ordre social ne parvient pas à dépasser la question de l'existence ou non d'un contrat de travail, ce qui le place dans une perspective uniquement individuelle, là où sa force a historiquement été de penser la dimension collective des rapports sociaux, que ce soit dans le but de défendre les intérêts professionnels des travailleurs ou dans le but de construire un système de protection sociale.

Reste alors la vivacité des rapports sociaux pour faire évoluer le cours des choses. Sur ce point, force est de constater qu'en France les actions collectives menées par les organisations syndicales et les collectifs de travailleurs de plateforme peinent à savoir défendre efficacement les aspirations de ces travailleurs que ce soit vis-à-vis des pouvoirs publics ou vis-à-vis des plateformes numériques.

1. Transformations sociales et espaces marchands – Des protections sociales en trompe-l'œil ou les apories de l'ordre marchand

Les recherches de l'axe *Transformations sociales et espaces marchands* ont été menées principalement par les membres des laboratoires CEJESCO et REGARDS. Une partie des résultats de l'axe a été présentée lors du séminaire coorganisé par ces laboratoires le 26 novembre 2020 (cf. programme ci-dessous).



Les travaux qui s'inscrivent dans cet axe se sont particulièrement centrés sur les plateformes numériques. Celles-ci s'appuient sur le recours aux travailleurs indépendants de sorte que c'est l'univers marchand qui gouverne largement les relations sociales créées par l'intermédiaire des plateformes numériques.

Il est alors difficile de réaliser un profil-type du travailleur de plateforme. Les statuts et les qualifications sont variés, bien que la majorité des travailleurs soient des micro-entrepreneurs. Quel que soit le statut, l'absence de régime social et fiscal adapté à ces travailleurs pose question

et le recours à un « tiers sécurisateur » est de plus en plus évoqué dans la littérature. Le « portage salarial » et les coopératives d'emploi et d'activité apparaissent alors comme des modes d'exercice compatibles avec le modèle économique des plateformes tout en apportant une meilleure protection aux travailleurs (A).

Le questionnement autour du recours à un « tiers sécurisateur » participe à la construction d'un nouveau compromis social autour de la régulation de l'activité et de la protection des travailleurs de plateforme. D'un point de vue de la régulation, cela laisse entrevoir une autre alternative aux modes d'exercice du travail de plateforme, celle du coopérativisme de plateforme. Le coopérativisme représente une autre piste entre le salariat et l'indépendance. Cette troisième voie se caractérise principalement par un mode de gouvernance partagée. Mobiliser la notion de coopérativisme de plateforme permet alors de dépasser le seul champ des formes juridiques d'exploitation de l'activité et d'entrer dans la boîte noire des rapports de production entre les travailleurs et les plateformes (B).

D'un point de vue de la protection sociale, le développement d'un nouveau compromis social s'inscrit dans la construction d'un nouvel accompagnement territorialisé de ces travailleurs qui participe au développement d'une protection centrée sur les assurances individuelles et l'individualisation des risques, ce qui va alors à l'encontre du principe universaliste de la protection sociale. Les évolutions récentes du secteur spécifique du travail de plateforme préfigurent des solutions plus radicales de développement des assurances en santé (C).

A. Le statut de travailleur indépendant dans l'ordre marchand

a. *Les acteurs dans le champ du droit économique : des statuts et des qualifications variées*

Il n'est pas rare que les plateformes numériques de mise en relation soient associées au secteur du numérique. En réalité, le secteur dit « numérique » est transversal. Il recoupe de nombreux autres secteurs, comme celui des transports, celui de l'assurance (Alan), celui des créations artistiques (Meero), celui de l'hôtellerie, etc.

Que l'on regarde du côté des plateformes ou du côté des travailleurs qui ont recours à ces plateformes, les configurations des relations économiques sont nombreuses et dépendent de statuts multiples.

o Les plateformes numériques acteurs ou intermédiaires sur le marché ?

Du côté des plateformes, il y a lieu de déterminer leur rôle sur le marché, s'il agit des agents principaux ou si elles n'ont qu'un rôle d'intermédiation.

Cette question s'est notamment posée dans l'arrêt Elite Taxi contre Uber[15]. La CJUE statue notamment sur la question de la « qualification juridique du service en cause », celui d'Uber : service de transport ou service propre à la société de l'information. La Cour constate qu'il n'y a pas de neutralité du service d'intermédiation et que le service proposé par *Uberpop* est bien un service de transport, englobant donc la prestation de travail fournie au consommateur.

De même, il convient de rappeler l'évolution de législation applicable aux transports des personnes à la suite de l'arrivée des plateformes numériques qui ont bouleversé les équilibres de ce marché. Comme le rappelle S. Bernard dans son intervention, en 2015, s'observe une arrivée massive des chauffeurs dits « LOTI » en référence à la « Loi d'Orientation des Transports Intérieurs » de 1982. « Ce statut rappelle-t-elle, à l'origine dédié au transport collectif de passagers (entre deux et neuf personnes), est détourné par les plateformes pour leur usage ».

> *« Moins encadré que le statut de VTC, on l'obtient par une formation plus courte et moins chère, mais surtout, il permet aux capacitaires LOTI de recruter des chauffeurs ne disposant que du permis de conduire. Le député Grandguillaume estime que ces salariés représentent environ 70 % des chauffeurs travaillant par l'intermédiaire des plateformes avant que la loi éponyme promulguée le 29 décembre 2016 (appliquée en avril 2018) n'interdise le recours au statut de LOTI dans les agglomérations de plus de 100 000 habitants et rende obligatoire la possession de la licence VTC pour exercer l'activité de chauffeur ».*

Un autre type de plateformes numériques s'est trouvé au cœur d'un contentieux original porté devant les juridictions commerciales. Il s'agit des plateformes offrant de mettre en relation des travailleurs indépendants avec des sociétés intervenant sur différents marchés, en particulier sur celui de l'hôtellerie/restauration. En effet, des sociétés de travail temporaire ont estimé que les travailleurs devaient en réalité être considérés comme des salariés de ces plateformes, et le service de mise en relation offert par ces dernières s'apparentait à une opération frauduleuse de mise à disposition de personnel.

Cette partie de la recherche n'a pas pu faire l'objet d'une étude approfondie et certains aspects auraient mérité d'être davantage explorés, notamment d'un point de vue sociologique pour mieux comprendre le rôle joué par les organisations professionnelles patronales dans le cadre de ce contentieux.

C'est dans le cadre de l'étude du contentieux que cette question a été traitée.

En effet, l'étude des décisions rendues par les cours d'appel a fait apparaître un deuxième type de contentieux. Il oppose, devant les juridictions commerciales, les opérateurs de plateformes à des entreprises qui s'estiment en concurrence avec eux. Ce contentieux met aux prises des acteurs pouvant être qualifiés de traditionnels sur un marché avec des opérateurs de plateformes accusés de ne pas respecter les règles de ce marché et de causer aux premiers une concurrence déloyale.

[15] CJUE, 20 décembre 2017, Affaire C-434/15

Deux types de plateformes sont concernées : les plateformes opérant dans le domaine des transports, par la mise en relation de chauffeurs de VTC avec des clients, et les plateformes opérant dans le domaine de l'hôtellerie et de la restauration, par la mise en relation de travailleurs – dits « extras » – avec des entreprises du secteur.

Il s'agit tout d'abord du contentieux porté devant les juridictions commerciales par des entreprises de transport – sociétés de taxis ou de VTC – qui ont vu dans les plateformes numériques de mise en relation de chauffeurs VTC avec des clients une source de concurrence déloyale. Ce contentieux s'est développé progressivement, en suivant deux phases distinctes. Dans un premier temps, des sociétés de taxis ou de VTC ont cherché à faire reconnaître la situation de concurrence dans laquelle elles se trouvaient à l'égard d'opérateurs de plateformes comme Uber, en demandant que ces derniers soient qualifiés d'entreprises de transport. Dans un second temps, elles ont argué de ce que lesdites plateformes devraient être qualifiées d'employeur à l'égard des chauffeurs qui les utilisent pour exercer leur activité professionnelle, et que le non-respect de leurs obligations à ce titre constituait lui-même un acte de concurrence déloyale.

Ensuite, a été examiné un autre contentieux, plus original, en ce que, contrairement au contentieux initié par des sociétés de VTC, c'est sur le marché de l'intermédiation que ces plateformes sont accusées de commettre des actes de concurrence déloyale. La première difficulté qui doit alors être réglée par les juges est la question de savoir si les plateformes numériques de mise en relation de personnel doivent en réalité être soumises aux règles qui régissent les entreprises de travail temporaire. En cas de réponse négative, il revenait aux entreprises de travail temporaire de démontrer que les plateformes en question n'étaient pas des plateformes de mise en relation au sens de la réglementation française, mais exerçaient en réalité une activité d'entreprise de travail temporaire. Or, une telle preuve repose avant tout sur la démonstration de l'existence d'un lien de subordination entre les plateformes et les travailleurs. Les juges du fond refusent de considérer que l'activité des plateformes de mise en relation de travailleurs avec des entreprises utilisatrices est une activité comparable à celle des entreprises de travail temporaire. Une telle interprétation peut sans doute être discutée, dès lors que les deux types d'entreprises ont vocation à intervenir sur un même marché : le marché de l'intermédiation. Il n'est donc pas exclu que ces éléments soient à nouveau discutés lors de litiges introduits au fond, et non pas simplement en référé. Quoi qu'il en soit, cette orientation conduit, encore une fois, à mettre la recherche d'un lien de subordination entre les plateformes et les travailleurs au centre du contentieux. Pour répondre à cette question, les cours d'appel ont tout d'abord rappelé les termes de l'article L.8221-6 du Code du travail, qui institue une présomption de non-salariat qui s'applique aux « *personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des URSSAF pour le recouvrement des allocations familiales* ». Cette présomption apparaît, en outre, renforcée par l'article L.7341-1 du Code du travail, dont la cour d'appel de Paris affirme qu'il « *dispose que les travailleurs indépendants ayant recours, pour leur activité professionnelle, à une plate-forme, ne sont pas, en principe, liés à celle-ci par un contrat*

de travail »[16]. Ensuite, au terme d'un examen très sommaire[17] – voire inexistant[18] – des conditions d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs, elles rejettent la qualification de contrat de travail, estimant que l'existence d'un lien de subordination juridique permanente ne s'impose pas avec l'évidence requise en référé. Dès lors, le contournement frauduleux du statut d'entrepreneur individuel n'est pas caractérisé. En l'absence de preuve – avec l'évidence requise en matière de référé – de l'existence d'une relation de travail entre les plateformes de mise en relation et les travailleurs, les juges écartent l'application des dispositions réglementant l'activité des entreprises de travail temporaire.

On peut cependant penser que le contentieux qui oppose les plateformes numériques de mise en relation et les entreprises de travail temporaire va continuer à se développer. L'engagement de procédures non plus en référé, mais sur le fond, pourrait conduire à des solutions plus nuancées que celles qui se sont dégagées jusqu'à présent.

De ce contentieux, impulsé dans le cadre des régulations marchandes, il n'est pas impossible que cela ait des répercussions importantes, non seulement sur les mécanismes de régulation mis en place par le droit économique, mais aussi dans le champ du droit social.

Dans le champ de la régulation économique, la solution rendue dans les arrêts Elite Taxi et Uber France pourrait s'étendre à d'autres plateformes d'intermédiation comme les plateformes de livraison de repas (Deliveroo, Uber Eats…). Ainsi, la Cour pourrait juger que la livraison de repas est l'élément caractéristique du service fourni par ces plateformes (l'intermédiation avec les livreurs n'étant que sous-jacente à ce service de livraison) et, donc, que ces dernières sortent également de la législation sur les services numériques et du règlement P2B.

Dans le champ du droit social, le contentieux porté devant les juridictions commerciales pourrait conduire à avoir finalement une portée plus large que le contentieux initié par les travailleurs de plateforme qui, par sa dimension uniquement individuelle, n'est jusqu'à présent pas parvenu à transformer le modèle économique décidé par les plateformes.

- **L'appréhension de l'activité économique exercée dans l'économie de plateforme**

Du côté de l'activité générée par le biais des plateformes numériques, il y a d'un côté ceux qui créent la technologie et de l'autre ceux qui l'utilisent (consommateurs et, chose relativement emblématique de ce qui est appelé l'ubérisation, le travailleur). Ceux qui créent la technologie, ceux qui inventent, sont hautement qualifiés (ingénieurs, techniciens), ont souvent le statut cadre ou assimilé, bénéficient d'autonomie dans leur travail. Ceux qui utilisent, et pour l'ubérisation, qui rendent la réalisation du service technologique possible en vendant leur force de travail, sont des travailleurs peu qualifiés, n'ayant aucune prise sur la technologie qu'ils utilisent. L'économie numérique est emblématique de cette société globalisée à deux vitesses.

[16]Paris, 30 mai 2018, 17/19711.
[17]Paris, 30 mai 2018, 17/19711 ; Paris, 26 nov. 2020, n° 19/21650 ; Versailles, 5 nov. 2020, n° 19/08569.
[18]Paris, 15 nov. 2018, n° 18/06296.

Le secteur numérique a toujours été un secteur particulier du point de vue de la forme de la relation de travail. Les SSII (sociétés de services en ingénierie informatique), devenues les ESN (entreprises de services du numérique), permettent aux informaticiens, ingénieurs et techniciens de réaliser leur prestation de travail chez un client de leur employeur, pour des missions d'une durée de plusieurs mois à plusieurs années, leurs « intermissions » étant également rémunérées en salaire. Cela n'est pas propre à l'informatique, mais aux activités de service de manière générale. Ainsi, le portage salarial est une relation de travail tripartite. Il permet à des salariés qualifiés de lier autonomie, mobilité (plusieurs clients), et protection issue de leur contrat de travail. À l'inverse des salariés des ESN, ils disposent de leur propre clientèle, fixent le prix de leur prestation (un minimum figure dans l'accord de branche étendu) et les conditions d'exécution de leur contrat, mais ne sont pas rémunérés entre deux missions. Le 22 mars 2017, le portage salarial s'est doté d'une convention collective.

Ces statuts d'emploi de travail « alternatifs » ont donc pour but de protéger des travailleurs qualifiés et autonomes par un contrat de travail, et de permettre à des entreprises clientes d'externaliser certains services (informatique, gestion des ressources humaines, etc.). Et paradoxalement, ce sont donc les travailleurs les plus qualifiés, qui sont souvent le moins exposés aux risques sociaux ou professionnels, qui bénéficient de la meilleure protection sociale. Déjà parce qu'ils sont salariés (pour les plateformes, le salariat est réservé à ces travailleurs, Uber compte en effet 80 salariés en France) et aussi parce qu'ils bénéficient d'une rémunération élevée, parfois avec un intéressement, des primes, voire des stock-options (les ingénieurs de la Silicon Valley).

En parallèle de ce mouvement, en 2008, la création du régime social de la microentreprise a bouleversé le visage du travail indépendant. En pratique, ce régime repose sur des démarches administratives et comptables simplifiées. Avec la microentreprise, il devient possible d'obtenir une immatriculation en quelques clics et d'exercer une activité par intermittence. En effet, en l'absence de déclaration de chiffre d'affaires, aucune cotisation sociale n'est due. Ce statut a connu un fort succès, car entre 2006 et 2011, on observe une hausse de 80% des actifs indépendants dans les secteurs de l'information et de la communication.

C'est la réunion de la microentreprise et de la présomption de non-salarié de l'article L. 8221-6 du Code du travail qui a permis aux plateformes de s'implanter et d'obtenir facilement une main-d'œuvre non salariée.

Pourtant, beaucoup de travailleurs des plateformes, notamment dans le secteur VTC, ne sont pas micro-entrepreneurs, et ont opté pour le statut de la SARL unipersonnelle ou de la SASU (forme sociale créée en 1999 qui permet d'accéder au statut « assimilé salarié »). Ces choix sont historiques dans le secteur des transports et s'expliquent du fait d'un outil de travail et de frais professionnels coûteux (le véhicule, l'essence, l'assurance) qui rendent leur déduction comptable nécessaire. Ces travailleurs sont donc bien des dirigeants d'entreprise, mais qui ne salarient pas et ne salarieront probablement jamais. En outre, s'ils n'ont pas de capital à investir dans leur société (ce qui est fréquent), les travailleurs sont mis en relation, par la plateforme, avec un organisme de

crédit pour l'acquisition du véhicule[19]. Ils doivent alors générer un revenu d'activité avec la plateforme, qui soit au moins égal au montant mensuel des échéances du crédit à rembourser.

[19] Ce que relève notamment la décision de la Cour d'appel de Paris dans l'arrêt Uber rendue le 10 janvier 2019 (n°18/08357)

Nature de l'activité (définie au moment de l'immatriculation)	**Forme de l'activité ou statut**	**Régime de sécurité sociale du travailleur**
Commerciale (coursier-livreur)	Micro-entreprise	SSI
Artisanale (VTC) ou libérale	Micro-entreprise	SSI
Commerciale (coursier-livreur)	Entreprise individuelle et entreprise individuelle à responsabilité limitée (EIRL)	SSI
Artisanale (VTC) ou libérale	Entreprise individuelle et entreprise individuelle à responsabilité limitée (EIRL)	SSI
Artisanale ou commerciale	Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL)	SSI
Artisanale ou commerciale	Société par Actions Simplifiées Unipersonnelle (SASU)	Assimilé-salarié (régime général)
-	Salarié ou salarié-associé	Régime général
-	Entrepreneur-salarié	Régime général

À cela il convient d'ajouter aussi l'appréhension des utilisateurs-clients de la plateforme afin de déterminer s'il s'agit de consommateurs ou de professionnels, ce qui est là encore déterminant, notamment du point de vue de la législation européenne. Comme le rappelle Tristan Pellerin, le projet COLLEEM (2019) évalue le pourcentage de la population adulte européenne ayant déjà effectué au moins une tâche sur une plateforme de travail à 11% (24 millions de personnes), tandis que 3,1% réalisent de 10 à 19 heures de travail par semaine ou gagnent entre 25 et 50% de leurs revenus grâce au travail de plateforme. De même, en France, le projet DIPLAB a estimé à 260.000 le nombre de personnes qui microtravaillent au moins occasionnellement.

Par conséquent, il est parfois difficile d'identifier de manière précise quel est le statut des utilisateurs des plateformes numériques. Cet effort de catégorisation dans le champ du droit économique apparaît dans la législation européenne et notamment dans le règlement P2B qui a vocation à régir les relations entre les fournisseurs de services d'intermédiation en ligne (les plateformes) et les entreprises utilisatrices, nommées dans la traduction anglaise du règlement les *business users*. Aux termes de l'article 2 du règlement, il s'agit de « tout particulier qui agit dans le cadre de son activité commerciale ou professionnelle ou toute personne morale qui, par le biais de services d'intermédiation en ligne, offre des biens ou services aux consommateurs à des fins liées à son activité commerciale, industrielle, artisanale ou libérale ». Reste que, comme le souligne Tristan Pellerin dans sa recherche, l'étude d'impact de la Commission précise que la « frontière entre usage professionnel et usage personnel est délimitée au niveau national dans l'UE ». Il faudra donc se référer aux législations nationales des États membres pour déterminer si un travailleur de plateforme relève ou non de la qualification « d'entreprise utilisatrice ».

Cela exclut donc les plateformes de *peer-to-peer*, où les utilisateurs n'ont pas d'activité professionnelle. Mais la définition donnée d'une entreprise utilisatrice est suffisamment large et englobante pour pouvoir envisager de l'appliquer aux travailleurs indépendants des plateformes et pourrait même servir d'inspiration pour la future législation sur le travail de plateforme, qui pourrait définir ces travailleurs comme des personnes privées qui offrent leurs services, par le biais de services d'intermédiation en ligne, en échange d'une rémunération. Notons encore ici que l'article 18 du règlement P2B prévoit déjà une réévaluation qui doit permettre « de déterminer si le champ d'application du règlement, en particulier en ce qui concerne la définition d' 'entreprise utilisatrice', est adapté en ce qu'il n'encourage pas le faux travail indépendant ».

b. *Les statuts fiscaux et sociaux de l'activité (F. Ait-Ahmed)*[20]

Comme ont pu le relever certains auteurs, « (l)a notion d'« économie collaborative » est une notion protéiforme, aux contours mal définis, sous la coupe de laquelle sont rassemblés des activités et des modèles économiques très divers »[21], proposant ainsi notamment une distinction entre « économie collaborative » et « économie du partage ».

D'un point de vue juridique, ces plateformes dites « collaboratives » « repos(ent) sur un modèle tripartite qui inclut un offreur, particulier ou professionnel, proposant des biens ou des services en ligne, un demandeur, particulier ou consommateur, et enfin, la plateforme elle-même »[22] ce qui est susceptible de contrarier les préceptes de la relation contractuelle telle que nous la connaissions traditionnellement[23].

[20] Cette partie reprend les conclusions de la communication présentée à l'occasion du second séminaire TransSEN.
[21] CHASSAGNARD-PINET S., « À la recherche d'une définition de l'"économie collaborative" », *in* Colloque *Économie collaborative : alternative au capitalisme ou ubérisation de l'économie*, dir. M. Blanchard et S. MOREIL, ULCO, 2017, Cahiers de droit de l'entreprise n° 3, Mai 2017, dossier 11.
[22] PERI M., « La régulation de l'« ubérisation » », Dalloz IP/IT, 2017, p. 144 et s.
[23] FORTUNATO A., « La relation contractuelle collaborative », RTDCom 2019, p. 19 et s.

La **plateforme numérique** est juridiquement définie, de manière assez générale, au sein du Code général des impôts comme : « l'entreprise, quel que soit son lieu d'établissement, qui en qualité d'opérateur de plateforme met en relation à distance, par voie électronique, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service » (art. 242 bis).

Le **rapport Terrasse** de 2016 sur l'économie collaborative proposait de distinguer trois catégories d'initiatives que sont : « les acteurs de l'économie de partage, fondée sur des échanges de particulier à particulier adossés à un actif ou à un service préexistant, sans poursuite de but lucratif (modèle BlaBlaCar) ; les services à la demande, dans lesquels la plateforme propose un nouveau service, qu'elle définit, et dans lesquels elle apparie elle-même utilisateur professionnel et consommateur (modèle Uber) ; les places de marché, qui peuvent mettre en relation des particuliers comme des professionnels (modèle Le Bon Coin) »[24]. C'est principalement la deuxième catégorie qui intéresse l'analyse du statut des travailleurs de plateforme. Comme le soulève le **rapport du HCFIPS** de 2016, cette diversité des plateformes collaboratives se traduit par des modèles économiques différents pour trois éléments qui lient la plateforme, le client et le prestataire s'agissant notamment de : « (…) *la façon dont sont définies les relations entre la plateforme et les personnes (particuliers, indépendants, salariés) qui y exercent une activité, cet aspect posant la question du statut de ces personnes ainsi que de la nature de l'activité exercée (professionnelle ou non) et, le cas échéant, la « relation d'emploi » qui les lie à la plateforme* **»[25].**

Une chose est unanimement admise selon laquelle ce qu'il est courant de nommer « l'économie collaborative » a pour principale conséquence que : « (l)*e droit est, en effet, confronté à la redéfinition des rôles et des statuts qu'imposent ces nouveaux modèles : lorsque le particulier « passif » devient un élément « actif » de la relation économique, le droit fiscal et le droit social doivent préciser le cadre juridique de cette activité en éclairant les limites entre le statut de travailleur indépendant et de salarié, ainsi qu'en rappelant les obligations fiscales qui pèsent sur le particulier qui dégage des revenus d'une activité collaborative* »[26].

En pratique, ce sont en réalité trois grandes difficultés qui se posent s'agissant de l'effectivité des obligations fiscales et sociales que sont : la distinction entre simple partage de frais et réalisation d'un revenu effectif ; la distinction entre l'exercice d'une véritable activité professionnelle et la gestion du patrimoine privé ; la distinction entre l'activité salariée et l'activité indépendante[27].

D'un point de vue strictement fiscal, la question s'est posée de la « pertinence » du cadre fiscal existant en vue de tenir compte des nouvelles pratiques collaboratives ou, au contraire, de la

[24] TERRASSE P., Rapport au Premier ministre sur « l'économie collaborative », février 2016, p. 15. Le rapport de l'IGAS sur « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale » n°2015-121, mai 2016, procède à une catégorisation encore plus détaillée.
[25] Rapport HCFIPS, « La protection sociale des non salariés et son financement », Octobre 2016, p.69.
[26] CHASSAGNARD-PINET S., idem.
[27] V. PERI M., idem.

nécessité de mettre en œuvre un cadre spécifique à ces pratiques[28]. De manière simplifiée, le choix a été fait de maintenir le cadre législatif existant tout en l'adaptant à la spécificité de l'économie collaborative[29]. A ce titre, le choix a donc été fait de ne pas imposer les activités de « co-consommation »[30] entre particuliers renvoyant au partage de frais (par ex. : le covoiturage) ne dépassant pas le montant des coûts engagés à l'occasion de la réalisation de la prestation et dont le particulier qui la propose en bénéficie également. *A contrario*, il conviendra de soumettre à l'impôt les revenus n'entrant pas dans cette catégorie issus d'une activité collaborative considérée comme exercée à titre professionnel entendue comme la réalisation d'une activité économique, de manière habituelle et dans un but lucratif sortant ainsi de la simple gestion de son patrimoine privé et susceptible de se voir soumis aux prélèvements sociaux (art. L 136-1 CSS) et à l'IRPP au titre des BIC, BNC ou BA ; voire à la TVA et à la CET (art. 1447 CGI).

Cet aspect soulève une question importante : **qu'est-ce qu'un professionnel** ? Cette notion ne fait pas l'objet d'une définition unifiée entre les diverses branches du droit, mais deux critères essentiels sont communs à l'ensemble de ces branches que sont : l'exercice habituel de l'activité et le but lucratif de celle-ci. Et, en matière sociale, l'exercice régulier et personnel à des fins lucratives de l'activité est considéré comme une activité professionnelle portant obligation d'affiliation[31] (au régime de protection sociale des travailleurs indépendants) quand bien même l'activité serait exercée à titre accessoire. A ce titre, la création d'un seuil spécifique à l'économie collaborative qui permettrait de caractériser le caractère professionnel de l'activité a pu être écartée[32].

Cette interrogation soulève, par ricochet, celle de la caractérisation du **travailleur indépendant**. Par définition, c'est celui qui fait l'objet d'une immatriculation à un registre de publicité légale ou à des registres professionnels ou qui est affilié auprès des organismes sociaux en qualité de travailleur indépendant. À ce titre, il bénéficie d'une présomption légale d'exercice de l'activité à titre indépendant et donc de non-salariat, mais cette présomption est susceptible d'être renversée s'il est établi que son activité, et notamment le fait pour ces personnes de fournir directement ou par personne interposée des prestations à un donneur d'ordre, le place dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre (art. L 8221-6 Code du travail)[33].

Par conséquent, "qu'il s'agisse du Code du travail ou du Code de la sécurité sociale, la présomption d'absence de contrat de travail repose sur le fait que le cocontractant dispose d'un régime juridique

---

[28] BRADBURN S., « La fiscalité de l'activité collaborative », Cahiers de droit de l'entreprise n° 3, Mai 2017, dossier 13.

[29] BOI-IR-BASE, 10-10-10-10, 30 août 2016 ; 40-20-40 et 40-60-40, §25.

[30] L'administration fiscale admet, sous certaines conditions, de ne pas imposer les revenus tirés d'activités de "co-consommation" qui correspondent à un partage de frais à condition qu'ils respectent certains critères cumulatifs liés à la nature de l'activité et au montant des frais partagés (la prestation doit être fournie entre particuliers ; le revenu perçu par le prestataire ne doit pas excéder le montant des coûts directs engagés à l'occasion de la prestation).

[31] V. articles L. 111-1 et L. 111-2-2 du Code de la sécurité sociale (pour les entrepreneurs individuels).

[32] V. Rapport Terrasse, février 2016.

[33] Voir LOISEAU G., « Auto-entrepreneuriat et salariat : le risque de requalification », Revue des contrats, n°04, 1er décembre 2016, p. 730 et s.

propre qui écarte en principe celui de salarié"[34]. La **loi LME du 4 août 2008** a ensuite apporté un complément à cette présomption en donnant une définition positive du travailleur indépendant, et ce, sans mobiliser le critère de subordination juridique, en prévoyant qu': « est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre » (article L. 8221-6-1 du Code du travail). Le maître mot est la liberté dans le choix de la création de son activité, dans ses modalités d'exercice et dans la responsabilité du risque inhérent à l'activité.

De même, dans le cadre d'une **réponse ministérielle de 2013[35]** où il était demandé de préciser les critères permettant de distinguer un auto-entrepreneur d'un salarié, il a été indiqué qu' : « *une activité indépendante se caractérise essentiellement par le fait que son auteur a pris librement l'initiative de la créer ou de la reprendre, qu'il conserve, pour son exercice, la maîtrise de l'organisation des tâches à effectuer et du matériel nécessaire, ainsi que de la recherche de la clientèle et des fournisseurs* (…) ». C'est la méthode du faisceau d'indices qui sera retenu pour justifier de l'éventuelle requalification en contrat de travail, parmi lesquels le fait de se déclarer spontanément en travailleur indépendant. Cet indice nous paraît important s'agissant des travailleurs de plateforme dès lors que c'est la plateforme qui, le plus souvent, exige la création préalable et indispensable d'une micro-entreprise ce qui peut, entre autres choses, contrarier la reconnaissance effective de leur statut de travailleur indépendant[36]. Par ailleurs, la loi LOM du 24 décembre 2019 a pu être considérée comme susceptible d'accroître cette direction en permettant au Gouvernement de compléter par voie d'ordonnance ce statut de travailleur indépendant de plateforme.

Pour autant, il convient de se rappeler préalablement de l'existence de situations spécifiques[37] :

- l'existence de plusieurs professions où la loi répute ou présume la relation conventionnelle entre l'indépendant et son donneur d'ordre comme étant un contrat de travail (ex. VRP, journalistes etc.) ; -le fait pour certains travailleurs indépendants de bénéficier de dispositions du droit du travail sans que la relation contractuelle avec le donneur d'ordre soit qualifiée de contrat de travail (ex : gérant de succursale (L. 7321-1 et s. Code du travail)) ;
- la présence de nombreuses exceptions au principe selon lequel l'exercice d'une activité indépendante se traduit par l'affiliation à un régime de non-salarié[38] aboutissant à

[34] CHAUCHARD J.-P., « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? », Droit social, 2016, p. 947 et s.
[35] Rép. min. n° 7103, JOAN 6 août 2013. V. Catherine Courcol-Bouchard, « Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat », Revue de droit du travail, 2018, p. 812 et s.
[36] Sur ce point, v. CHAIGNEAU A., « L'entreprise collaborative à la recherche d'une raison sociale » *in Quelles régulations pour l'économie collaborative ? Un défi pour le droit économique*, dir. Irina Parachkévova, Marina Teller, Dalloz, 2017, pp. 89-102.
[37] Hypothèses rappelées par le rapport HCFIPS de 2016, p. 26.
[38] Rapport HCFIPS, 2016, p.27.

l'affiliation de travailleurs indépendants au régime général (pour tout ou partie des risques)[39].

En pratique, pour ce qui est des travailleurs de plateforme, c'est le choix de la forme d'exercice de leur activité qui va (comme souvent) conditionner le régime fiscal et social qui leur sera applicable. L'immense majorité d'entre eux sont des micro-entrepreneurs. Néanmoins, comme les autres non-salariés, ils sont nombreux à exercer également sous forme sociétaire.

D'un point de vue strictement fiscal, il ne fait aucun doute que les travailleurs de plateforme exercent une activité dite « indépendante » en sachant que d'un point de vue social, l'activité indépendante n'est pas vraiment définie par un texte général. Elle s'apprécie, en pratique, en quelque sorte par opposition à l'activité salariée.

Dans tous les cas, ils sont traités comme tels, même si se pose la question de leur « dépendance économique » vis-à-vis des plateformes[40]. C'est finalement le choix de la forme d'exercice qui va conditionner le régime applicable.

Or, si nous prenons pour exemple les chauffeurs VTC exerçant leur activité au moyen du recours à des plateformes numériques de type UBER, nous constatons que l'activité est exercée en tant que professionnel « indépendant » à travers le recours à un exercice sous forme individuel (entreprise individuelle ou micro-entrepreneur) ou sous forme sociétaire (SARL/EURL ou SAS/SASU notamment) souvent imposé par la plateforme.

Le statut « d'indépendant » est d'ailleurs imposé par la plateforme pour pouvoir accéder à celle-ci. Ce dernier sera alors un entrepreneur qui devra se poser la question de l'intérêt du recours à l'exploitation individuelle ou à la création d'une société qu'elle soit unipersonnelle ou pluripersonnelle.

Il n'est pas question ici d'envisager une analyse exhaustive des différenciations existantes entre l'exploitation à titre individuel et celle sous forme sociétaire, mais uniquement de confronter les principales caractéristiques fiscales et sociales de ces deux modes d'exercice.

- **Le choix de l'exercice de l'activité à titre individuel : entreprise individuelle ou option pour le statut du « micro-entrepreneur » (ex-« auto-entrepreneur ») ?**

Possibilité n°1 : L'entreprise individuelle sous régime micro

[39] par ex. les dirigeants de SA, SAS, gérants minoritaires de SARL considérés comme assimilés salariés au sens fiscal et au sens de la sécurité sociale et qui sont, de ce fait, rattachés au régime général de la sécurité sociale, art. L 311-3 CSS.

[40] Rapport de la commission des affaires sociales du Sénat sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants, n°452, 20 Mai 2020.

L'exploitation à titre individuel est souvent privilégiée par les personnes souhaitant exercer une activité occasionnelle ou transitoire.

Et, dans ce cadre, c'est le régime des micro-entreprises qui est privilégié : il est simple, facile d'accès que ce soit pour un entrepreneur individuel ou pour une EURL dont l'associé unique serait une personne physique. Ce choix comporte certains avantages : obligations comptables réduites au minimum ; calcul simplifié du bénéfice imposable via l'application d'un abattement pour frais et charges de 50% en prestations de services si CA inférieur à 72.600 euros (71% pour activité de ventes si CA inférieur à 176.200 euros) et éventuellement de la franchise en base de TVA ainsi que des obligations comptables et déclaratives simplifiées (montant des recettes à porter directement sur la ligne adéquate de la déclaration des revenus). Ce régime est réputé pour sa simplicité, mais cet abattement est censé couvrir l'ensemble des frais peu importe leur nature (dont notamment les cotisations sociales). L'assiette des prélèvements est donc constituée des bénéfices déterminés après prise en compte forfaitaire des charges.

Faire le choix de ce statut pour une activité accessoire, occasionnelle, en complément d'une activité principale est opportun, mais cela l'est moins s'il s'agit d'une véritable activité professionnelle exercée de manière continue. Dans ce dernier cas, le choix du régime réel paraîtrait plus opportun dès lors que la grande différence entre les deux régimes réside dans la possibilité de déduire fiscalement les charges réelles dont font partie les cotisations sociales.

Possibilité n°2 : Les obligations sont encore réduites en cas d'option pour le régime de « l'auto-entrepreneur » dit désormais « micro-entrepreneur » :

Les exploitants relevant du régime micro peuvent aussi, sous conditions, opter pour le régime encore désigné par la pratique sous la dénomination d' « auto-entrepreneur » (art. 151-0, IV CGI) (les textes évoquant désormais le « micro-entrepreneur ») leur permettant de se libérer de l'IR et de l'ensemble des cotisations et contributions de sécurité sociale, auprès d'un seul interlocuteur, à travers des prélèvements forfaitaires (mensuels ou trimestriels) calculés en pourcentage du chiffre d'affaires[41].

Il s'agit d'un régime réservé aux personnes physiques exerçant une activité commerciale ou artisanale (ou libérale), à titre d'activité principale ou complémentaire, et dont le CA annuel HT n'excède pas les limites du régime micro rappelées précédemment.

Pour être éligible au versement libératoire, il convient de remplir les trois conditions prévues à l'article 151-0 du CGI[42]. C'est au contribuable de déterminer, en fonction de sa situation propre,

---

[41] Fin juin 2019, l'Acoss dénombrait ainsi 1,57 million de comptes de micro-entrepreneurs, dont 896 000 économiquement actifs, Rapport Sénat, Mai 2020, p. 55.

[42] Conformément à l'article 151-0 du CGI : l'exploitant individuel doit être soumis au régime micro-BIC ou micro-BNC prévu à l'article 50-0 CGI ; lorsque l'option est exercée au titre de l'année N, le montant des revenus nets du foyer fiscal perçus en N - 2 doit être inférieur ou égal, pour une part du quotient familial, à la limite supérieure de la

si ce régime est plus favorable pour lui en comparant le taux du versement dont il relève en fonction de son activité au taux moyen d'imposition auquel il est soumis s'il renonce à ce versement libératoire.

Depuis le 1er janvier 2016, les entrepreneurs individuels relevant du régime fiscal de la micro-entreprise sont automatiquement soumis au régime micro-social : on parle désormais de « micro-entrepreneurs » (au lieu et place d'auto-entrepreneurs). La loi « Pinel » du 18 juillet 2014 a procédé à la fusion via une unification des régimes micro-fiscal et micro-social ce qui aboutit à ce que tous les travailleurs indépendants micro-entrepreneurs, c'est-à-dire soumis au régime fiscal de la micro-entreprise (micro-BIC et micro-BNC), sont soumis de droit au régime micro-social (art. L 613-7 ; R 613-7 à R 613-16 CSS)[43]. Depuis cette date, le régime du micro-entrepreneur a remplacé celui de l'auto-entrepreneur.

Ils s'acquitteront auprès d'un seul interlocuteur de l'IR (micro-fiscal) et de l'ensemble des cotisations et contributions de sécurité sociale (micro-social[44]) par des versements libératoires mensuels ou trimestriels égaux à un pourcentage du CA réalisé au cours de la période visée variant en fonction du type d'activité (art. 151-0, II CGI) (pour l'IR = 1% pour activité de vente, 1,7% pour activité de prestations de services, 2,2% pour les titulaires de BNC ; versement libératoire des charges sociales = 12,8% pour ventes, 22% pour PS et titulaires de BNC). Lorsque leur chiffre d'affaires ou leurs recettes sont nuls, ils sont dispensés de toute obligation de s'acquitter de cotisations et contributions sociales. Le micro-social consiste à calculer, selon un taux forfaitaire global, les cotisations et contributions sociales suivantes : maladie-maternité, allocations familiales, CSG, CRDS, retraite de base et complémentaire, invalidité-décès.

La charge fiscale et sociale est donc proportionnée au volume réel de l'activité réalisé au titre du mois ou du trimestre précédent.

Du point de vue des prestations sociales, les entrepreneurs individuels relevant du régime micro-social bénéficient généralement des mêmes prestations sociales que les autres travailleurs indépendants. Mais, ils peuvent demander à cotiser selon les règles de droit commun en optant pour le paiement des cotisations minimales et sortiront ainsi du régime micro-social ce qui aboutira à ce qu'ils doivent déclarer leurs revenus et acquitter leurs cotisations dans les conditions de droit commun applicables aux travailleurs indépendants. Mais, effectuer une comparaison précise entre le taux de cotisation applicable aux micro-entrepreneurs et celui applicable aux autres travailleurs indépendants est complexe en raison de la différence de bases.

---

deuxième tranche du barème de l'impôt sur le revenu de l'année N - 1, soit 25 710 € pour les revenus de 2020 (limite majorée de 50% ou 25% par ½ part ou quart de part supplémentaire) ; l'entrepreneur individuel doit être soumis au régime, dit micro-social, prévu à l'article L 613-7 du Code de la sécurité sociale.

[43] Le régime micro-social, initialement optionnel, est désormais obligatoire. Par dérogation, les micro-entrepreneurs relevant, au 31 décembre 2015, du régime social de droit commun continuent à en relever sauf demande contraire de leur part, Loi n°2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016.

[44] Ce régime s'applique aux micro-entrepreneurs relevant du régime général pour leur assurance vieillesse de base et aux professionnels libéraux relevant de la caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse (Cipav).

Si l'on se fie au taux des prélèvements, le régime de « l'auto-entrepreneur » paraît effectivement être le plus intéressant, mais une telle comparaison est inopportune dès lors que la prise en compte de l'assiette est essentielle, or les prélèvements sont susceptibles d'être opérés soit sur le chiffre d'affaires (« auto-entrepreneur »), soit sur le bénéfice déterminé après abattement forfaitaire pour frais et charges (régime micro), soit sur le bénéfice déterminé après prise en compte des charges réelles (régime réel).

o Le choix de l'exercice de l'activité sous forme sociétaire : EURL/SARL ou SASU/SAS

Les non-salariés, dont les travailleurs de plateforme, exercent de plus en plus souvent sous forme sociétaire. Sont notamment visés ceux qui en font leur activité principale et qui ont des charges importantes dès lors que la détermination du résultat fiscal se fera après prise en compte des charges réellement exposées.

De plus en plus d'actifs qui auraient eu auparavant le statut de non-salarié sont aujourd'hui affiliés au régime général. Sont visés les dirigeants de sociétés IS (sauf exception du gérant majoritaire de SARL qui relève du régime des non-salariés) qui sont « assimilés-salariés » tant d'un point de vue fiscal que social indépendamment de l'exercice ou non de fonctions salariales en plus de leur mandat social. Ils relèvent du régime fiscal des salaires et sont rattachés au régime général via l'article L 311-3 du CSS.

Les travailleurs de plateforme recourent principalement à la SASU ou à l'EURL, mais des différences importantes existent entre ces deux formes sociétaires. Dans le cadre de la SASU relevant de l'IS, la rémunération consentie au titre des fonctions de président est imposée comme un salaire et se voit assujettie aux cotisations de sécurité sociale et de retraite complémentaire des salariés et aux contributions sociales sur les salaires[45]. Ce dernier bénéficie du régime des salariés et se voit affilié au régime général pour l'assurance maladie, les allocations familiales et la retraite. S'agissant de l'EURL, le traitement est spécifique dès lors que son régime fiscal dépendra en principe de la qualité de l'associé unique (en principe, IR s'il s'agit d'une personne physique, IS s'il s'agit d'une personne morale) ce qui aura une répercussion sur le traitement fiscal de la rémunération de l'exploitant. D'un point de vue social, l'associé unique relève en principe du régime des indépendants, les cotisations et contributions sociales des travailleurs indépendants seront assises sur le résultat de l'entreprise sauf soumission à l'IS auquel cas elles ne seront dues que sur la rémunération versée à l'associé unique[46].

[45] Les dividendes ne sont pas assujettis à cotisations ; les contributions sociales sont dues conformément aux règles prévues pour les produits de placement.
[46] ainsi que sur la part des dividendes excédant 10% du capital social.

En pratique, il s'avère très difficile de trancher sur le dispositif le plus favorable tant la comparaison entre les indépendants eux-mêmes et avec les salariés est rendue complexe par la diversité des règles comme le relève, à juste titre, le rapport HCFIPS de 2020[47] en constatant : une différenciation des niveaux de couverture sociale aboutissant à l'existence ou non de cotisations afférentes aux risques couverts ; une différenciation des taux nominaux (notamment pour les risques maladie et vieillesse) ; une diversité des dispositifs s'agissant des bas revenus ; une multiplication et une variété des règles applicables aux indépendants en fonction du type d'activité, de la forme d'exercice de l'activité, du régime de sécurité sociale ; des règles différenciées au sein même de la catégorie dite des « indépendants » où coexistent les entrepreneurs individuels déclarant leurs frais professionnels au réel, de micro-entrepreneurs redevables de leurs cotisations sur un chiffre d'affaires déclaré ou après application d'un abattement forfaitaire, de travailleurs indépendants exerçant en société en tant qu'assimilés salariés, de gérants majoritaires de SARL conduisant à des règles d'assiette et de calcul des prélèvements sociaux différentes selon la catégorie d'indépendant concernée.

o L'alternative du « tiers sécurisateur » en vue d'un accroissement de la protection sociale du travailleur de plateforme

- *Les conséquences sur le statut social et fiscal de la proposition d'un tiers sécurisateur*

Comme rappelé dans le rapport Frouin[48], diverses solutions peuvent être envisagées en vue de l'établissement d'un statut sécurisé pour les travailleurs de plateforme : la création d'un tiers statut entre celui de travailleur indépendant et de salarié ; la reconnaissance d'un statut de salarié à tous les travailleurs de plateforme ; le maintien d'un *statu quo* « pur et simple » susceptible d'aboutir à un statut intermédiaire sous qualification de travailleur indépendant, mais susceptible d'être requalifié par le juge ou d'un *statu quo* avec la mise en œuvre d'une tentative de « sécurisation juridique » visant à empêcher une telle requalification par le juge. Aucune de ces solutions n'est apparue véritablement satisfaisante[49].

Par ailleurs, s'était également posée, de longue date, la question de recourir à des dispositifs voisins de celui de l'entrepreneuriat et relativement méconnus que sont notamment : les sociétés de portage et les sociétés coopératives avec, pour objectif, de permettre un cumul de la protection sociale liée au statut de salarié et du maintien de l'indépendance dans l'organisation et l'exercice de l'activité.

En l'absence de régime social et fiscal spécifique et adapté aux travailleurs de plateforme, l'idée de recourir à un « *tiers sécurisateur* » pour les salarier a germé et a pu être défendue dans le cadre de nombreux rapports[50], comme étant susceptible de maintenir une indépendance des travailleurs

[47] Rapport du HCFIPS sur la protection sociale des travailleurs indépendants, Septembre 2020, p. 67-68.
[48] Rapport Frouin, Réguler les plateformes numériques de travail, 1er décembre 2020, p. 28 et s.
[49] Rapport Frouin, idem, p. 43-44.
[50] A titre d'illustrations, v. rapport Frouin, par ex. p. 37 et p. 46 et s. ; GIUSTI J. et THEVENOUD Th, Pour travailler à l'âge du numérique, défendons la coopérative !, Fondation Jean Jaurès, janvier 2020 ; v. Rapport de la commission des affaires sociales du Sénat sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants, n°452, 20 Mai 2020 ; v. rapport du CESE sur les nouvelles formes du travail indépendant 2017, novembre 2017.

de plateforme dans l'exercice de l'activité, mais tout en bénéficiant de la protection sociale des salariés, et ce, sans contrarier le modèle économique des plateformes. Ce sont notamment deux modes d'exercice de l'activité qui ont été mis en avant : les sociétés de portage et les coopératives d'emploi et d'activité (CAE).

Le « portage salarial » ou « société de portage », régi notamment par les articles L. 1254-1 à L. 1254-31 du Code du travail, « désigne l'ensemble organisé constitué par : 1° D'une part, la relation entre une entreprise dénommée " entreprise de portage salarial " effectuant une prestation et une entreprise cliente bénéficiant de cette prestation, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial ; 2° D'autre part, le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le " salarié porté ", lequel est rémunéré par cette entreprise ». Il s'agit d'un statut hybride entre le salariat et l'indépendant dès lors que « *le porté veut en même temps conserver une autonomie et bénéficier des garanties offertes par le droit du travail et de la protection sociale (régime général de sécurité sociale, assurance chômage, régime de retraite complémentaire notamment)* »[51].

Malgré les atouts de ce dispositif, il comporte certains inconvénients que sont notamment le fait pour l'entreprise de portage salarial de ne pas être tenue de fournir du travail au salarié porté dès lors que celui-ci est censé justifier d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie lui permettant de rechercher ses clients par lui-même ; le fait que son champ d'application soit restreint dès lors que certaines activités en sont exclues, la prestation de portage ne pouvant pas concerner des activités de services à la personne (ce qui constitue l'essentiel de l'activité des travailleurs de plateforme) ; ou encore les frais de gestion de l'entreprise de portage s'élevant à environ 10%, ce qui peut paraître coûteux.

Certains défendent également le recours aux coopératives d'activité et d'emploi (CAE) permettant de bénéficier d'un nouveau type de contrat de travail, le contrat d'entrepreneur salarié associé (CESA) assorti de toutes les protections du salariat conclu entre un porteur de projet et une CAE constituée notamment sous forme de SCOP ou de SCIC (art. L 7331-2 Code du travail). Là aussi, la question du coût lié notamment au fonctionnement de la structure a pu être relevée[52].

Néanmoins, les solutions de compromis formulées récemment dans le rapport Frouin sont susceptibles de rendre ces formes de groupements plus attractives qu'il s'agisse notamment d'assouplir et d'élargir le champ et les critères d'accessibilité du portage salarial[53] ou encore de rendre obligatoire le recours à ces formes d'exercice sauf pour les « les chauffeurs VTC exerçant depuis moins de 12 mois, les livreurs à vélo exerçant depuis moins de 6 mois et tous ceux exerçant

[51] BLANC-JOUVAN G., « Portage salarial », JCL Travail Traité, 3-22.
[52] Rapport sénat Mai 2020, idem, p.58
[53] Rapport Frouin, idem, p. 49.

moins d'un mi-temps[54] (…) », visant ainsi ceux exerçant l'activité à titre principal[55]. Mais, il est essentiel que les mesures envisagées par le rapport[56] et vouées à réduire les coûts engendrés par l'adhésion à ce type de structure soient rendues effectives qu'il s'agisse de la proposition d'une rétrocession, par la plateforme d'une partie de ses 20/25% de commission en vue de compenser les frais de gestion du « *tiers sécurisateur* » ou encore de la création d'une incitation fiscale comme ce qui existe en cas d'adhésion à un CGA/OGA (même si ce dispositif est voué à disparaître) tout en gardant l'espoir qu'un tel regroupement de travailleurs fasse *in fine* baisser les frais de gestion. Rien n'est moins sûr.

- *Les lacunes à propos du financement d'une protection sociale augmentée (M. Del Sol et J. Dirringer)*

En réalité, après analyse, notamment du point de vue du droit de la protection sociale le rapport s'avère globalement très déceptif, et ce pour au moins deux raisons. D'une part, la conviction que le concept de « *tiers sécurisateur* » est une voie prometteuse de sécurisation tient lieu d'argumentation ; d'autre part, l'épreuve de faisabilité – pourtant annoncée – est à peine esquissée et laisse inexplorés des pans entiers, quoiqu'essentiels, concernant le volet « protection sociale », en particulier la question du financement.

L'épreuve de faisabilité, annoncée par le rapport lui-même, est totalement occultée sur ce point. Or, les spécificités de la « mise en emploi » opérée par une société de portage salarial ou une CAE ne peuvent être ignorées, car elles ne sont pas neutres concernant la charge du financement : bien que participant de logiques très différentes, ces structures sont des tiers « entremetteurs » et non des tiers employeurs. Dans ces modèles, comme le relève à propos le rapport, mais sans en tirer aucune conséquence, le travailleur est celui qui réalise le travail, mais c'est également celui qui le fournit. S'agissant par exemple du portage, cela est expressément « acté » juridiquement par l'article L. 1254-2 du Code du travail qui fait du travailleur le pivot de l'opération de portage, l'apporteur d'affaires : il lui incombe de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux, notamment, du prix de sa prestation, l'entreprise de portage n'étant pas « *tenue de fournir du travail au salarié porté* ». Par conséquent, le travailleur réalise un chiffre d'affaires qui lui permet d'acquitter la contribution aux frais de structure ainsi que les cotisations sociales afférentes au statut salarial, puis de se dégager un revenu disponible. Il s'en déduit que, *de facto*, le travailleur supporte seul l'entière charge du financement de la protection sociale de base[57]. À nul endroit, on ne trouve trace dans le rapport de cette réalité qui fait du travailleur le redevable tant de la part salariale que patronale des cotisations sociales. Peut-être est-ce parce que le rapport fait sienne

[54] Rapport Frouin, idem, p. 52 : le rapport propose que le recours à ce « tiers sécurisateur » soit « obligatoire au terme de 12 mois d'activité et 20 000 euros de chiffre d'affaire pour les chauffeurs VTC et les moniteurs indépendants d'auto-école. Pour la livraison de repas et la logistique urbaine, (…) il est proposé que cette obligation s'applique au bout de 6 mois et d'un certain niveau de chiffre d'affaires ».
[55] Idem, p. 4.
[56] Idem, p.4-5.
[57] S'y ajoute le coût de la couverture complémentaire santé rendue obligatoire pour les salariés par la loi du 14 juin 2013.

l'analyse que les économistes font des cotisations sociales selon laquelle la notion de cotisation patronale est, pour reprendre les termes de J.-J. Dupeyroux, un leurre[58], seuls les salariés supportant *in fine* l'ensemble des cotisations sociales prélevées sur la rémunération ?

Plus prosaïquement, on ne peut manquer de penser que le silence gardé par le rapport sur la question de la charge du financement permet de ne pas (re)mettre en débat la responsabilité des plateformes. Est ainsi évacuée toute discussion sur le partage de l'effort contributif entre le travailleur et la structure qui tire profit de son activité. Or, cette question est au cœur du modèle économique des plateformes : il s'agit de substituer à des relations salariales des relations marchandes afin, pour la plateforme, de se dégager du coût des droits et protections attachés au statut de salarié, tant par le droit du travail que par le droit de la protection sociale[59]. Par la contractualisation marchande, il s'agit également pour la plateforme de peser, parfois même de fixer, le prix de la prestation de service réalisée par le travailleur. Dans ce modèle économique, le processus de création de valeur ajoutée est donc étroitement corrélé à la clé de répartition des coûts sociaux.

Cette clé de répartition sort indemne du rapport Frouin qui propose une salarisation intermédiée « quoi qu'il en coûte » au travailleur, mais préservant le *business model* des plateformes[60]. Cela conduit même à une situation hautement paradoxale concernant le financement d'une protection en matière de risques professionnels (ATMP). En effet, au titre de la responsabilité sociale de certaines plateformes[61], la loi du 8 août 2016 a institué un cadre juridique d'ordre public pouvant conduire à faire supporter par la plateforme le coût d'une assurance couvrant le risque ATMP[62]. Cette obligation perd toute consistance et devient en quelque sorte caduque à l'égard des travailleurs de plateforme tenus de recourir (s'affilier) à un « tiers sécurisateur ». Dès lors, c'est au travailleur « salarisé » de s'acquitter de la cotisation sociale ATMP[63], la plateforme bénéficiant quant à elle d'une économie !

La myopie sur le risque de coût par ricochet pour les travailleurs des structures tierces. Selon le rapport, « *la structuration par le portage salarial nécessite certains ajustements juridiques* » (p. 49) alors que « *le statut des CAE est immédiatement mobilisable* » (p. 48). En revanche, la possible déstabilisation de ces deux cadres de « mise en emploi », particulièrement celui de la CAE qui

---

[58] J.-J. Dupeyroux, *Libres propos sur les cotisation*s – Dr. soc. 1993, p. 509

[59] Même s'il existe des exceptions, le partage de l'obligation de cotiser entre employeurs et salariés constitue un principe fondamental du droit de la sécurité sociale. Cons. const. 20 déc. 1960, déc. 60-10 L

[60] On peut être surpris de lire que « *le seul inconvénient de ce mécanisme* [recours à un tiers] *est le surcoût de la contribution à payer à la coopérative ou à la société de portage* » au titre de frais de structure (p. 4). Cette affirmation conduit le rapport à proposer d'en répartir la charge entre les travailleurs et la plateforme (sur modalités, v. point 2.4.1, p. 55).

[61] Il s'agit des plateformes de mise en relation par voie électronique lorsqu'elles déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix.

[62] C. trav., art. L. 7342-2.

[63] En contrepartie, c'est le régime ATMP de la Sécurité sociale qui trouvera à s'appliquer et non une couverture souscrite sur le marché des assurances de personnes.

s'inscrit dans le champ du coopérativisme, ne donne lieu à aucun développement[64]. La logique instrumentale qui guide le rapport conduit, en creux, à occulter – voire même à nier – les spécificités de ce modèle d'entreprendre et de l'engagement des entrepreneurs associés dans un projet ayant une double dimension individuelle et collective.

Il n'entre pas dans l'objet de cet article d'aborder cet aspect des choses. En revanche, au prisme de la question du coût de la protection sociale, il peut être fait état de coûts « cachés » dont le rapport ne s'est pas saisi. La neutralité de la salarisation des travailleurs de plateforme par la structure tierce ne doit pas être présumée. Pour ce faire, nous prendrons l'exemple de la salarisation intermédiée de livreurs à vélo ou motorisés dont les conditions de travail sont possiblement pathogènes, voire accidentogènes[65]. « L'affiliation » de ces travailleurs de plateforme peut emporter une fragilisation des équilibres existants en termes de coût de la protection sociale, dont il convient de rappeler qu'il est supporté par les seuls travailleurs au sein d'une société de portage comme d'une CAE (v. *supra*). Ainsi, des effets sur la cotisation ATMP sont à envisager en cas d'accroissement de la sinistralité au sein de la structure consécutive à une augmentation des accidents du travail. Pour les structures dont la tarification est en partie individuelle[66], une sinistralité accrue signifie mécaniquement une hausse du taux de la cotisation devant être assumée par l'ensemble des salariés portés ou des entrepreneurs coopérateurs. Les possibles répercussions sur les couvertures collectives complémentaires ne doivent pas non plus être passées sous silence, notamment celles en matière de prévoyance (incapacité, invalidité, décès). En effet, dans ces modèles de « mise en emploi » où le travailleur autofinance sa protection sociale, l'existence d'une couverture complémentaire matérialise une forme de consensus, ou *a minima* de compromis. Il en va particulièrement ainsi au sein d'une CAE où le revenu net dégagé est en moyenne peu élevé[67]. Dès lors, la dégradation des comptes du régime collectif[68] porte en germe des risques d'augmentation des cotisations ou primes d'assurance, voire menace à terme la pérennité de la couverture complémentaire. L'intégration dans la collectivité des assurés de travailleurs ayant une activité « à risque » peut donc induire une augmentation de l'effort contributif de tous au sein de la structure. Au regard de la place qu'occupe désormais la protection sociale complémentaire, on aurait pu attendre du rapport Frouin qu'il identifie ces risques de coût par ricochet.

---

[64] Il est d'ailleurs à noter que, si des responsables de quelques coopératives ont été auditionnés par la mission Frouin, les organisations représentatives des CAE et des SCOP ne l'ont en revanche pas été.

[65] Sur les stratégies d'optimisation du temps de transport afin de gagner plus et les risques auxquels les travailleurs s'exposent, v. A. Aguilera, L. Dablanc et A. Rallet*, L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée. Enquête sur les livreurs micro-entrepreneurs à Paris* – Réseaux 2018/6, vol. 212, spéc. pp. 41-43

[66] Tarification intégralement individuelle pour les entreprises d'au moins 150 salariés et tarification mixte (avec une part de taux individuel et une part de taux collectif) pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et 149 salariés.

[67] Il en va différemment en matière de portage qui, en l'état actuel des textes, n'est accessible qu'à des travailleurs justifiant d'une qualification minimale de niveau III. Près des trois quarts des portés sont des cadres, ce qui influe sur les tarifs de facturation des prestations. Il n'est dès lors pas surprenant qu'un accord collectif de branche ait récemment été conclu pour instaurer une couverture « prévoyance » pour les cadres du secteur (accord du 12 novembre 2020).

[68] Dégradation qui est appréciée à partir du rapport entre le montant des sinistres (prestations versées) et celui des primes ou cotisations encaissées au titre d'un même contrat.

c. *Dérégulation de l'accompagnement social des travailleurs de plateforme et inégalités de protection*[69]

Dans une vision post-fordiste de l'emploi, le travail indépendant est présenté comme la fin de l'aliénation au travail et comme un dispositif de responsabilisation. Dès lors, les percepts de l'« entreprise de soi »[70] s'appliquent-t-ils aux travailleurs de plateforme sous le régime de la microentreprise ? L'indépendance de ces travailleurs est-elle un moyen de sortir de la précarité ?

Ces questions nous ont poussées à étudier les modalités de l'accompagnement social des travailleurs de plateforme lorsque ces derniers sont en situation de précarité.

Pour ce faire nous avons mené une étude originale qui consiste en une analyse empirique de l'accompagnement social des travailleurs de plateformes. Plus particulièrement, nous nous sommes focalisées sur l'accompagnement dans le cadre de la protection contre deux types de risques : ceux liés à la santé et au travail. En d'autres termes, nous avons cherché à mettre en évidence la façon dont les travailleurs de plateforme sont accompagnés dans leurs choix en matière d'assurance et de protection en cas de perte d'emploi et en cas d'invalidité ou d'incapacité de travail.

L'enquête que nous avons réalisée met en évidence que le statut d'autoentrepreneur n'est pas choisi pour ses vertus sociales par les travailleurs de plateforme. Ces derniers bénéficient d'une faible protection sociale et doivent faire face à la mise en retrait des acteurs institutionnels historiques de l'accompagnement social. De nouveaux acteurs (associations, assurances, fonds, plateformes, etc.) se saisissent de cette problématique et l'accompagnement est en train d'opérer un glissement de la sphère publique à la sphère privée marchande.

o **Matériaux de la recherche**

L'analyse des mutations de l'accompagnement social des travailleurs de plateforme s'appuie sur une série d'entretiens semi-directifs réalisés par Gabrielle Lecomte. Les conditions de cette enquête ont été dégradées par la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19. À quelques exceptions près, les entretiens ont été menés par téléphone ou vidéo-conférence et leur durée a été réduite.

Dans un premier temps, neuf entretiens ont été réalisés avec des travailleurs et travailleuses de plateformes numériques aux métiers variés : coursiers et photographes et métiers de la communication et du numérique. Il s'agissait de revenir avec eux sur leurs trajectoires, leurs conditions d'emploi et de travail, les rapports entretenus avec les plateformes, leurs pratiques et représentations en matière de protection sociale. Nous les avons tout d'abord contactés par interconnaissance (notamment les coursiers et photographes) avant de les identifier *via* les plateformes et de trouver leurs coordonnées (pour les personnes en free-lance dans les métiers de

[69] Cette partie reprend les conclusions de l'étude menée dans l'article paru à la revue Droit social

70S. Abdelnour Sarah, A. Lambert, « « L'entreprise de soi », un nouveau mode de gestion politique des classes populaires ? Analyse croisée de l'accession à la propriété et de l'auto-emploi (1977-2012) », *Genèses*, 2014, vol. 2 n° 95.

la communication et du numérique). Les entretiens menés de janvier à mai 2020 ont duré de 50 minutes à près de 2 heures.

Dans un second temps, dix-neuf entretiens ont été menés avec divers acteurs institutionnels en charge de leur accompagnement afin de cerner les contours de ce champ. Il s'agit en matière d'emploi : d'une conseillère d'une coopérative d'activités et d'emploi (CAE), d'un conseiller d'une chambre des métiers et de l'artisanat (CMA), d'un capacitaire de transport, d'une créatrice d'une plateforme « éthique », d'un créateur d'une structure de formation, d'un inspecteur du travail de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), d'une conseillère d'une mission locale, d'une chargée de mission d'une collectivité territoriale ; en matière de protection sociale (santé et retraite) : d'une chargée d'action sociale et d'un sous-directeur retraite d'une caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), de responsables de partenariats dans une entreprise d'assurance, d'un chargé de missions de contrôle dans une Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (Urssaf) ; et au sein de structures d'aide à la création d'activité : de conseillers et responsables au sein de l'association pour le droit à l'initiative économique (ADIE), de la Boutique de Gestion (BGE) et de France active ainsi qu'une représentant d'un réseau local de soutien aux créatrices d'entreprises. Les entretiens, menés de février à octobre 2020, ont duré de 24 minutes à 1h30. Le tableau synthétise l'ensemble des entretiens réalisés.

Tableau : Entretiens réalisés dans le cadre de l'axe n° 2

Institution	Métier	Date	Durée	Média
Emploi				
Smart	Conseillère	19/02/20	30 min	de visu
Chambre des métiers et de l'artisanat de l'Aube	agent de développement économique	17/04/20	1h13	téléphone
	Capacitaire, vendeur, loueur de véhicules (Uber, Amazon)	29/04/20	1h	téléphone
Irys (plateforme « éthique »)	Créatrice	28/04/20	1h20	téléphone
Mcm Academy	Business Developer	07/07/20	33 min	téléphone
Direccte	inspecteur du travail (lutte contre le travail illégal)	20/07/20	1h45	de visu
We ker (mission locale Rennes)	animatrice du groupement des créateurs	01/09/20	1h	de visu
Rennes Métropole	Chargée de mission développement économique QPV - Coordinatrice Plan Emploi Quartiers	08/09/20	1h14	de visu

Urssaf	Responsable service contrôle + experte technique au service gestion des comptes des travailleurs indépendants	02/10/20		téléphone
Aide à la création				
ADIE Aube	Conseiller	14/05/20	1h10	téléphone
ADIE	négo contrat Uber	26/06/20	1h03	téléphone
ADIE	direction micro-assurance	29/06/20	1h	visio
ADIE Rennes	Conseillères	01/07/20	1h20	de visu
Bretagne Active	Conseiller financier / création entreprises	21/09/20		
BGE Rennes	Consultant	21/09/20		visio
Femmes de Bretagne	Coordinatrice	26/06/20	36 min	téléphone
Santé – retraite				
CARSAT Bretagne	Chargée action sociale indépendants	23/07/20	56 min	téléphone
CARSAT Bretagne	Sous-directeur retraite	23/07/20	30 min	téléphone
Axa France	Responsable partenariat TNE (Tech & Nouvelle Economie) + chargé des relations publique	08/09/20	1h10	visio
Mobilisations				
CGT	Conseil juridique + livreurs	19/03/20	2h06	de visu
CLAP	Porte-parole	29/05/20	1h15	téléphone
Travailleurs.ses				
Delivroo	Coursier	31/01/20	1h22	de visu
Bici Couriers	Coursier (salarié scoop)	06/02/20	1h56 +	de visu
Irys	Photographe	17/04/20	1h34	téléphone

Meero	Photogratableauphe	27/04/20	1h15	téléphone
Malt	chef de projet web, designer ux	04/05/20	50 min	téléphone
Malt	Designer graphique	05/05/20	1h30	téléphone
Malt	Développeur	06/05/20	55 min	téléphone
5euros.com, Malt, Crème de la crème	Marketing Digital	04/05/20	1h20	téléphone

- **Méconnaissance des droits et accompagnement des travailleurs de plateforme**

L'enquête que nous avons réalisée met en évidence que les travailleurs de plateforme ont des représentations le plus souvent parcellaires de leur protection sociale. De plus, la littérature sur le travail de plateforme met en évidence que ceux qui y ont recours sont souvent exclus ou se retrouvent à la marge du salariat. Pourtant pour ces travailleurs de plateformes, les dispositifs des politiques sociales ne permettent pas d'atteindre l'indépendance et l'ascension sociale espérée. Le travail de plateforme ne représente pas le tremplin attendu vers une activité indépendante classique. La littérature sociologique sur le sujet pointe ainsi les risques d'un « effet ciseau » de ces politiques sociales. À ce sujet, Sarah Abdelnour et Sophie Bernard mettent en évidence qu'à l'arrêt des aides étatiques telles que le revenu de solidarité active ou celles liées à leur précédent emploi, la précarité de ces travailleurs de plateforme peut encore s'aggraver[71]. Non seulement ils ne bénéficient plus des aides antérieures, mais ils doivent de surcroît rembourser de nouvelles dettes contractées pour développer leur activité ou acquérir leur matériel de travail (vélo, voiture, ordinateur…). Les auteures pointent alors que « *l'équilibre financier de leur activité se trouve remis en question et leur situation peut alors nettement se dégrader et dévoiler l'importance de leurs ressources préalables* »[72].

Certains travailleurs de plateforme sont bien conscients des différences de statut et se tournent vers le salariat, sous forme de CAE notamment, pour pouvoir bénéficier d'une protection sociale plus complète. Il en va par exemple ainsi de Mathis[73] ayant fait partie des premiers coursiers Deliveroo après avoir exercé ce métier en Italie pour une petite structure, qui a finalement intégré une CAE en France avec deux amis quand les conditions de rémunération de la plateforme se sont fortement dégradées. Mais pour les personnes dont le travail de plateforme est la principale activité, la protection sociale est rattachée à leur statut d'indépendant. Nous leur portons une attention particulière.

---

71 S. Abdelnour et S. Bernard, « Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations », La nouvelle revue du travail, 2018, n°13.

72 Ibid. 9.

73 Les prénoms sont anonymisés.

Ainsi, de nombreux travailleurs de plateforme méconnaissent le type de protection sociale associé à leur statut (souvent de microentreprise), voire ignorent qu'ils ne bénéficient pas de la même protection que les travailleurs salariés. Cette incompréhension est criante, lorsqu'une partie d'entre eux ne mesure pas la différence entre indépendance et salariat :

> *« Ce qu'on va leur expliquer en termes de risques, c'est si vous avez dépensé tout votre chiffre d'affaires et que vous n'avez pas payé vos cotisations, vous n'êtes pas dans les règles. Leur expliquer donc comment faire, comment déclarer, quoi prendre en compte. Leur expliquer surtout, ça c'est le plus compliqué, c'est que Uber n'est pas leur employeur. Donc tout ce qu'ils vont faire ils ne pourront pas dire : « oui, mais on ne m'a pas dit, oui, mais Uber m'a dit que ». Il n'y aucun lien officiel de subordination entre les deux et ils sont entièrement responsables. »*[74]

La littérature existante sur le sujet met en évidence que la méconnaissance de ces différences entre indépendants et salariés par ces travailleurs s'explique en partie par la disparition des guichets physiques des administrations et la suppression de formations obligatoires qui éloignent les entrepreneurs des instances traditionnelles d'accompagnement telles que les Chambres de commerce et de l'industrie (CCI) ou les Chambres de métiers et de l'artisanat (CMA)[75].

Tout d'abord ces institutions sont circonspectes face à l'évolution du régime d'indépendant. Cela a été particulièrement perceptible au travers de la difficulté que nous avons rencontrée à obtenir des entretiens avec les chambres consulaires, la plupart n'ayant pas répondu à nos sollicitations. Par ailleurs, jusqu'à la promulgation de la loi PACTE du 24 mai 2019, les indépendants étaient obligés de suivre un stage de préparation à l'installation, dispensé par les CMA. Cette formation était obligatoire pour être immatriculé au Répertoire des Métiers et elle est à présent facultative.

Ce phénomène est de plus renforcé par la marchandisation de ces formations qui deviennent payantes et l'externalisation d'une partie de l'accompagnement par les institutions « traditionnelles » à des partenaires extérieurs. A titre d'exemple, Pôle emploi sous-traite les formations promouvant la création de microentreprise comme solution au chômage à d'autres organismes, notamment les Boutiques de Gestion (BGE), au travers du programme « Activ'Créa ».

Dans ce champ, les organisations collectives de travailleurs de plateforme sont émergentes et ne sont pas considérées comme représentatives et de ce fait ne peuvent prétendre à la qualité de syndicat représentatif. Le recours systématique aux applications électroniques pour la création d'entreprise et les solutions proposées par les plateformes elles-mêmes sur leurs applications, rendent d'autant plus difficile l'accès à ces institutions de référence. C'est ce que nous explique un conseiller économique d'une CMA : « Surtout, les travailleurs de plateformes, c'est rare [qu'ils mobilisent les dispositifs d'accompagnement]. Dès qu'ils sont sur la plateforme, c'est bête, mais dès qu'ils ont leur application, leur déclaration, etc. Généralement ils viennent peu vers nous »[76].

---

74 Entretien avec des conseillères, ADIE, 1er juillet 2020, projet TransSEN.

75 S. Abdelnour, « L'auto-entrepreneur : une utopie libérale dans la société salariale ? », *Lien social et Politiques*, 2014, n° 72.

76 Entretien avec un conseiller économique, CMA, 17 avril 2020, projet TransSEN.

La mission d'accompagnement de ces structures est par ailleurs d'autant plus difficile que ces travailleurs semblent percevoir ces conseils comme une contrainte :

> *« [les coursiers ne sont] pas des gens très faciles à amener vers la formation, vers le suivi. Ils viennent vraiment consommer leur besoin de financement. […] C'est la difficulté d'être vraiment… un vrai entrepreneur qui déclare et qui engrange des droits, suite à sa déclaration. »*[77]

Nous constatons que face au peu de réponses de ces acteurs historiques de l'accompagnement, les travailleurs de plateforme s'orientent vers de nouvelles structures qui ont pour certaines participé à la promotion de l'autoentreprise avant sa création. Elles prennent alors le relais des institutions historiques dans l'accompagnement des micro entrepreneurs en général et des travailleurs de plateforme en particulier et pallient les carences de celles-ci.

Les travailleurs de plateforme s'orientent ainsi particulièrement vers l'Association pour le droit à l'initiative économique[78] (ADIE) au sein de laquelle le recours aux micro-crédits permet de financer les outils de travail (véhicules notamment). D'autres associations, telles que France Active, plus orientée vers l'économie sociale et solidaire ou la BGE, sont plus éloignées de ce public ayant des difficultés d'accès aux prêts bancaires[79] et dont le développement d'entreprise peut rester limité. Ce seraient ainsi les travailleurs de plateforme les plus démunis, ne trouvant pas ces ressources par eux-mêmes, qui sollicitent ces associations pour un financement ou des conseils.

Certains travailleurs de plateforme se tournent également vers des acteurs traditionnels de l'accompagnement à l'emploi tels que les missions locales qu'ils connaissent par ailleurs. Nous avons ainsi rencontré une chargée de mission locale qui se renseigne sur la protection sociale des travailleurs de plateforme suite à la demande de plusieurs bénéficiaires qui cherchaient à s'immatriculer. Souhaitant les prévenir des risques associés à cette activité, elle s'est cependant tournée vers l'ADIE pour obtenir davantage de renseignements.

L'arrivée de ces nouveaux acteurs de l'accompagnement, la mise en retrait des acteurs historiques et la disparition des guichets participent dès lors à la construction d'un nouveau compromis de protection sociale.

d. *Les nouvelles modalités de régulation des droits sociaux des travailleurs de plateforme*

L'accompagnement social des travailleurs de plateforme connaît de nouvelles modalités de régulation. Cela se traduit d'une part par l'instauration par la loi de la responsabilité sociale des plateformes et d'autre part par une régionalisation de l'accompagnement.

---

77 Ibid.

78 L'ADIE est une association dont le but est de proposer des solutions d'emprunt aux indépendants exclues du système bancaire traditionnel grâce au microcrédit accompagné.

79 Échange avec un conseiller financier, France Active, **28 septembre 2020**, projet TransSEN.

o La construction de la responsabilité sociale des plateformes

Tout en promouvant une représentation libérale du marché du travail, les plateformes semblent être de nouveaux intermédiaires qui contribuent à réguler le marché de l'accompagnement des indépendants. Non seulement elles « offrent » aux entrepreneurs une clientèle qu'ils n'ont pas à démarcher, mais elles y associent également divers services d'accompagnement et de protection sociale. La fourniture de ces services s'explique en partie par la reconnaissance d'une responsabilité sociale des plateformes (cf. encadré ci-dessous).

Encadré : La responsabilité sociale des plateformes

La loi Travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 a fait des travailleurs de plateforme répondant à la définition de l'article 242 *bis* du Code général des impôts, l'une des catégories protégées par des règles spécifiques au sein de la septième partie du Code du travail.

L'article L. 7342-1 du Code du travail dispose ainsi que, lorsqu'elles déterminent les caractéristiques de la prestation de service ou du bien fourni et fixent son prix, les plateformes ont, à l'égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale.

Cette responsabilité sociale s'exerce par la prise en charge des éventuelles cotisations d'assurance souscrite à titre volontaire par le travailleur contre le risque d'accident du travail, à hauteur de la cotisation due au titre de l'assurance volontaire de la Sécurité sociale. Elle s'accompagne d'une contribution de la plateforme à la formation professionnelle.

La loi du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (LOM) a complété ces dispositions en prévoyant l'abondement du compte personnel de formation (CPF) des travailleurs par les plateformes sur lesquelles ils réalisent un chiffre d'affaires supérieur à un seuil fixé par décret. Cette loi a par ailleurs introduit des dispositions spécifiques aux secteurs des VTC et de la livraison de marchandises, et notamment la possibilité pour les plateformes d'établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de leur responsabilité sociale. Une telle charte a vocation à préciser, dans le respect des dispositions législatives, les droits et obligations des travailleurs indépendants en relation avec chaque plateforme, notamment « l*es modalités visant à permettre aux travailleurs d'obtenir un prix décent pour leur prestation de services* », « *les modalités de développement des compétences professionnelles et de sécurisation des parcours professionnels* », les mesures visant à « *améliorer les conditions de travail* » et « *prévenir les risques professionnels auxquels les travailleurs peuvent être exposés en raison de leur activité ainsi que les dommages causés à des tiers* », ainsi que, « *le cas échéant, les garanties de protection sociale complémentaire négociées par la plateforme dont les travailleurs peuvent bénéficier* ».

Source : M. Forissier, C. Fournier et F. Puissat, Travailleurs des plateformes : au-delà de la question du statut, quelles protections ? Rapport d'information, commission des affaires sociales, Sénat, n° 452, 20 mai 2020. 29.

Une nouvelle logique se met en place dans l'accompagnement et la protection contre les risques emploi et santé. Concernant le risque emploi, il ne s'agit plus de dédommager le travailleur privé de travail en cas d'inactivité (allocation chômage), mais de lui proposer des formations en guise d'assurance contre la perte de travail. Le fait de développer des compétences doit permettre au travailleur de s'assurer contre l'exclusion du marché du travail et d'y rester actif. À cet égard, cela s'inscrit parfaitement dans les politiques de flexisécurité et d'activation des personnes sur le

marché du travail. Les travailleurs indépendants cotisent alors de façon obligatoire pour des formations. En contrepartie de la contribution à la formation professionnelle, ils peuvent bénéficier du financement total ou partiel de leurs formations. Pour les travailleurs relevant du régime de la microentreprise, il s'agit du Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprises artisanales (FAFCEA). Pour les travailleurs de plateforme plus spécifiquement, la loi Travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit une prise en charge obligatoire par la plateforme. Pour ces travailleurs ayant réalisé sur une année civile un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale, la plateforme doit prendre en charge leur contribution Formation et les frais d'accompagnement s'ils demandent une Validation des Acquis d'Expérience (VAE).

Uber a développé dès 2016 un partenariat avec les créateurs de ce qui deviendra MCM Academy, organisation spécialisée dans la formation des chauffeurs VTC dans un premier temps, puis celle de l'ensemble des métiers du transport (développant le e-learning depuis 2017). Cette organisation propose aujourd'hui des formations pour différentes plateformes : « aujourd'hui notre métier : on accompagne les plateformes de mise en relation. On travaille avec toutes les plateformes aujourd'hui, toujours dans le monde du transport. Mais vraiment on les accompagne dans les transformations de demain. Et au-delà de former à de la réglementation qui est imposée en France. On cherche à développer de nouveaux diplômes et à influencer l'univers du transport pour de nouvelles réglementations »[80].

Concernant le risque santé, la prise en charge s'organise autour du développement du marché des offres des Organismes complémentaires d'Assurance maladie (OCAM) afin de compléter les dispositifs de la Sécurité sociale des indépendants. Il est alors intéressant d'analyser la façon dont les acteurs du secteur de l'assurance privée répondent à la critique sociale à l'encontre des inégalités de protection entre indépendants et salariés. Le développement de la « *gig economy* »[81] amène ainsi Axa à définir des produits afin d'attirer une nouvelle clientèle en anticipant leurs besoins : au-delà de l'offre santé-prévoyance, il s'agit par exemple de répondre à la précarité de leurs conditions de vie en proposant une caution locative ou une caution pour une demande de prêt ou, pour les personnes *free-lance*, une protection pour la responsabilité civile professionnelle[82].

Les plateformes elles-mêmes proposent par ailleurs, *via* des partenariats, des offres d'assurance complémentaire. Il s'agit de renforcer la loyauté des travailleurs, tout en voulant créer un nouveau modèle social compatible avec leur modèle économique. Dans cette perspective, Uber propose gratuitement à ses partenaires indépendants une assurance qui paraît proche de la couverture apportée aux salariés : prise en charge des frais médicaux et d'hospitalisation, garantie en cas d'incapacité permanente ou de décès (sous la forme d'un capital) ainsi qu'une garantie en cas d'accident, s'il survient lorsque le travailleur est connecté à l'application[83]. L'assurance comprend

80 Entretien avec un responsable, MCM Academy, 7 juillet 2020, projet TransSEN.

81 AJ. Wood, M. Graham, V. Lehdonvirta, I. Hjorth, "Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy", *Work, Employment and Society*, 33(1), 2019.

82 Entretien avec des responsables, AXA France, 8 septembre 2020, projet TransSEN.

83 Dans le contexte sanitaire de pandémie de Covid-19, une continuité de la couverture a été prévue en dépit de l'absence d'activité.

également quelques garanties attachées à la personne même lorsqu'elle ne travaille pas pour la plateforme (prime de naissance, indemnités en cas de convocation à un jury d'assises). La couverture est par ailleurs complétée par une assurance optionnelle, avec des prix préférentiels pour l'assurance automobile[84]. Deliveroo propose également une couverture maladie aux livreurs de son réseau afin de compléter l'indemnisation de la Sécurité sociale des indépendants.

La question qui se pose alors est de comprendre dans quelle mesure ces initiatives ne participent pas à la création d'une forme de *managed care*[85] à la française. Les plateformes sélectionnent les prestations qu'elles financent en plus de celles de la Sécurité sociale des indépendants. Cette pratique de prise en charge en dehors du panier de biens et services médico-sociaux de la Sécurité sociale peut alors être interprétée comme le développement d'offres marchandes. Les plateformes peuvent mettre en concurrence les offreurs de solutions d'assurance pour faire pression à la baisse sur les tarifs des assurances. Si cette pratique peut être interprétée comme une stratégie gagnante à la fois pour les comptes de la santé et pour les bénéficiaires, elle s'éloigne par ailleurs des principes d'universalisme et de solidarité qui sont les piliers de la protection sociale en France.

o La régulation territoriale de l'accompagnement

Nous venons de mettre en évidence que des mesures de renforcement des dispositifs de protection sociale sont proposées par les plateformes à leurs partenaires indépendants. Ces mesures laissent penser que ces services se développent de façon uniforme nationalement. Mais dans les faits, ils se mettent en place de façon disparate selon les territoires. Si la lutte contre les inégalités territoriales apparaît comme une problématique transversale à toutes les Conventions d'Objectifs de Gestion (COG) que nous avons citées précédemment, l'effectivité de ces mesures semble contingente à des espaces de régulation territoriaux. Le développement de cette régulation émane de plusieurs facteurs.

Premièrement, l'essentiel du travail de plateforme se fait en Île-de-France et les sièges des plateformes se trouvent également dans cette région. Ainsi la régulation de cette activité n'est pas harmonisée à l'échelle nationale. Cette situation est constatée par les institutions de contrôle telles que l'Urssaf ou la Direccte[86] (et notamment l'Unité régionale d'appui et de contrôle en matière de lutte contre le travail illégal). Un contrôleur d'une antenne locale de l'Urssaf nous indique ainsi que le contrôle du travail de plateforme ne fait pas partie des plans de contrôles locaux habituels :

> *« Le travail de plateforme est déjà principalement sur Paris. Ça dépendrait plus en fait de l'URSSAF d'Île-de-France. Les fiefs sont plutôt là-bas. Après on a pu avoir des sollicitations de*

84 Entretien avec des responsables, AXA France, Op Cit.

85 Le *managed care* fait référence à l'organisation du système de santé des États-Unis d'Amérique et correspond à des réseaux de soins intégrés qui sont gérés par les entreprises et qu'elles proposent à leurs salariés. Ce sont les entreprises qui gèrent le financement, la régulation et la production des paniers de biens et services médicaux. Le parallèle peut être fait avec la proposition d'offre de service de protection sociale par les plateformes aux travailleurs de leur application.

86 Depuis le 1er avril 2021, les DIRECCTE ont été réorganisées avec les services déconcentrés de la cohésion sociale (DRCS) au sein d'une nouvelle structure appelée *Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités* (DREETS).

la préfecture sur certains types de contrôles comme ça, mais pas en contrôles classiques, vraiment en contrôles de travail dissimulé pur, c'est-à-dire fait de manière inopinée. »[87]

Deuxièmement, les acteurs territoriaux investis dans la mise en œuvre des politiques décrites ont un rôle prépondérant. Concernant par exemple l'ADIE, l'offre locale d'accompagnement des travailleurs de plateforme s'est créée pour répondre à une demande qui a pris la structure de court et s'est diffusée différemment selon les régions. Comme nous venons de le voir, le public est principalement localisé en Île-de-France et est par exemple peu présent dans la région Grand Est (15 personnes concernées en 2020[88]). La Bretagne (Rennes en particulier) a quant à elle connu une forte demande en 2018 (pour des VTC puis des livraisons en vélo et scooter). Face à la nouveauté de la demande et à des débats éthiques en interne, ce sont les conseillers qui localement ont construit un module d'accompagnement :

« c'est très rapide à faire ce genre de prêt donc voilà ça peut être satisfaisant si on veut être dans une approche productiviste on va dire. Mais c'est vrai que très vite [une conseillère] a voulu mettre en garde les collègues en disant « attention faut pas qu'on finance n'importe comment les personnes, il faut qu'on se fixe un cadre » […] On était vraiment dans le but de les protéger parce que ce sont des gens qui n'ont pas accès à l'information et qui aujourd'hui n'arrivent pas à la trouver ailleurs. »89.

L'accompagnement mis en place inclut des informations sur les risques physiques, légaux (obligation de posséder la capacité professionnelle de transport de marchandises pour la livraison en scooter par exemple), administratifs (différence entre chiffre d'affaires et bénéfice ; cotisations), des informations en matière d'assurances et de complémentaires santé. Localement, les conseillers amènent également ces sujets lors d'actions d'information au Centre Régional d'Information Jeunesse ou au sein des quartiers prioritaires de la ville. En définitive, l'accompagnement dont bénéficient ces travailleurs est tout à fait contingent de l'investissement de ces acteurs et des dispositifs que ces derniers ont souhaité mettre en place.

Nous notons par ailleurs des représentations différenciées des situations vécues par les travailleurs de plateforme selon la place des professionnels de l'accompagnement dans la hiérarchie de leur structure. Par exemple, à l'ADIE si localement les conseillers de terrain peuvent s'inquiéter des conditions d'emploi et de travail de ces travailleurs et chercher à les informer sur les risques encourus (notamment en matière de protection sociale), nationalement la direction en charge des partenariats avec les plateformes, tout en admettant être plus éloignée des situations de terrain, promeut l'entrepreneuriat individuel comme solution alternative au salariat et plébiscite la protection sociale individuelle :

« il y a beaucoup de personnes qui viennent nous voir, de créateurs d'entreprises qui viennent nous voir et qui veulent se lancer. Et nous, c'est notre mission de pouvoir les accompagner, de les aider à faire en sorte qu'elles puissent sortir de la précarité et dégager un revenu pérenne. Et le travail via les plateformes est une solution. Peut-être pas la meilleure solution, notamment

87Entretien avec un chargé de missions de contrôle, Urssaf, 2 octobre 2020, projet TransSEN.
88Entretien avec un conseiller, ADIE, 14 mai 2020, projet TransSEN.
89Entretien avec des conseillères, ADIE, *Op. cit.*

au niveau de tout ce qui est protection sociale et autre, mais c'est une solution. Il y a un point de vue assez pragmatique à l'ADIE en fait à ce niveau-là. C'est : associons-nous aux acteurs de ce marché-là pour pouvoir aider plus de personnes qui ont besoin de nous. »[90]

Si cette régulation territoriale permet une meilleure prise en compte des spécificités locales, elle est également porteuse d'un creusement des inégalités d'accompagnement des travailleurs de plateforme et produit des effets négatifs sur l'effectivité des droits sociaux des travailleurs de plateformes.

L'enquête réalisée met en évidence que le choix du régime de la microentreprise, tout comme le travail de plateforme, ne peuvent pas être présentés comme l'« entreprise de soi » des travailleurs. Ceux situés en marge du salariat acceptent la faible protection sociale associée au régime de la microentreprise soit par méconnaissance des dispositifs, soit par dépit en l'absence de proposition de travail salarié. Face aux inégalités entre travailleurs salariés et travailleurs de plateformes, de nouvelles réponses sont apportées. Celles-ci s'intègrent au « nouvel esprit du capitalisme », entendu comme la capacité du capitalisme à s'adapter à la critique sociale qui est formulée à son encontre tout en conservant les prédispositions marchandes du modèle capitaliste[91].

De nouvelles logiques se mettent en place et s'inscrivent dans une logique de dérégulation : les services de protection sociale sont délégués à la responsabilité des plateformes qui mettent en concurrence des offreurs de services de protection. Au rôle des plateformes s'ajoute celui d'acteurs territoriaux investis dans la mise en œuvre des politiques sociales à l'échelle territoriale, dans la logique de décentralisation. En définitive, l'accompagnement dont bénéficient les travailleurs de plateforme est tout à fait contingent de l'investissement de ces acteurs et des dispositifs que ces derniers ont souhaité mettre en place. Il est alors possible d'observer des démarches territoriales différenciées qui ont pour finalité une disparité de l'accompagnement entre régions. En d'autres termes, aux inégalités sociales résultant du statut d'emploi s'ajoutent désormais des inégalités territoriales qui, se conjuguant, mettent à mal le principe d'universalité de la protection.

B. Les voies de régulation du travail de plateforme et d'encadrement du pouvoir économique des plateformes

Dans le champ du droit économique, les voies de régulation du travail de plateforme et d'encadrement du pouvoir économique ne consistent pas à repenser les statuts de l'activité professionnelle et le régime juridique applicable aux relations contractuelles inscrites dans un contrat de prestation de service.

La recherche a mis en évidence trois voies possibles par lesquelles il est envisagé ou envisageable de réguler le travail de plateforme et d'encadrer le pouvoir économique des plateformes

90 Entretien avec un chargé de projets, ADIE, **26 juin 2020**, projet TransSEN.
91 L. Boltanski, E. Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999.

numériques à l'égard des travailleurs de plateformes, qui dans l'ordre économique sont appréhendées comme de simples entreprises.

En premier lieu, nous nous sommes intéressés à la manière dont le droit de l'Union européenne entendait réguler l'économie numérique, ce qu'elle a commencé à faire par l'édiction du règlement 2019/1150 promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne (ci-après règlement P2B) qui a été adopté le même jour que la directive 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles (CTTP). Ce travail a été confié à un jeune chercheur dans le cadre de son mémoire.

En deuxième lieu, la recherche a porté sur la possibilité d'une régulation collective inspirée du droit de la négociation collective et qui, à certaines conditions, pourraient voir le jour dans l'économie numérique. Cette étude, qui a débuté avant même que ne soient publiées les rapports Frouin et Mettling et qui fera l'objet d'une publication dans la revue *Droit social* expose la manière dont il est possible de modéliser une telle négociation collective dans l'ordre économique et marchand dans lequel s'inscrit en France le travail de plateforme.

En troisième lieu, la recherche a souhaité explorer une voie alternative, peu étudiée, celle du coopérativisme de plateforme. Cette voie est en effet très marginale aussi bien dans le champ du droit économique que dans champ de l'ordre du droit social. Cette réflexion autour du coopérativisme de plateforme était inscrite dès le départ dans le projet, notamment du fait du partenariat avec la CG-SCOP. Elle avait débuté au cours du premier séminaire par l'intervention du Pr. Rosa et de la participation de travailleurs de plateforme qui avaient fait le choix de créer des coopératives. Très vite les réflexions ont montré que cette alternative conduisait certes à repenser le cadre juridique des relations de travail (axe 1), mais surtout conduisait à repenser totalement le modèle économique des plateformes et de la manière dont il convenait de réguler l'activité économique de ces dernières (axe 2). Evidemment, la sortie du rapport Frouin et du rapport rendu par la fondation Jaurès a redonné à cette alternative un plus grand intérêt. Sans s'en tenir à la structure de la CAE, l'étude menée par Fabrice Rosa (à paraître à la revue *Droit social*) permet d'en apprécier les grandes potentialités.

a. *L'encadrement des relations entre entreprises utilisatrices et fournisseurs de services d'intermédiation en ligne par le règlement P2B (Tristan Pellerin)*[92]

Le règlement P2B et sa pertinence pour accorder des protections aux travailleurs de plateforme n'ont que très peu été étudiés en tant que tels par la littérature. L'étude la plus poussée sur ce sujet précis est celle réalisée pour le compte de la Commission en 2019, qui réalise une analyse complète

[92] Cette partie reprend le travail de recherche réalisé par Tristan Pellerin sous la direction de Marion Del Sol, La régulation européenne du travail de plateforme et le règlement P2B 2019/1150. Réflexion sur la pertinence de l'approche par le droit économique de l'Union. Mémoire de master (Droit européen. Parcours Droit et globalisation économique (DEGE)

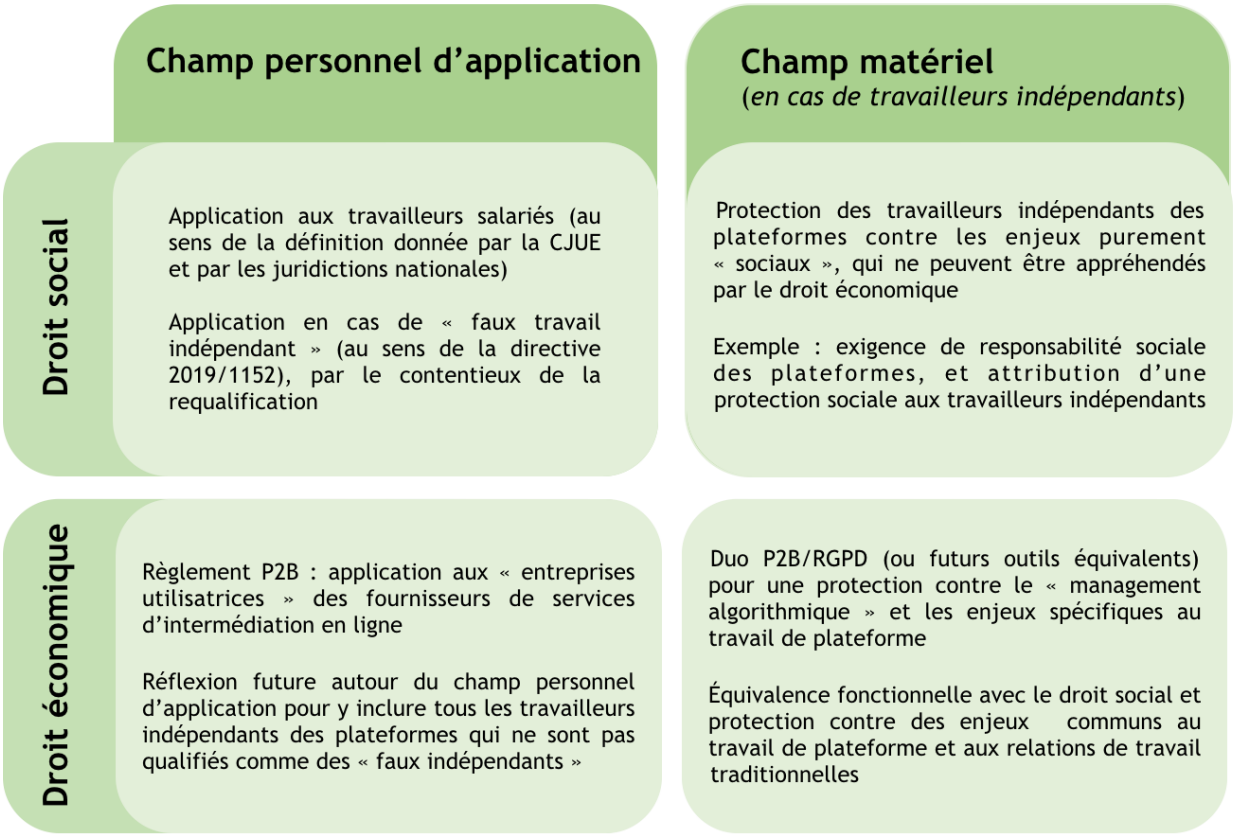
du règlement P2B, et qui dresse une comparaison entre ses prescriptions et celles de la directive CTTP.

Le règlement P2B a été étudié au prisme de la situation des travailleurs indépendants qui offrent leurs services par l'intermédiaire d'une plateforme. Ce règlement de droit économique ne permettra pas de répondre aux enjeux gravitant autour du statut d'emploi, comme la rémunération. Toutefois, les dispositions pourraient permettre d'atténuer la vulnérabilité des travailleurs face aux algorithmes d'intermédiation des plateformes de travail, et de venir encadrer des problématiques comme le management algorithmique réalisé par ces plateformes.

Ainsi Tristan Pellerin s'est-il demandé dans quelle mesure le règlement P2B, ou un futur outil équivalent, est susceptible de réguler certains des enjeux soulevés par le phénomène du travail de plateforme ?

Sa première hypothèse a consisté à vérifier si le champ personnel de ce règlement permettait d'inclure les plateformes de travail et leurs travailleurs. Sa deuxième hypothèse a été de considérer qu'il existe une analogie, une filiation, entre les protections accordées par le droit social « classique », et celles accordées par le règlement P2B 2019/1150. Cette recherche fait ainsi le choix inédit d'apporter la notion « d'équivalence fonctionnelle » afin de mener cette comparaison. Cette méthode permet de vérifier si le règlement P2B était à même d'accorder, sur certains enjeux communs au travail de plateforme et aux relations de travail traditionnelles, des protections fonctionnellement équivalentes à celles du droit social. En effet elle met en lumière comment le règlement P2B pourrait envisager des enjeux spécifiques au travail de plateforme. Enfin, la troisième hypothèse de sa recherche était que, pour des enjeux spécifiques au travail de plateforme (comme le management algorithmique), un outil comme le règlement P2B était mieux à même que le droit social de l'UE pour venir améliorer la situation des travailleurs de plateforme.

La double complémentarité entre le droit social et le droit économique dans l'objectif de protection des travailleurs de plateforme



Nous n'évoquerons ici qu'un exemple. Un des principaux enjeux relevés par la littérature en matière de conditions de travail des travailleurs de plateforme est le fait qu'ils n'ont pas de protection contre des décisions unilatérales de suspension ou de clôture de leur compte d'utilisateur, et donc de leur relation commerciale avec la plateforme. Ces décisions s'apparentent à l'impossibilité de réaliser des tâches, pendant une période déterminée ou de manière définitive, et donc de percevoir leur revenu. Pour rappel, en ce qui concerne les plateformes de transport et de livraison, entre 15 et 19% des travailleurs interrogés par une enquête de l'OIT ont rapporté avoir connu des désactivations ou clôtures définitives de comptes d'utilisateurs (65% des personnes concernées estimaient que ces décisions étaient injustifiées)

Nous ne reviendrons pas ici sur la question de savoir si les travailleurs indépendants pourraient revendiquer la protection contre le licenciement. Il s'agit bien d'apprécier le niveau de protection offert par le droit économique et en particulier par le règlement P2B.

En matière de résiliation et de suspension unilatérale des services d'intermédiation par un fournisseur, le règlement fait un grand pas dans la protection des entreprises utilisatrices. Le législateur prend acte que les fournisseurs de services d'intermédiation ont la possibilité de déréférencer les biens ou services proposés par les entreprises utilisatrices, de suspendre la fourniture des services d'intermédiation, voire de résilier le contrat commercial qui lie les deux

parties. Avec un effet équivalent, les plateformes peuvent également restreindre ou déclasser les biens ou services proposés par les entreprises utilisatrices ou porter atteinte à son apparence. Ces décisions sont prises de manière unilatérale par le fournisseur de services d'intermédiation. Elles représentent une perte d'information considérable pour les entreprises utilisatrices, ce qui peut porter atteinte à leur capacité d'exercer d'autres droits prévus par le règlement comme le droit de recours ou le système de plainte interne.

Or, pour atténuer la vulnérabilité des entreprises utilisatrices, le règlement propose une obligation préalable de motivation de ces décisions, réalisée sur un support durable. Une telle motivation devra ainsi comporter les faits qui ont conduit à cette décision (Article 4). Ces faits devront être confrontés à ce qui est prévu dans les conditions générales. Ces dernières doivent, en effet, prévoir les motifs des décisions de suspension, de résiliation ou d'imposition de toute autre restriction (Article 3). La réintégration de l'entreprise utilisatrice sur la plateforme après une décision erronée est également envisagée. Cette obligation de motivation ne s'applique pas si l'entreprise utilisatrice a violé à de nombreuses reprises les conditions générales d'utilisation (Article 4).

Cet exemple met en évidence la similarité fonctionnelle. Au-delà, celle-ci permet d'interroger le cadre juridique dans lequel doit se jouer la régulation des nouvelles formes de travail. En particulier, le règlement P2B permet d'envisager pleinement les problématiques soulevées par le management algorithmique. En ce que cet outil vise à encadrer spécifiquement les plateformes d'intermédiation en ligne, il développe une approche porteuse, adaptée aux défis juridiques que soulèvent ces mécanismes techniques.

b. *La voie privilégiée par le législateur français : le dialogue social ou comment modéliser la négociation collective dans le champ économique (J. Dirringer et Y. Ferkane)*[93]

Comme nous l'avons souligné dans la première partie du rapport, à sa manière, le droit français n'abandonne pas entièrement le travail de plateforme à l'ordre économique. Ainsi est-ce au travers d'une inscription dans le Code du travail que la loi a débuté la régulation de ces relations économiques[94]. Par la suite, la loi LOM de 2019[95] a habilité le Gouvernement à prendre des mesures déterminant « *les modalités de représentation des travailleurs indépendants (…) recourant pour leur activité aux plateformes* (...) »[96].

Pourtant, à la lecture des nombreux rapports, il nous a semblé important de mener un travail de modélisation de manière à mettre en exergue les traits saillants et distinctifs de ce que serait la négociation collective menée dans le champ des plateformes selon qu'on la plonge dans l'ordre

[93] Cette partie reprend les conclusions de l'article paru dans la revue Droit social
[94] « Titre IV : Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique (art. L. 7341-1 à L. 7342-11) » issu de la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
[95] Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités
96 Art. 48.

social du droit du travail et de la protection sociale ou dans l'ordre économique et marchand du droit économique.

Cette étape a vocation à dessiner un cadre d'analyse à partir duquel envisager de possibles pistes de réformes et mieux lire celle qui vient d'être adoptée le 21 avril 2021 dont on soulignera dès à présent le caractère très inachevé donnant l'impression que le travail restera sur le métier et laissé à la future équipe gouvernementale[97].

Assurément, aucune n'appliquera l'un des modèles de manière pure et absolue. D'ailleurs, les principaux rapports sur la question et les esquisses de réformes avancées se situent tous à la croisée des chemins, jonglant entre l'ordre social et l'ordre économique[98]. Dans chacune des propositions, l'inspiration du droit du travail y est très forte, au point d'ailleurs que l'on est en droit de se demander si les auteurs envisagent toujours les travailleurs de plateforme comme des travailleurs indépendants évoluant dans l'ordre économique. Ils sont d'autant plus tournés vers le droit du travail que le droit économique est censé rétif à cette source de régulation que constitue la négociation collective. Est-il possible ici aussi d'identifier une zone grise et d'y dessiner une troisième voie ?

La porosité des frontières qui séparent le travail salarié du travail indépendant invite « à reconsidérer la place respective du droit du travail, du droit civil et du droit commercial en matière d'activité professionnelle »[99]. Entre ces deux pôles se situerait une zone grise peuplée de figures hybrides parmi lesquelles camperait le travailleur de plateforme.

Telle est pourtant l'option privilégiée. Le dialogue social constituerait à la fois un droit reconnu aux travailleurs de plateforme et une manière pour le législateur de réguler les plateformes sans remettre en cause leur modèle économique et leur inscription dans l'ordre économique.

Le droit économique structure le marché en encadrant et en favorisant l'appariement entre l'offre et la demande. Cette posture ancillaire du droit démontrerait combien le marché a essaimé et a acquis le rang de modèle d'organisation des relations sociales[100]. Dans la grande majorité des cas, c'est de la libre confrontation entre une pluralité d'offres et de demandes que naît le marché et donc le contrat de marché. Or, « *ce type de contrat présente par rapport au contrat du Code civil* une *particularité très notable qui est celle de comporter une dimension collective marquée* »[101]. De proche en proche, des auteurs sont amenés à avancer la piste d'un « droit du marché ». Dès lors, peut-on admettre que la négociation collective compte parmi les sources formelles d'un tel droit ? À l'évidence, la négociation collective pourrait s'avérer particulièrement utile à ceux qui souhaiteraient réguler un marché. Est-ce à dire que ce contrat collectif pourrait être le fruit d'une négociation collective ? Pour l'heure, il semblerait que « *le collectif [soit] très mal pris en compte*

---

[97] Ord. n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation

[98] V. note 7.

99 A. Supiot, « Les nouveaux visages de la subordination », Dr. soc. 2000, p. 131.

[100] M.-A. Frison-Roche, « Le modèle du marché », APD, 1995, n°40, p. 286.

[101] C. Lucas de Leyssac, « Du caractère collectif du contrat de marché », RDC, 2006, n° 4.

(…) au stade de la négociation des contrats de marché »[102], le législateur préférant se concentrer sur la police juridique du contenu des contrats[103]. Il n'empêche qu'il découle de ce qui précède que la négociation collective pourrait, en se déployant au-delà du droit du travail, jouer le rôle de régulateur du marché. Selon une analyse répandue, la négociation collective et son produit, l'accord collectif, seraient des modes de régulation de l'économique et du social. La question est alors de savoir si, implicitement, cela reviendrait à reconnaître les travailleurs de plateforme comme de « faux indépendants » justifiant, conformément à la jurisprudence *Künsten*[104] qu'on leur reconnaisse le droit de négociation collective tel qu'il s'inscrit dans l'ordre social ? Ou s'agit-il de devancer la proposition de la Commission européenne pour admettre dans le cadre de l'article 101 du TFUE et de l'interdiction des pratiques restrictives de concurrence un nouveau cas de dérogation comme il en existe dans le secteur agricole ?

C'est donc sans doute davantage un phénomène d'hybridation qui est en cours justifiant qu'on puisse parler ici aussi de « zone grise ». L'objectif était donc pour nous de mettre en évidence ce que les différentes pistes de réforme cherchent à garder de l'ordre social et du droit du travail pour le reconstruire ailleurs, dans l'ordre économique marchand et du droit économique. Cela suppose d'admettre la négociation collective comme une source possible du droit économique et de se départir de l'idée qu'elle serait incompatible avec les principes qui le régissent. Si cette inscription est rendue possible à certaines conditions, reste à la construire.

C'est ainsi que dans la contribution à paraître dans la revue *Droit social,* nous nous sommes attachés, non seulement à montrer comment l'accord collectif pourrait être mobilisé tantôt comme un instrument de régulation de la concurrence tantôt comme un instrument de régulation du pouvoir économique qu'exercent les plateformes numériques, mais encore à identifier les conditions nécessaires devant être respectées pour qu'une négociation collective dans l'ordre économique soit admissible. Outre l'étude générale des conditions posées par les articles 101 et 102 du TFUE, nous nous sommes aussi inspirés du droit rural qui, de manière dérogatoire à l'interdiction des ententes et aux pratiques restrictives de concurrences, admet que des accords puissent être conclus entre producteurs et distributeurs. En outre, nous avons également examiné avec attention le concept de corégulation que les autorités européennes promeuvent depuis quelques années et qui tend à supplanter celui d'autorégulation dont les conséquences ont pu être dénoncées notamment à la suite de la crise de 2008 et qui, au surplus, pourrait aboutir à des pratiques tombant sous le coup de l'article L. 420-3 du Code de commerce interdisant tout engagement, convention ou clause qui consisterait en un abus de position dominante.

Par suite, des formes de régulations collectives existent dans l'ordre économique et elles remplissent somme toute des fonctions similaires à celles de la négociation collective dans l'ordre social. Néanmoins, les principes qui structurent cet ordre laissent apparaître des particularités liées au fonctionnement du marché. Ceci crée une ligne de partage qui demeure pertinente et qui

---

102 C. Lucas de Leyssac, art. préc.

103 not. en droit de la consommation l'interdiction des clauses abusives.

104 CJUE, 4 décembre 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13. A cet égard, la décision rendue par la CJUE le 22 avril 2020, C-692/19 laisse entière la question. Sur cette décision, cf. not. G. Loiseau, « Statut juridique des travailleurs des plateformes : la CJUE prend position », *JCP* S, 2 juin 2020, n° 22, n° 2037.

demeure déterminante de la manière de forger la négociation collective au sein de l'ordre économique.

Construire un dialogue social dans l'ordre économique dans lequel le travail de plateforme est maintenu suppose une opération de transposition d'un certain nombre de règles d'un ordre à l'autre. Cette opération ne consiste pas en un simple copier-coller, mais charrie avec elle toute une série d'éléments structurants au regard des fonctions que l'on entend faire jouer à la négociation collective au sein de l'économie de plateforme et déterminants au regard des principes qui gouvernent l'ordre économique.

Or, selon que l'on entend forger un modèle de négociation collective tourné vers la régulation de la concurrence ou plutôt vers la régulation du pouvoir économique des plateformes, il en résulte certains choix quant aux acteurs, aux niveaux de négociation, ainsi qu'au domaine ouvert à la négociation collective.

Le premier justifie davantage une négociation sectorielle dont l'objet demeure principalement centré sur le prix et les obligations réciproques des parties à la relation de travail. Autrement dit, la négociation y occupe une place principalement distributive. Quant aux acteurs, ce sont d'abord aux organisations professionnelles que le pouvoir de négociation est confié en raison de l'intérêt collectif de la profession qu'elles défendent, même si dans le cadre de l'économie de plateforme ce modèle de la négociation collective ressort quelque peu travesti du fait des réticences à reconnaître aux syndicats de salariés ce pouvoir de représentation.

Le second, celui tourné vers l'encadrement du pouvoir économique des plateformes, conduit davantage à reconnaître la plateforme comme un espace normatif, à l'instar de l'entreprise. Ici la négociation collective remplit moins une fonction distributive qu'une fonction organisationnelle qui cherche à imposer aux plateformes le respect de droits de participation des travailleurs de plateforme aux processus décisionnels que celle-ci met en place en son sein, à commencer par le développement de l'algorithme. Or, dans cette perspective, on est conduit à se demander si ce droit de participation est le même que celui reconnu aux travailleurs, c'est-à-dire celui consacré par l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946, ou s'il s'agit d'un droit de participation distinct, d'une autre sorte, qui résulterait, dans l'ordre économique, du principe de corégulation ou, autrement fondé, de ceux issus de la responsabilité sociale des entreprises. L'un et l'autre commandent en effet d'impliquer l'ensemble des parties prenantes aux processus décisionnels, qu'ils soient travailleurs, consommateurs, partenaires commerciaux, etc.

Cette question n'est d'ailleurs pas sans évoquer la décision de la CJUE du 4 décembre 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, dans laquelle la Cour de justice estime que le droit de négocier collective consacré par l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne n'est reconnu aux seuls travailleurs subordonnés et non aux travailleurs indépendants, qui sont considérés dans l'ordre économique non comme des travailleurs, mais comme des entreprises. Dès lors, si l'on souhaite garantir un droit de participation aux travailleurs de plateformes, il importe de trouver un fondement différent de ceux qui protègent les droits des travailleurs subordonnés. C'est ici, nous semble-t-il, que le concept de corégulation pourrait s'avérer utile. Il ne s'agirait pas simplement d'une bonne pratique, mais d'une véritable norme porteuse d'un droit fondamental.

c. *Une alternative au modèle capitaliste : le « coopérativisme de plateforme » (F. Rosa)*

o Contexte et enjeu de la recherche

Dans les débats actuels portant sur l'économie de plateforme, une opposition se fait jour entre les auteurs favorables à l'extension du salariat au profit des travailleurs de plateforme et les partisans de modes de régulation alternatifs qui préserveraient le « modèle économique » des plateformes. Depuis la mise en place du présent groupe de travail, la première option a reçu l'appui de deux décisions importantes de la Cour de cassation[105] sans toutefois que toutes les juridictions du fond n'aient suivi le mouvement[106]. Quant au second courant d'idées, il prône tout différemment le développement de protections *hors du salariat.* Dans cette perspective, d'autres mécanismes de régulation sont avancés : développement de la « responsabilité sociale des plateformes[107] », promotion du dialogue social entre les travailleurs[108] et les plateformes ou encore rattachement des travailleurs à des coopérativités d'activités et d'emploi susceptibles de leur offrir un statut assimilé au salariat[109]. C'est cette seconde option que les pouvoirs publics semblent privilégier. De nombreux observateurs comme des acteurs de terrain craignent cependant que les réformes envisagées ne contribuent à pérenniser, plus qu'à les réguler, les situations de dépendance structurelle observées.

- *Les perspectives ouvertes par le coopérativisme de plateforme*

La recherche n'avait pas pour objet de trancher ce débat, mais de mettre en lumière une autre perspective de réforme encore insuffisamment étudiée à ce jour. Signalant une voie prometteuse, plusieurs études[110] et rapports[111] de la période récente mentionnent sans plus de précision les potentialités du « coopérativisme du plateforme » (*platform cooperativism*[112]). Le terme emprunte manifestement à la tradition coopérative, mais désigne plus largement une doctrine d'émancipation

---

[105] Cass. soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079 (affaire *Take Eat Easy*) ; Cass. Plén., 4 mars 2020, n° 19-13.316.
[106] CA Paris, 7 avr. 2021, no 18/02846 ; CA Lyon, 15 janv. 2021, n° 19/08056 ; CA Paris, 8 octobre 2020, n° 18/05471. Il convient toutefois de relever que ces décisions s'appuient sur des constatations de fait qui peuvent différer de celles relevées par la Cour de cassation (parfois pour les mêmes plateformes…).
[107] C. trav., art. 7341-1 à L. 7345-6.
[108] C. trav., art. 7343-1 à L. 7343-20.
[109] J.-Y. Frouin, *Réguler les plateformes numériques de travail,* Rapport au 1er Ministre, 1er décembre 2020 ; Conseil du numérique, Travail, emploi, numérique. Les nouvelles trajectoires, rapport remis à la ministre du Travail et de l'Emploi, janv. 2016 ; J. Giusti, T. Thévenoud, Pour travailler à l'âge du numérique, défendons la coopérative !, fondation Jean Jaurès éditions, nov. 2016 ; Ouishare, rapp. préc. ; Amar, V. Maymil, L.-C. Viossat, M. Leconte, A. Sauvant, La régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis, rapp. IGAS et CGEDD, 2018.
[110] La Coop des communs, plateformes coopératives : des infrastructures territoriales de coopération. Un modèle d'entreprenariat numérique basé sur les communs, au service des territoires, 8 oct. 2020, p. 27.
[111] Conseil national du numérique (ci-après CNNum), *Travail à l'ère des plasteformes*, juillet 2020, p. 105.
[112] Cf. le site https://platform.coop/ animé notamment par Trebor Scholz et Nathan Schneider qui recense un certain nombre d'idées et d'événements liés au mouvement du coopérativisme de plateforme ; V. également le livre-manifeste de T. Scholz, *10 principes contre l'ubérisation et le business de l'économie du partage*, FYP éditions, 2017.

des travailleurs au moyen de « plateformes libres » soumises à des principes de gouvernance partagée[113], de partage de la valeur et d'éthique des données. Un livre-manifeste de l'universitaire américain Trebor Scholz[114] promeut dans cette perspective une liste de principes : 1° Une propriété partagée de la plateforme entre ses utilisateurs ; 2. Un « salaire décent » et la « sécurité de l'emploi » (termes qui ne se rapportent pas ici à des catégories relevant du salariat) ; 3. La transparence dans la collecte et l'usage des données personnelles ainsi qu'une libre portabilité de ces dernières ; 4. L'estime et la reconnaissance au moyen d'une médiation entre la plateforme et ses utilisateurs ; 5. Une codétermination des conditions de travail entre utilisateurs et gestionnaires de la plateforme ; 6. La promotion d'un cadre juridique protecteur, notamment en matière de concurrence entre plateforme et travailleurs, et en matière de droit du travail ; 7. Des droits et des protections portables pour les utilisateurs entre différentes plateformes ; 8. Une protection contre les décisions arbitraires des plateformes ; 9. Le rejet d'une surveillance professionnelle excessive ; 10. Le droit à la déconnexion.

Plusieurs rencontres sont régulièrement organisées aux fins de développer ce cadre théorique encore en construction. En France, le réseau français « Plateformes en commun » (né dans le cadre de l'association La Coop des communs) intègre toute plateforme qui se reconnaît dans les principes de gouvernance inclusive, de partage de la valeur, d'éthique des données, de productions de communs et de coopération entre les plateformes coopératives[115].

- *L'objectif de la recherche*

Si le concept de coopérativisme de plateforme est donc régulièrement mis en avant, les conditions de son éventuelle réalisation concrète n'ont, semble-t-il, pas encore été étudiées. Aucune étude juridique significative ne lui est consacrée dans les principales revues juridiques françaises. *L'objectif de la recherche était donc de mesurer la possibilité de traduire les préconisations du coopérativisme de plateforme dans les catégories du droit*. C'est un préalable nécessaire à toute éventuelle réforme de l'économie de plateforme qui puiserait à ce modèle théorique.

Au premier regard, certaines lignes directrices du coopérativisme peuvent paraître particulièrement ambitieuses et confiner à une forme d'utopie politique. L'étude juridique laisse cependant apparaître que sa mise en œuvre effective est tout à fait envisageable. L'exposé synthétique des apports de la recherche se conclura sur quelques brèves perspectives d'approfondissement.

- **Apport de la recherche**

Le coopérativisme de plateforme peut être classiquement appréhendé comme un mode juridique d'exploitation de l'activité. Sous cet aspect, les cadres juridiques disponibles s'avèrent toutefois impropres à combattre les dysfonctionnements de l'économie de plateforme. Or, le concept de

[113] La gouvernance est ici entendue comme « la manière dont s'organisent les relations entre parties prenantes autour des organisations » (Ouishare, « *Gouvernances. Partager le pouvoir, la valeur : comment les plateformes dessinent de nouveaux liens avec les communautés ?* », Rapport final sur la gouvernance, mars 2017, p. 19).
[114] T. Scholz, *op. cit*.
[115] La Coop des communs, étude préc., p. 28.

coopérativisme de plateforme permet précisément de dépasser le seul champ des formes juridiques de coopératives. Il peut également s'analyser comme un concept porteur de principes susceptibles de réformer en profondeur les rapports de production noués entre les travailleurs et les plateformes.

- *Mesurer l'intérêt et les limites des cadres juridiques disponibles : le coopérativisme comme mode d'exploitation de l'activité*

Comme le souligne une étude de la Coop des Communs[116], le coopérativisme de plateforme « ne désigne pas – en tout cas pas seulement – des plateformes créées par les coopératives (…) ». Il promeut plus généralement « un nouveau mode de production collaboratif, de gouvernance collective, de décentralisation du travail, ainsi que de répartition de la valeur dans la communauté et dans le territoire, dans un objectif de transition écologique ».

Néanmoins, la forme collaborative constitue bien une première voie de réalisation possible du coopérativisme.

Il convenait, dans un premier temps, de reprendre l'analyse du rapport Frouin dont l'une des propositions-phare consiste à rendre obligatoire – sous certaines conditions – **l'adhésion des travailleurs à une coopérative d'activité et d'emploi (CAE)** qui jouerait le rôle de « tiers employeur ». Prenant la forme d'une société coopérative de production (SCOP) ou d'une société coopérative d'intérêt collectif (SCIC), la CAE a pour objet principal d'accompagner les entrepreneurs dans le développement de leur activité[117]. Elle conclut avec le travailleur un contrat qui lui permet de bénéficier d'un statut d'entrepreneur-salarié avec la perspective d'acquérir la qualité d'associé au terme d'une période de trois années[118]. Ce statut présenterait au premier chef le mérite d'offrir au travailleur les protections de l'assimilation au salariat dans le cadre d'une activité indépendante. Dans le même temps, les travailleurs perdraient tout intérêt à solliciter la requalification en contrat de travail du contrat conclu avec la plateforme.

Ainsi conçue, **la coopérative jouerait le simple rôle « d'interface »** avec des plateformes dont les fonctions et l'emprise exercée sur l'activité des intéressés ne sont guère remis en cause. Deux conséquences discutables ont dès lors été relevées par les commentateurs. En premier lieu, le montage imaginé continuerait de soustraire la plateforme à tout effort contributif au financement de la protection sociale des travailleurs. La survenance des risques sociaux générés par l'activité pèserait exclusivement sur le travailleur *via* les prélèvements opérés pour son compte par la CAE. Pour ne prendre qu'un exemple significatif, la survenance d'accidents du travail aurait pour conséquence de grever le compte employeur de la plateforme. Il en résulterait une possible augmentation de la tarification AT-MP pesant sur la structure et, *in fine*, une augmentation du coût économique de l'exploitation pour les travailleurs[119]. En second lieu, on a encore fait valoir que

[116] La Coop des communs, étude préc., p. 26.
[117] C. trav., art L. 7331-2 et s.
[118] C. trav., art. L. 7331-3, al. 1er. D'après le troisième alinéa de cet article, le contrat prend fin si l'entrepreneur salarié ne devient pas associé avant ce délai de 3 ans.
[119] Sur tous ces aspects, v. J. Dirringer, M. Del Sol, « Un rapport mutique sur les enjeux de protection sociale », Dr. soc. 2021, p. 223.

les plateformes ne disposeraient d'aucun levier pour décider des tarifs des prestations ou des conditions de l'activité : agissant sous couvert d'une structure coopérative, les travailleurs n'en seraient pas moins exposés aux décisions des plateformes[120].

Certes, les auteurs du rapport Frouin – suivant en cela les analyses d'autres études[121] – soutiennent que l'inscription des travailleurs dans un collectif leur donnerait un poids renforcé dans les négociations ouvertes avec les plateformes[122]. Cette prévision ne s'appuie cependant sur aucune étude empirique qui permettrait de lui accorder crédit. La préservation du modèle des grandes plateformes capitalistes semble au contraire devoir pérenniser les déséquilibres structurels constatés sur les marchés. Aussi, n'est-il guère étonnant que les représentants du monde coopératif aient déploré une instrumentalisation et un dévoiement du projet coopératif.

C'est pourquoi d'autres imaginent que les travailleurs puissent se regrouper sous forme de coopératives **pour exploiter leur propre plateforme**. Dans cette seconde perspective, la plateforme deviendrait l'objet d'une *appropriation commune entre les travailleurs*. Chaque travailleur coopérateur pourrait participer aux décisions concernant les orientations stratégiques de l'activité et les modalités de gestion. Le modèle de la SCIC (société coopérative d'intérêt collectif) est régulièrement mis en avant parce que son caractère multisociétaire autorise la participation au capital de collectivités territoriales. Ces dernières peuvent alors accorder des subventions à la coopérative.

L'avenir de telles plateformes exploitées sous forme de coopératives reste cependant encore incertain. Leur viabilité économique n'est en effet pas assurée dans un environnement légal et réglementaire qui permet toujours aux grandes plateformes capitalistes d'échapper au financement de la protection sociale des travailleurs. En outre, des observateurs notent que ces entités sont parvenues à se ménager des positions de quasi-monopole rendant très difficile l'émergence de coopératives concurrentes[123].

C'est dès lors sur des marchés « de niche » que les plateformes coopératives pourraient se développer avec l'appui des collectivités territoriales. Certaines études soulignent que ces dernières pourraient trouver intérêt au développement de telles structures afin de promouvoir des politiques de solidarité en faveur de publics déterminés[124]. De tels objectifs s'accorderaient avec le cadre juridique des SCIC qui ont exclusivement pour objet la production ou la fourniture de biens et de services d'intérêt collectif présentant un caractère d'utilité sociale[125]. Situées sur des

---

[120] T. Sachs, S. Vernac, « Pouvoir et responsabilité au sein des plateformes : de la fiction au réalisme », Dr. soc. 2021.216 ; ; I. Daugareilh, « Le recours à un tiers employeur : une piste incohérente et dangereuse », RDT 2021.14 ; Th. Pasquier, « Le rapport Frouin sur les plateformes numériques : la sécurisation au prix de la fictivité », RDT 2021.14 ; B. Gomes, « Réguler les plateformes numériques de travail : lecture critique du 'rapport Frouin' », Dr. soc. 2021.297.

[121] N. Amar, V. Maymil, L.-C. Viossat, M. Leconte, A. Sauvant, *La régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis*, rapp. IGAS et CGEDD, 2018, p. 50.

[122] J.Y. Frouin, rapp. préc., § 2.4.1, p. 55.

[123] La Coop des communs, étude préc., p. 18.

[124] Par exemple, la livraison de médicaments à des populations isolées ou le transport gratuit de certaines catégories de personnes en territoire rural.

[125] L. n° 47-1775 du 10 sept. 1947, art. 19 quinquies, al. 2.

marchés soustraits aux logiques capitalistes, les plateformes coopératives pourraient faire appel à des investisseurs qui n'imposent pas une logique de rentabilité immédiate.

Mais c'est dire aussi que les formules de plateformes coopératives ne permettraient pas de saisir toutes les catégories de travailleurs de plateforme. Sans négliger cette piste, l'étude conduit à envisager une seconde modalité de réalisation du coopérativisme de plateforme. Il s'agirait de réformer le cadre de régulation des rapports qui se nouent dans l'économie de plateforme. En d'autres termes, il nous semble possible d'appréhender le concept de coopérativisme de plateforme *comme un concept juridique matriciel* de principes aptes à renforcer la protection des travailleurs.

- *Inventer de nouveaux cadres : le coopérativisme comme concept juridique matriciel*

Les principes directeurs précités du coopérativisme de plateforme dessinent deux orientations programmatiques qui permettraient de rénover fondamentalement les rapports entre les travailleurs et les plateformes capitalistes. Au premier chef, le mouvement du coopérativisme milite pour un principe de *gouvernance commune des plateformes*. En second lieu, le coopérativisme promeut un *partage plus équitable des valeurs produites*.

- *Vers un principe de gouvernance commune*

Le principe de gouvernance commune tend au fond à associer les travailleurs à la direction l'entreprise commune – entendue au sens d'activité économique – que le modèle capitaliste laisse aux mains de la seule plateforme. L'enjeu d'une telle gouvernance partagée est de permettre aux travailleurs de participer à la définition des orientations stratégiques de la plateforme et de peser sur l'ensemble des règles régissant l'exercice de l'activité (connexions/déconnexions, suspensions de compte, surveillance de l'activité des travailleurs, fixations des prix, etc…).

De ce point de vue, le coopérativisme de plateforme met en lumière les insuffisances des perspectives de réforme à l'œuvre. Pour l'essentiel, le « dialogue social » envisagé vise à encadrer le pouvoir unilatéral de la plateforme sans le remettre fondamentalement en cause. Il s'agit pour l'heure de conférer aux travailleurs un statut collectif composé de droits sociaux au demeurant moins étendus que ceux dont profitent les salariés. Une véritable gouvernance commune tendrait plus radicalement à donner aux travailleurs – si on les suppose juridiquement indépendants pour les besoins de cette étude – d'échapper aux mécanismes de coordination que les plateformes leur imposent sur les marchés.

Quels seraient cependant les moyens juridiques de traduire une telle gouvernance ? À cet égard, un rapport de l'association Ouishare[126] a mis en évidence quelques formules de gouvernance partagée au sein de plateformes *non coopératives*[127]. Sans dissimuler les difficultés concrètes que peuvent susciter ces expériences, l'étude donne à voir l'éventail des possibilités qu'il s'agisse du

[126] « Gouvernances. Partager le pouvoir, la valeur : comment les plateformes dessinent de nouveaux liens avec les communautés ? ».
[127] Rapp. préc., p. 29

niveau stratégique (les orientations fondamentales de l'activité), tactique (la mise en œuvre) ou opérationnel (la réalisation concrète). Certaines organisations ont mis en place un comité stratégique qui regroupe le fondateur, les investisseurs, les représentants des salariés ainsi que des travailleurs extérieurs. D'autres ont choisi des formules plus modestes d'information-consultation des travailleurs regroupés au sein d'une instance *ad hoc*.

Au-delà des expériences analysées, l'étude de Ouishare confirme que d'autres modèles d'exploitation des plateformes sont possibles. On pourrait dès lors envisager que le législateur encourage les plateformes voire les oblige, au cours d'une phase expérimentale, à négocier des formules de gouvernance partagées. Les plus intéressantes pourraient être consacrées au terme du processus.

- *Dessiner l'horizon d'un meilleur partage des valeurs*

L'étude se conclut sur la question cruciale et délicate du partage des valeurs créées. Comme le soulignent de nombreux observateurs, les plateformes captent une part essentielle de la valeur produite par les travailleurs. Les plateformes disposent de toute latitude pour imposer aux travailleurs des tarifs bien insuffisants au regard des standards admis pour des salariés. À nouveau, l'étude *Ouishare* repère plusieurs expérimentations de partage de la valeur au sein d'organisations qui ne relèvent pas nécessairement du mouvement coopératif[128]. Certaines d'entre elles répartissent le capital social entre plusieurs catégories de personnes parmi lesquelles figurent les travailleurs. L'attribution de parts permet à leurs détenteurs de toucher des dividendes et de percevoir une part de la richesse créée.

Toutefois, cette modalité de partage de la valeur pose un certain nombre de difficultés[129]. Il convient au premier chef d'élaborer des critères justes et rationnels pour sélectionner les utilisateurs éligibles à un tel dispositif et évaluer la contribution de chacun. Au-delà de ce problème de mise en œuvre, c'est le principe même du choix de l'association au capital qui interroge. Il est en effet à craindre qu'une telle modalité ne dispense d'une véritable réflexion sur les mécanismes structurels qui permettent aux plateformes de capter l'essentiel des richesses produites (mécanismes analysés plus haut). Envisager un partage des valeurs au prisme exclusif de l'association au capital social, c'est en d'autres termes renoncer à fixer le cap d'une rémunération décente de l'activité de travail.

De surcroît, l'association au capital ne saurait constituer une réponse adaptée au phénomène du micro-travail (ou « microwork ») dont on conçoit mal qu'il puisse être le vecteur d'une association au capital.

L'expression de micro-travail désigne la fragmentation des tâches confiées à une multitude d'individus. …Sous le concept de « digital labor » ou « travail digital », le sociologue Antonio

[128] Rapp., p. 41. Le « modèle intégré » consiste au contraire à partager la valeur avec une communauté de membres délimitée (notamment au sein des sociétés coopératives) ».
[129] Rapp., p. 42.

Casilli appréhende les tâches faiblement ou pas rémunérées accomplies par des travailleurs qui y consacrent une partie substantielle de leur temps[130]. Ces tâches très segmentées auraient pour principal objet de nourrir l'apprentissage automatique des logiciels d'intelligence artificielle : labélisation d'images, tri de contenus multimédias, transcription de textes, ou encore test d'applications mobiles sur smartphone, etc…Le « digital labor » recouvrirait également des micro-tâches non rémunérées que des travailleurs de plateforme accomplissent *à titre accessoire* à une tâche qui, elle, est bien rémunérée. Cette analyse originale met en évidence l'existence d'un continent émergé de temps d'activité invisibilisés et donc non rémunérés par les plateformes : « les chauffeurs passent une partie importante de leur temps – plus qu'à conduire – à réaliser ce 'travail du doigt : planifier sur l'application mobile leur activité durant la semaine, gérer leur réputation et l'évaluation par les passagers, personnaliser leurs profils, configurer leur GPS, effectuer des tâches de construction de leur présence numérique[131] ». S'y ajouterait enfin, toujours selon le même auteur, le *travail de contribution non rémunéré que réalisent les consommateurs utilisateurs* de la plateforme générant des données qu'exploitera la plateforme.

Bien que peu étudié dans la littérature juridique[132] française, le micro-travail représente un phénomène conséquent. Une étude de l'Oxford Internet Institute atteste l'existence d'importants flux de micro-tâches et de clics micro-rémunérés de travailleurs de pays du Sud pour le compte et le profit de plateformes des pays du Nord[133]. Une étude de l'OIT corrobore cette expansion du micro-travail dans les pays du Sud à telle enseigne que certains gouvernements (notamment la Malaisie et le Nigéria) adoptent des stratégies en vue d'encourager les travailleurs à s'engager sur la voie du travail numérique[134]. Mais le phénomène ne s'y limite pas et d'autres activités du même ordre sont accomplies y compris dans les pays riches sans qu'elles ne reçoivent de traitement particulier.

Il est manifeste que la distribution de parts du capital social ne pourrait pas contribuer à lutter contre la précarité associée au micro-travail (s'agissant en tout cas du micro-travail exécuté à titre principal). Selon certains auteurs, seule la mise en place d'un revenu numérique de base serait de nature à contrer la précarité associée au micro-travail. Antonio Casilli suggère dans cette perspective de mettre en place un revenu universel numérique au profit de toute personne

---

[130] A. Casilli, *En attendant les robots*, Seuil, coll. La Couleur des idées, 2019, v. en particulier le chapitre 7.

[131] A. Casilli, « La plateformisation comme mise au travail des usagers. Digital labor et nouvelles inégalités planétaires », in *Vers une république des biens communs* (dir. N. Alix, J.-L. Bancel, B. Coriat, F. Sultan), éd. Les liens qui libèrent, 2018, p. 46.

[132] Quelques études l'envisagent essentiellement pour signaler la difficile application des critères du contrat de travail. V. spéc., M. Julien, M. Mazuyer, « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », RDT, 2018, p. 189 ; O. Leclerc, « La technologie au service du travail décent », Dr. soc., 2020, p. 33, qui commente les recommandations à cet égard de la commission mondiale sur l'avenir du travail ; J-E. Ray, « De la question sociale du XXI^{e} siècle au télétravail », Dr. soc. , 2018, p. 52.

[133] M. Graham, I. Hjorth, V. Lehdonvirta, « Digital labour and development:impacts of global digital labourplatforms and the gig economyon worker livelihoods», 2017. https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:431bd77e-7c66-4d9b-815f-c67c25254ddf

[134] Note d'information n° 5 des 15-17 février 2018 sur « la qualité de l'emploi dans l'économie des plateformes numériques », pp. 1-2.

effectuant un « digital labor », qu'il s'agisse d'une tâche principale ou accessoire ou même de la contribution des consommateurs-utilisateurs d'une plateforme[135]. Ce revenu s'apparenterait à une forme renouvelée de « propriété sociale », au sens d'Henri Hatzfeld et Robert Castel, à savoir « un ensemble de biens collectifs mis à disposition des non-propriétaires[136] » (institutions de sécurité sociale, services publics).

Il reste à élaborer les modalités de mise en place d'un tel revenu. Les difficultés pratiques ne manquent pas : faut-il attribuer un tel revenu à toute personne exécutant un « travail digital » ou seulement aux travailleurs qui en tirent tout ou partie de leur revenu de subsistance ? Comment en assurer le financement et sur quels débiteurs faudrait-il faire peser l'effort contributif ? Si elle ne règle pas toute ces questions, la proposition présente cependant le mérite d'ouvrir un débat sur une problématique peu traitée, semble-t-il, dans le champ académique et dans le débat public.

- *Perspectives*

Dépassant le débat sur les frontières du salariat, le coopérativisme de plateforme peut offrir un cadre protecteur au profit des travailleurs qui souhaiteraient exercer leur activité en tant qu'indépendant. À rebours des orientations actuelles, il ne pérenniserait pas pour autant les déséquilibres structurels imposés par les grandes plateformes.

Dans le cadre de notre étude, il n'était guère possible d'apporter des réponses à l'ensemble des problématiques soulevées par le coopérativisme de plateforme. La recherche a cependant ouvert un champ prometteur et encore peu exploré.

Nul doute que le coopérativisme de plateforme suscitera de nouvelles directions de recherche. Au premier chef, il conviendrait d'approfondir les recherches sur des formules de gouvernance partagée et de meilleure répartition des valeurs. La réflexion pourrait se nourrir d'enquêtes auprès des acteurs déjà identifiés par l'étude *Ouishare* dont il a été question dans la présente contribution. Elle devra élaborer dans un second temps les modalités techniques de mise en œuvre des expérimentations jugées les plus intéressantes.

Enfin, sur un plan plus théorique, la conception d'un revenu numérique pourra faire l'objet de recherches interdisciplinaires pour en mesurer l'opportunité économique et l'efficacité sociale et évaluer des critères d'attribution et de financement.

C. La protection sociale des travailleurs de plateforme inscrite dans l'aire du marché

L'enjeu de la protection sociale des travailleurs de plateforme est reconnu de manière unanime. Comme cela a été déjà rappelé (Axe 1), il existe assurément un déficit de protection sociale les concernant qu'il s'agit de combler.

[135] A. Casilli, *op. cit.*, p. 313.
[136] A. Casilli, *op. cit.*, p. 313.

Les réponses apportées peuvent être multiples. Cela tient notamment aux innombrables combinaisons possibles pour réaliser le principe d'universalité de la protection sociale et à la place que l'on entend faire jouer aux solutions marchandes pour répondre aux besoins de protection sociale.

La recherche a étudié principalement le champ de la santé, excluant la protection des autres risques. En particulier le risque vieillesse n'a finalement pas pu être étudié faute de temps.

Néanmoins ce que montre la recherche, qui a croisé à la fois une perspective économique et une perspective juridique, c'est le glissement vers des solutions marchandes. De ce point de vue, ce qui se joue à propos des travailleurs de plateforme avec le développement de nouveaux abords pour l'industrie de *l'assurtech* doit être mis en perspective avec les transformations plus générales des rapports entre AMO et AMC et la construction d'un marché du risque santé.

a. *Les travailleurs de plateforme et l'accès à la protection sociale : Peut-on parler d'une préférence française pour les solutions marchandes ? (Jean-Paul Domin, Regards (EA 6292)*

Les plateformes numériques bouleversent aujourd'hui le travail. Ce type de structure fournit selon le Conseil national du numérique : « *un service occupant une fonction d'intermédiaire dans l'accès aux informations, contenus, services ou biens édités ou fournis par des tiers. Au-delà de sa seule interface technique, elle organise et hiérarchise les contenus en vue de leur présentation et leur mise en relation aux utilisateurs finaux* ». La généralisation du très haut débit, mais également l'évolution des téléphones, devenus des smartphones, et l'apparition de nouvelles technologies (géolocalisation, exploitation des données, …) ont profondément modifié les modes de consommation. Il est devenu possible de commander à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit un bien de consommation.

Elles occupent deux grandes catégories d'individus. D'une part des personnes déjà salariées et qui utilisent les plateformes comme un complément de revenus et d'autre part, des personnes non salariées qui utilisent les plateformes comme forme d'activité exclusive. Pour la première catégorie de personnes, ce n'est pas un problème. En revanche, ces nouvelles structures modifient considérablement la vie des personnes qui y exercent une activité unique et qui ont des difficultés à trouver une activité salariée. D'abord sur le plan social dans la mesure où la personne ne bénéficie plus des bénéfices du droit du travail. Ensuite, sur le plan de la protection sociale puisque le travailleur n'est pas salarié, mais travailleur indépendant.

Toute la question est de savoir si l'économie numérique est à l'origine d'un bouleversement du financement et de l'organisation de la protection sociale ou bien si elle ne fait qu'accompagner des évolutions plus anciennes. Il est également intéressant de savoir si les évolutions de la protection sociale des travailleurs indépendants ne préfigurent pas le modèle de protection sociale de demain.

Nous organiserons le propos en trois temps. Nous verrons d'abord que le système mis en place en 1945 est marqué par une contradiction apparente entre universalisme et financement par cotisations. Les transformations des années 1990 maintiennent et développent le caractère universaliste de la protection sociale tout en favorisant un financement contributif. Toute la

question est de savoir si le développement de l'économie numérique ne préfigure-t-il pas le modèle de protection sociale de demain.

o Le modèle de 1945 : Universalisme, paritarisme et financement par cotisation

À la Libération, le législateur choisit un modèle de protection sociale qui s'inspire à la fois des dispositifs bismarckiens et beveridgiens. Le modèle qui émerge résulte des compromis de l'époque : il est à la fois universaliste, géré par les partenaires sociaux (1.1) et financé par des cotisations sociales (1.2).

- *Aux origines de la Sécurité sociale : universalisme et paritarisme*

Le système de protection sociale est le fruit d'un compromis entre les principes de Beveridge et les méthodes de Bismarck. À la fin du XIX^{e} siècle, dans une situation de concurrence croissante entre l'Église et l'État, la III^{e} République va chercher à renouveler l'intervention publique en matière sociale *via* une intervention croissante : loi du 15 juillet 1893 sur l'assistance médicale gratuite (AMG), la loi du 14 juillet 1905 sur les vieillards, infirmes et incurables et la loi du 14 juillet 1913 sur les familles nombreuses et nécessiteuses. Dans le même temps, les dispositifs d'assurances sociales se développent et paraissent mieux appropriés à la situation des salariés. La loi du 1er avril 1898 dite Charte de la Mutualité et celle du 9 avril 1898 sur les accidents du travail et les lois de 1928 et 1930 sur les assurances sociales en constituent des exemples éclairants.

Le système français de Sécurité sociale propose un nouveau système qui refuse les mécanismes de l'assistance et propose de s'intéresser à la Sécurité sociale du travailleur et de ses ayants-droits. Le programme du Conseil national de la Résistance du 5 mars 1944 prévoit un plan complet de Sécurité sociale avec pour objectifs d'assurer à l'ensemble des citoyens « *des moyens d'existence, dans tous les cas où ils sont incapables de se les procurer par le travail, avec gestion appartenant aux représentants des intéressés et de l'État* ». La rédaction du texte est confiée à Pierre Laroque qui est nommé directeur des assurances sociales le 5 octobre 1944 par Alexandre Parodi, ministre du Travail et de la Sécurité sociale. L'ordonnance du 4 octobre 1945 fixe les grandes lignes du Plan français de Sécurité sociale.

Traditionnellement, la lecture qui est faite de la mise en place de la Sécurité sociale est présentée comme reprenant les trois principes de la doctrine de William Beveridge. Or, ceux-ci sont plus ou moins appliqués (Palier, 2005). L'unité est le premier des principes. La volonté des auteurs du Plan français de Sécurité sociale de mettre en place une Caisse unique financée par une cotisation unique. Mais, le système n'évoluera pas vers l'unité pour des raisons politiques. Si la loi du 22 août 1946 définit le régime général comme une structure ouverte à l'ensemble des salariés, elle exclut les exploitants agricoles, les commerçants et les artisans dont les représentants refusent les propositions d'unité de caisse faites par Ambroise Croizat. L'évolution du système n'ira jamais vers l'unification, mais plutôt vers la complexification.

L'universalité se traduit par la volonté d'étendre la couverture à l'ensemble de la population pour « les risques de toute nature ». C'est un des principes de l'ordonnance du 4 octobre 1945. Mais, l'extension se fera dans la diversité. En d'autres termes, il s'agit de couvrir tous les risques sociaux par la création de prestations adaptées. Si la couverture de l'ensemble de la population est prévue, seuls les salariés sont concernés par le plan de 1945. L'extension de la protection sociale en France se fera dans un cadre de diversité. L'exemple du chômage en constitue une bonne illustration. Ce

risque n'est pas couvert en 1945. L'assurance chômage est effectivement créée en 1958, mais ne sera jamais intégrée à la Sécurité sociale.

Enfin, l'uniformité : elle est rejetée par les concepteurs du plan qui souhaitent individualiser les prestations et les adapter aux besoins de chacun. Mais, la mise en place d'un plafonnement des prestations favorise une limitation égalisatrice des prestations. Par ailleurs, l'objectif du plafond est de laisser la place aux assurances volontaires (la prévoyance complémentaire) et notamment aux mutuelles. Cette solution permet également de libérer de l'épargne privée afin de relancer les investissements (Kerschen, 1995).

Les principes de Beveridge sont donc retraduits dans le cadre français. La volonté d'unification et de généralisation s'opère à partir du modèle du régime général. Le contexte politique de 1945 incite les auteurs du Plan de Sécurité sociale à opérer un compromis entre les principes d'action de Beveridge et les méthodes de Bismarck. Le principe de démocratie sociale constitue une traduction des méthodes de Bismarck au cas français. La démocratie sociale se traduit par la présence de représentants des salariés et des employeurs dans les conseils d'administration des caisses.

- *Le maintien d'un système de financement par cotisation*

Le choix d'un modèle de financement par cotisation relève d'une contrainte de sentier (*path dependence*). Ce concept, issu de la science économique a été utilisée en science politique pour expliquer la stabilité des États-providence (Palier, Bonoli, 1999). Quatre mécanismes dits d'auto-renforcement permettent de les expliquer : coûts d'investissements importants, des effets d'apprentissage, des effets de coordination et des comportements d'adaptation par anticipation (Pierson, 2000). En effet, en 1945, les dispositifs antérieurs (lois sur les assurances sociales de 1928-1930) fonctionnaient sur un financement par cotisations (salariés et employeurs). Pour le législateur, il était trop coûteux politiquement de basculer radicalement vers un modèle de financement par l'impôt.

Entre 1959 et 2015, les ressources de la protection sociale ont plus que doublé en proportion de la richesse nationale passant de 16 à 34 % du Produit intérieur brut (PIB). Pendant la période de croissance économique, les ressources ont progressé. Mais, à partir du second choc pétrolier (1979) et la mise en œuvre d'une politique de rigueur, la croissance des ressources va progressivement ralentir.

Depuis 1959, les cotisations sociales représentent la majeure partie des ressources. Il s'agit d'une mise en cohérence avec la logique bismarkienne qui privilégie les mécanismes d'assurance. L'évolution de la structure des ressources de la protection sociale est assez claire : les cotisations sociales représentent 76,8 % du financement en 1959, 78,2 % en 1970 et 79,6 % en 1980. Dans le même temps, les contributions publiques (dotations budgétaires versées par la puissance publique) diminuent de 18,8 % du financement en 1959 à 15,4 % en 1980. Dans le même temps, l'assiette de prélèvement (c'est-à-dire le montant qui sert de base au calcul de la cotisation) qui était jusqu'alors plafonnée est déplafonnée à partir de 1967. À partir des années 1980, une grande partie des cotisations sont prélevées sur l'intégralité du salaire pour l'ensemble des risques sociaux (Barnouin, Domps, 2017).

Pendant la période de croissance économique, les ressources sont générées par une hausse du taux de cotisations. À partir de la fin des années 1970, les ressources s'infléchissent progressivement.

La récession des années 1990 se traduit dans les faits par un net ralentissement des cotisations et une forte augmentation des dépenses. Les premiers déficits apparaissent en 1993.

o Financement contributif et universalisme

Le ralentissement économique des années 1980-1990 se traduit par une baisse des cotisations qui accélère le débat sur une évolution du financement vers la promotion d'un prélèvement proportionnel sur le revenu. La mise en place de la Contribution sociale généralisée (CSG) renouvelle donc profondément le financement de la protection sociale (2.1) et s'inscrit dans le renouvellement de l'organisation de la protection sociale (2.2).

- *La mise en œuvre et le développement d'un financement contributif*

L'instauration de la CSG en 1991 marque la volonté du gouvernement de diversifier les sources de financement de la protection sociale. Cette solution constitue une remise en cause du développement des cotisations et favorise une diversification du financement par l'intermédiaire du développement des impôts et taxes affectés (ITAF). Initialement fixée au taux de 1,1 %, la CSG augmente avec le plan Juppé (de 3,4 % à 7,5 %). Cette évolution se traduit en parallèle par une diminution du taux de cotisation d'assurance maladie qui est réduit de 6,05 points entre 1996 et 1998. De leur mise en place à la fin des années 1960 jusqu'à la mise en œuvre de la CSG, leur contribution au financement de la protection sociale reste assez marginale de 0,9 % dans les années 1970 à 3,4 % dans les années 1990 et 7,4 % dans les années 1995. À partir des années 2000, leur progression est nette : 20,0 %, 23,4 % en 2010 et 24,5 % en 2015 (Barnouin, Domps, 2017). Dans le même temps, la part des cotisations sociales diminue de 78,7 % en 1990 à 61,2 % en 2015. Le rapport de la CSG est de 336 milliards de francs en 1998. Il devient alors le premier impôt direct devant l'impôt sur le revenu des personnes (290 milliards de francs). En 2019, la CSG rapporte près de 115 milliards d'euros à l'État.

Trois types d'arguments sont présentés par les partisans de la CSG. D'abord, ce serait un impôt plus juste dans la mesure où il porte sur l'ensemble des revenus et pas uniquement ceux du travail. La CSG serait donc plus juste. Cet argument est plutôt malvenu. En effet, les revenus de l'activité salariée et de remplacement rapportent 88 % de la CSG contre 10,8 % aux revenus du patrimoine et de placement. Les premiers participent bien plus au financement de la protection sociale que les seconds. La CSG épargne donc les revenus du capital et n'est pas plus juste que les cotisations sociales.

Ensuite, la CSG serait plus cohérente dans la mesure où la santé est un risque universel. Il paraît donc normal de la financer par un impôt qui touche plusieurs types de revenus. Cet argument est tous aussi contestable dans la mesure où d'une part les prestations maladie relève d'une solidarité professionnelle qui est au cœur de l'esprit fondateur de la Sécurité sociale. D'autre part, le remplacement d'une cotisation par un impôt tend à déresponsabiliser les entreprises. Or, celles-ci ont une responsabilité dans le développement de certaines maladies : la souffrance causée par les techniques de management peut se répercuter sur la santé des salariés.

Enfin, dernier argument, les cotisations sociales pèsent sur la compétitivité des entreprises et le basculement des cotisations vers l'impôt permettrait d'améliorer la compétitivité des entreprises française et de participer à la diminution du chômage. Dans les faits, la mise en œuvre et le

développement de la CSG depuis 1991 ne se sont pas traduits dans les faits par une nette amélioration de la compétitivité des entreprises, ni par une nette diminution du chômage.

- *Le renforcement d'un dispositif universaliste et l'essor des complémentaires santé*

À l'origine, le système d'assurance maladie est un système de solidarité professionnelle. Il va évoluer progressivement vers la solidarité nationale. Au début des années 1990, le patronat milite de façon croissante pour le basculement vers un modèle de solidarité nationale. Le basculement va s'opérer en plusieurs temps.

En 1997, un rapport du Centre de recherche et d'études en économie de la santé (CREDES) met en évidence de fortes inégalités dans l'accès aux soins notamment en raison de problèmes financiers. Plusieurs catégories de personnes sont ainsi mises en évidence : celles qui ne bénéficient pas de la Sécurité sociale, celles qui ne peuvent pas avancer les frais, celles qui ne sont pas affiliés à un organisme complémentaire, celles pour qui le ticket modérateur est trop élevé. Les cas d'exclusion sont assez variés. Une des solutions avancées est d'introduire un nouveau critère d'affiliation à la Sécurité sociale : la résidence. En juillet 1997, Martine Aubry confie au député du Mans, Jean-Claude Boulard, un rapport sur la question. La loi est finalement votée le 27 juillet 1999. Elle supprime l'aide médicale départementale et crée la Couverture maladie universelle (CMU) et la Couverture maladie universelle complémentaire (CMUC). Désormais, la part obligatoire est remboursée par la Sécurité sociale dans le cadre de la CMU et le ticket modérateur par une complémentaire CMUC.

C'est cette dernière qui pose problème dans la mesure où elle est gratuite pour celles et ceux qui ne dépassent pas un certain seuil (8 951 euros par an pour une personne seule en 2020). Le problème de ce type de mesure est qu'elle génère des effets de seuil. La mise en œuvre de l'Aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS, loi du 13 août 2004) est sensée les limiter en aidant certains ménages à acquérir une complémentaire. Rapidement, ce dispositif à montrer ses limites dans la mesure où sur les 2 millions de personnes visées, seuls 180 000 personnes en bénéficiaient (Franc, Perronnin, 2007). En 2018, 1 240 000 disposent de l'ACS. Depuis le 1er juillet 2015, les bénéficiaires ont le choix entre trois types de contrats. Quatre personnes sur dix ont choisi le contrat le plus couvrant (Loiseau, 2020). Enfin, depuis le 1er novembre 2019, la complémentaire santé solidaire (CSS) remplace la CMU-C et l'ACS. Ce dispositif offre

La mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel par la loi du14 juin 2013 impose aux employeurs de fournir une couverture complémentaire à leurs salariés. En 2017, 96 % des salariés disposent d'une assurance maladie complémentaire. En moyenne, le RAC après AMO est de 620 euros et le RAC après AMO et AMC est de 220 euros. Le RAC AMO mesure le risque pour l'assuré de devoir participer directement aux frais. Il se distingue d'une part opposable lié aux remboursements de la Sécurité sociale et aux prises en charge de l'AMC et d'une part de dépassement dans la prise en charge dépend la qualité du contrat complémentaire (Adjerad, Courtejoie, 2020).

o Quel modèle de protection sociale pour demain ?

Le développement du travail de plateforme a favorisé l'émergence de solutions assurantielles. Dans un marché de la complémentaire santé en pleine évolution (3.1), certains opérateurs ont

favorisé l'émergence de solutions *ad hoc* nouvelles qui peuvent préfigurer un modèle nouveau pour la société française (3.2).

- *Un marché en constante évolution*

Deux grandes tendances sont aujourd'hui visibles : d'abord un processus de concentration et ensuite des rapprochements entre les grandes familles. La concentration est réelle. En 2018, 455 organismes sont présents sur le marché de l'assurance maladie complémentaire : 326 mutuelles, 26 institutions de prévoyance et 103 sociétés d'assurance. Depuis 2001, leur nombre a diminué dans la mesure où sur les 1 702 entités présentes à cette date, 455 sont encore présentes en 2018 (soit une diminution de 73,2 %). Les mutuelles ont particulièrement souffert de ce mouvement dans la mesure où 78,6 % des entités présentes sur le marché en 2001 ont disparu. À titre de comparaison, en 1986, 7 200 mutuelles existaient (Lemaire, 1988). La diminution est moindre pour les institutions de prévoyance (54,3 %) et les sociétés d'assurance (11,9 %).

L'évolution de l'indicateur de concentration est assez significative des transformations de ce marché. En 2017, les vingt premières entités représentent 52 % du chiffre d'affaires total du secteur contre seulement 35 % dix ans plus tôt. Les cent premiers opérateurs représentent à eux seuls 89 % du secteur. En 2017, le top 10, les dix premières entités (3 mutuelles, 3 sociétés d'assurance et 4 institutions de prévoyance) représentent 35 % du chiffre d'affaires total du secteur, contre 25 % en 2006. À titre de comparaison, certains secteurs européens d'assurance complémentaire sont encore plus concentrés. Aux Pays-Bas, 26 opérateurs se partagent le secteur de la complémentaire et le top 10 représente 99,7 % du chiffre d'affaires total. En Allemagne, ils sont 72 opérateurs et le top 10 est un peu moins élevé avec 66 % (Lafon, Montaut, 2017).

Le secteur est également caractérisé par l'émergence de structures nouvelles rassemblant des mutuelles, des institutions de prévoyance et des sociétés d'assurance. Depuis le début des années 2000, le droit français autorisant les rapprochements entre différentes entités. Les opérateurs se sont d'abord rapprochés autour de structures souples (Union de mutuelles 45, Union de groupes mutualistes, Groupements d'intérêts économiques, …) permettant de mutualiser certains services et équipements, notamment afin de réduire les coûts. Ensuite des structures plus lourdes (Unions mutualistes de groupe, Sociétés de groupes d'assurance mutuelle) ont été mises en place (Abecassis, Coutinet, Domin, 2014).

Depuis 2013, les transformations s'accélèrent et le secteur voit se constituer des groupes importants. Les mutuelles du secteur public se sont rapprochées dès 2011 autour d'une Union mutualiste de groupe (UMG), Istya. En 2014, la MGEN et Harmonie Mutuelle, la première mutuelle du secteur privé, ont annoncé leur rapprochement autour d'une UMG commune. Enfin, en septembre 2017, la MGEN, Istya et Harmonie mutuelle se regroupent au sein d'une UMG appelée VYV et couvrant plus de 10 millions de personnes avec un chiffre d'affaires de plus de 5,5 milliards d'euros. Si les grands groupes se renforcent, les mutuelles de taille moyenne sont elles aussi dans une stratégie d'union. À titre d'exemple, trois mutuelles dites interprofessionnelles Adréa mutuelle, Apréva mutuelle et Eovie Mcd mutuelle ont commencé à se rapprocher en juillet 2016 autour d'une Union mutualiste de Groupe (UMG) Aesio. Celle-ci regroupe près de 3 millions d'assurés avec un chiffre d'affaires de 1,7 milliards en Santé. Aesio a annoncé son rapprochement avec le groupe Macif d'abord sous la forme d'une UMG en 2018 puis d'une Société de groupe d'assurance mutuelle (SGAM) en 2020. Cette nouvelle structure, Prévoyance Aésio-macif, entend

constituer un ensemble important du secteur de l'assurance maladie complémentaire, mais souhaite également capter de nouvelles clientèle (assurance automobile).

Ce rapprochement entre des acteurs de Codes différents (Codes de la mutualité et des assurances) répond à des enjeux de développement, de diversification (prévoyance), mais également de différenciation. En effet, qu'il s'agisse de l'évolution réglementaire ou de celle du marché, les stratégies nouvelles s'orientent donc vers la proposition de services à destination des usagers afin d'entrevoir de nouvelles formes de différenciations. La mutualisation des risques permet de contrebalancer la dégradation des ratios techniques dans le cadre de Solvency 2. Toutefois, ces stratégies entraînent la mise en place de politiques commerciales qui s'éloignent des problématiques initiales de bonne santé et d'accessibilité à des services de qualité.

- *De la mise en œuvre de solutions ad hoc à l'élaboration de nouveaux droits*

Certaines plateformes ont rapidement mis en œuvre des dispositifs particuliers. C'est notamment le cas pour le partenariat signé entre Axa et Deliveroo le 20 mars 2017 après un mouvement social initié par certains travailleurs. Les 7 500 livreurs français de la marque bénéficient d'une assurance avec remboursement des soins médicaux à hauteur de 200 % de la base Sécurité sociale, la prise en charge des frais d'hospitalisation, une indemnisation de 1 000 euros maximum en cas de blessure, une indemnisation de 25 000 euros en cas de décès ou d'invalidité. Ce contrat n'entre pas dans le cadre des contrats responsables dans la mesure où la qualité est moindre. Aucun prix plancher n'est prévu en optique et les dépassements d'honoraires ne sont pas couverts.

Deux groupes Axa et Uber ont signé un premier accord en 2017. Celui-ci prévoyait le remboursement d'une partie des frais de santé (100 % de la base de la Sécurité sociale pour les soins de ville, 150 % pour les prothèses dentaires, des indemnités en cas d'accidents graves. Cette offre a évolué dans le courant de 2018. Une couverture est désormais prise en charge par Uber et proposée à titre facultatif aux chauffeurs et aux coursiers en France. Par ailleurs, les deux structures ont signé un protocole d'accord pour développer ensemble une plateforme digitale afin de proposer aux travailleurs indépendants des produits spécifiques : santé, prévoyance, épargne et retraite.

Des nouveaux entrants (Wemind, Otherwise, Alan, …) sur le marché proposent des solutions d'assurance dédiées aux indépendants. La plateforme Wemind en constitue un premier exemple. Cette structure de courtage en assurances propose une offre complémentaire santé et de prévoyance aux travailleurs non-salariés des secteurs de la communication, du conseil et des services informatiques. Cette structure vise en priorité des personnes qui n'ont pas le statut de salariés. Le coût de la cotisation est fixé par un algorithme qui tient compte du revenu et de l'âge de la personne. Otherwise (une structure de l'assurtech fondée par un courtier, Amalfi) s'est positionné sur l'assurance collaborative en développant un partenariat avec une mutuelle : Mutualia Grand ouest.

Dans un récent rapport, l'institut Montaigne propose d'instaurer un droit à la complémentaire (santé) pour les travailleurs de plateformes. L'idée est de faire de la protection sociale des travailleurs de plateforme le laboratoire des nouvelles protections. L'institut Montaigne utilise le cas particulier des travailleurs de plateforme pour revenir au régime général. Il s'appuie principalement sur les travaux de Nicolas Colin (2018) qui propose de développer un nouveau modèle de protection sociale. Le constat est simple : le système tel qu'il s'est développé dans l'après-guerre doit laisser la place à un système nouveau fondé sur le recours à des assureurs privés.

Le discours est maintenant bien rodé, il consiste à dire que les fondements de notre société (protection sociale, paritarisme, …) ne sont plus en mesure d'assurer la régulation du système dans la mesure où ils ne sont plus adaptés à l'économie digitale du XXI^{e} siècle qualifiée d'âge entrepreneurial. Celui-ci se caractérise par une évolution des emplois (automatisation, développement de services non délocalisables, …). Les travailleurs sont désormais plus mobiles et moins attachés à une seule entreprise. Dans le même temps, les modes de production et de consommation évoluent. L'âge entrepreneurial se manifeste, selon Nicolas Colin (2018), par une opposition entre ceux qu'il appelle *hunters* (chasseurs) pour qui le marché du travail reste assez favorable et les *settlers* (colons). Ces derniers étaient majoritaires dans la société fordiste : ils trouvaient un emploi bien rémunéré dans une entreprise et la colonisaient. *A contrario*, les hunters sont prêts à changer d'entreprise plus souvent, ils sont également favorables à l'idée de faire évoluer leurs statuts. Ils sont ainsi favorables à l'idée d'être travailleur indépendant entre deux contrats de travail classiques.

La transition numérique accélère les changements en cours. L'innovation est devenue nécessaire et les entreprises doivent de plus en plus souples pour répondre au plus vite à une évolution du marché. Dans ces conditions, la protection sociale doit évoluer au rythme de la *gig economy*[137]. L'auteur propose ainsi de réformer en profondeur le pacte social autour d'un système assurantiel contre les principaux risques (maladie, vieillesse chômage, …). L'assurance présente selon Nicolas Colin toutes les vertus dans la mesure où elle introduit de la stabilité dans la vie des individus, mais également dans l'activité économique. L'auteur propose un système d'assurance obligatoire privé et régulé par l'État. La rénovation de l'État social repose selon lui sur la révolution numérique et notamment la possibilité pour des assureurs de collecter des quantités considérables de données et de les utiliser pour proposer des services nouveaux. C'est ce que font certaines licornes comme Oscar Health aux États-Unis et Alan en France.

- *Conclusion*

Le développent du travail de plateforme a ouvert de nouvelles perspectives pour l'industrie de *l'assurtech* (assurances, institutions de prévoyance et mutuelles). En effet, celle-ci a profité de l'essor des plateformes pour proposer des produits *ad hoc* aux travailleurs qui y exercent une activité. Pour l'industrie de l'assurtech, les raisons sont multiples. D'abord, elles peuvent capter une clientèle jeune, autrement appelée de bons risques, qui en matière de santé, peut lui permettre de faire baisser ses coûts. Ensuite, ces produits sont intéressants dans la mesure où ils permettent aux assureurs de vendre d'autres produits : contrat incendie, accidents, risques divers (IARD), assurance automobile, assurance vie. Enfin, cette évolution marque une préférence française pour les solutions marchandes qui sont moins efficaces en termes de couverture sociale et plus coûteuses.

[137] Traduit littéralement par le terme d'économie de petit boulot, la *gig economy* correspond à la croissance des emplois temporaires, payés à la tâche et très prisée par les plateformes.

b. *La protection sociale complémentaire des travailleurs de plateforme au risque du marché (Marion Del Sol, IODE, Université de Rennes 1)*[138]

La nécessité d'une protection sociale améliorée est exacerbée pour les travailleurs réputés indépendants recourant pour l'exercice de leur activité à une plateforme (ci-après travailleurs de plateforme) lorsqu'ils sont étroitement dépendants de celle-ci quant aux conditions de réalisation et de rémunération du travail. Cette situation de dépendance économique a ouvert le débat sur la participation de ces plateformes à la protection sociale des travailleurs dont une partie exerce son activité sous le régime de la microentreprise.

En France, ce débat a conduit certaines plateformes à prendre des initiatives en même temps que le législateur se saisissait de cette question à l'occasion de la loi Travail du 8 août 2016, puis de la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019. L'objectif de cet article est de cartographier à froid les outils et dispositifs juridiques relatifs à la protection sociale des travailleurs indépendants qui mettent au « centre du jeu » les plateformes. En l'état actuel du droit, « *c'est hors de tout système national de sécurité sociale* [qu'a été placée] *la participation du donneur d'ordre à la protection sociale des travailleurs* »[139].

En effet, que le financement de protections par les plateformes soit volontaire ou incité, qu'il s'inscrive dans le champ de la responsabilité sociale encadrée par la loi ou non, il est toujours recouru au vecteur de l'assurance privée. Que ce soit en matière de couverture « Accidents de travail » ou de garanties de protection sociale complémentaire, la cartographie donne à voir un processus de marchandisation de la protection sociale complémentaire des travailleurs de plateforme qui fait écho à la marchandisation de leur travail[140]. Inscrits, voire enserrés, dans une relation de dépendance à l'égard des plateformes pour l'exercice de leur activité et la rémunération de celle-ci, ces travailleurs le sont tout autant s'agissant de leur protection sociale complémentaire. À l'incertitude du lendemain concernant le travail, s'ajoutent les incertitudes concernant leur couverture sociale complémentaire, notamment en cas de problème de santé consécutif ou non à un accident du travail. En l'absence de règles d'ordre public encadrant les initiatives des plateformes, ce sont les stipulations des contrats d'assurance qui tiennent lieu de loi.

o Couverture AT des travailleurs de plateforme : une occasion manquée de démarchandisation

La loi du 8 août 2016 reconnaît certains droits et protections au bénéfice des travailleurs indépendants qui ont recours, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une plateforme de mise en relation par voie électronique déterminant les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixant son prix. L'article 60 de la loi entend ainsi participer à la

[138] Cette partie reprend les conclusions de l'étude menée dans l'article paru dans la revue Droit social
[139] C. Larrazet, Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale, Dr. soc. 2019.167
[140] V. G. Esping-Andersen G., Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne, Paris, PUF, 2007, spéc. Chap. 2 « La démarchandisation dans le cadre de la politique sociale », pp. 51-74

construction « *des bases d'un nouveau modèle social à l'ère du numérique* »[141]. Prenant acte du déploiement du capitalisme de plateforme et souhaitant en préserver le modèle économique en évitant la discussion sur l'éventuelle requalification des travailleurs en salariés, le législateur fait le choix de rattacher ces droits à la « responsabilité sociale des plateformes ». Il s'agit là d'un choix ambigu au regard de la notion même de RSE,[142] mais également d'un choix contestable, car laissant planer des incertitudes sur la teneur et l'effectivité des obligations mises à la charge des plateformes.

C'est sur le terrain de la couverture des accidents du travail que l'ambiguïté est la plus manifeste et la protection la plus fragile pour les travailleurs concernés. En effet, cette couverture est très largement conditionnelle. Certes, lorsque les plateformes prennent des initiatives, elles doivent respecter les contraintes de couverture posées par la loi de 2016 ; mais l'ambiguïté de celles-ci n'est pas sans interroger le niveau réel de protection dont bénéficient les travailleurs concernés, interrogation amplifiée par l'inscription de la couverture dans le champ de l'assurance privée.

Une occasion a été manquée de contribuer à la « démarchandisation » de la protection sociale des travailleurs de plateforme. L'absence d'obligation de prise en charge d'une couverture AT pour la plateforme qui tire profit du travail organisé et réalisé par son intermédiaire contribue en creux à accroître la dépendance des travailleurs concernés au marché du travail tel qu'il résulte du capitalisme de plateforme[143]. Non seulement leurs gains professionnels sont dépendants des conditions contractuelles déterminées unilatéralement par la plateforme à laquelle ils ont recours, mais, de surcroît, leur couverture AT dépend pour l'essentiel du libre arbitre de la plateforme. Par conséquent, la capacité du travailleur à conserver des moyens d'existence lorsqu'il est dans l'impossibilité, temporaire ou définitive, de se maintenir sur le marché du travail à raison des conséquences d'un accident du travail n'est aucunement « démarchandisée ». Bien au contraire, elle est très étroitement dépendante du choix de la plateforme, non contraint ni même orienté par les pouvoirs publics, de donner une réalité à sa responsabilité sociale.

On peut raisonnablement présupposer que le contrat d'assurance prévoie *a minima* des prestations ayant la même nature et le même objet que celles auxquelles ouvre droit l'assurance volontaire, à savoir à titre principal le remboursement des frais de santé et l'indemnisation de l'incapacité permanente[144]. Ce faisant, la « règle d'équivalence » conduit alors à une étrange mise en relation du contrat d'assurance à un dispositif de sécurité sociale, de l'ordre marchand et de la liberté contractuelle à l'ordre social et ses dispositions légales. Mais, quoiqu'il en soit, rien ne contraint juridiquement les contrats d'assurance souscrits par les plateformes à dupliquer

---

[141] L'article 60 figure en effet dans le titre III de la loi intitulé « Sécuriser les parcours et construire les bases d'un nouveau modèle social à l'ère du numérique ».

[142] Certains auteurs parlent de « choix curieux puisque l'on ne voit pas en quoi il est utile de recourir à ce concept empreint d'éthique, alors que l'objectif est d'imposer aux acteurs visés des obligations juridiquement sanctionnées ». I. Desbarats, Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques ? La RSE en renfort de la loi, Dr. soc. 2017.971

[143] J. Dirringer, L'avenir du droit de la protection sociale dans un monde ubérisé, RFAS n° 2, 2018, p. 42

[144] Ce présupposé s'appuie sur une revue des offres de couverture AT que les assureurs proposent aux travailleurs indépendants.

l'assurance volontaire qui ne présente aucun caractère obligatoire en dehors de son champ légal d'application. Par la liberté contractuelle dont disposent les parties, l'alignement peut n'être que relatif.

De fait, le contrat Uber circonscrit l'engagement de la plateforme à l'égard des chauffeurs indépendants qui y ont recours pour l'exercice de leur activité professionnelle. Pour ce faire, il donne sa propre définition du risque accidentel couvert sans référence à la notion d'accident du travail du droit de la sécurité sociale[145]. La délimitation suppose de combiner des stipulations présentes tant dans les dispositions communes qu'au sein des dispositions spécifiques. Il résulte de ces clauses que l'accident du travail couvert par le contrat est caractérisé par une « *atteinte corporelle provenant d'une cause extérieure et survenant de manière soudaine, imprévisible et indépendante de la volonté de l'assuré* » qui se produit durant une course réalisée *via* la plateforme (« *c'est-à-dire depuis l'acceptation de la prise en charge du client jusqu'à 15 minutes après l'arrivée à destination de ce dernier* »). On peut d'emblée relever la place essentielle que la définition contractuelle accorde à la cause et à ses manifestations. Cela contraste fortement avec le droit de la sécurité sociale pour lequel la cause de l'accident est d'une certaine façon indifférente à la qualification d'accident du travail[146]. Par ces éléments de définition, l'imputabilité de la lésion (ou atteinte corporelle) au travail est entendue restrictivement. Par déduction, on comprend que la garantie a vocation à couvrir quasi exclusivement les accidents de la circulation qui s'apparentent en partie à un événement de force majeure, la condition d'irrésistibilité en moins. Au titre de la définition de l'accident, le contrat procède également par la négative. Il précise, d'une part, que ne présentent pas un caractère accidentel « *les événements totalement ou partiellement provoqués par une cause pathologique et en particulier les épidémies* » ; il précise, d'autre part, que les accidents vasculaires cérébraux ne peuvent, malgré leur soudaineté, être considérés comme des accidents parce qu'ils ne satisfont pas à la condition d'extériorité de la cause.

Le cadre juridique *ad hoc* contractuellement créé se tient à très bonne distance de l'ordre social au point de le perdre de vue sur des éléments essentiels de protection des victimes. Il est bien loin de la notion d'accident retenue par le droit positif de la sécurité sociale qui a abandonné, de longue date, le critère d'extériorité et fait place aux pathologies accidentelles telles que les AVC. Ce cadre contractuel est bien loin également de la présomption d'imputabilité du droit de la sécurité sociale qui permet de réputer professionnel l'accident survenu au temps et au lieu du travail sans

[145] Le contrat Uber vise également la maladie professionnelle qui est celle « contractée dans l'exercice des fonctions, à condition qu'elle figure au jour de la date d'effet du contrat sur les tableaux prévus aux articles L. 461-2 et R. 461-3 du Code de la Sécurité sociale » (art. 3.2). Bien que faisant référence au droit de la sécurité sociale, il ne s'agit pas d'un copier-coller de ce cadre légal. La clause contractuelle limite les pathologies pouvant ouvrir droit à garantie à celles que l'on trouve dans les tableaux mais ne fait jouer aucune présomption d'imputabilité de la maladie au travail. En effet, la mise en œuvre des garanties suppose pour la victime d'établir que la maladie a été contractée dans l'exercice des fonctions.

[146] CSS, art. L. 411-1 : « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

s'intéresser *a priori* à la cause[147]. Le cadre contractuel est bien loin enfin de la jurisprudence sociale constante qui écarte la présomption d'imputabilité uniquement si est rapportée la preuve que l'accident a une cause totalement étrangère au travail. En précisant que tout événement en tout ou partie, provoqué par une cause pathologique ne présente pas de caractère accidentel, le contrat Uber écarte du bénéfice des prestations les victimes dont l'accident (au sens commun du terme) est dû à la combinaison d'un état pathologique préexistant et de conditions de travail éprouvantes (stress intense, temps de travail très élevé…).

Une fois articulés tous les éléments positifs et négatifs de définition du risque couvert posés par le contrat Uber, toute analogie avec l'ordre social doit être si ce n'est écartée, à tout le moins fortement relativisée. En effet, la conception de la réparation des accidents du travail en droit de la sécurité sociale « *repose sur l'idée de garantie* »[148] pour les victimes. Cette idée de garantie induit, voire même implique, une sorte de certitude – voire d'automaticité – de la prise en charge ou, à tout le moins, une prise en charge facilitée. La présomption d'imputabilité y participe significativement. Elle permet en effet que tout accident, dont la matérialité est établie, survenu pendant le temps et sur le lieu de travail soit considéré *a priori* comme survenu par le fait ou à l'occasion du travail. La qualification d'accident du travail qui en découle ouvre alors droit à la réparation dans les conditions du livre IV du Code de la sécurité sociale. La « générosité » d'une protection sociale ne peut se mesurer au seul prisme de la nature et du niveau des prestations ou des garanties d'assurance. Les conditions d'éligibilité (ou règles gouvernant l'accès aux prestations) sont tout aussi déterminantes puisque ce sont elles qui dessinent l'étendue matérielle et personnelle de la couverture (personnes et risques couverts), qui donnent sa consistance à l'idée même de garantie. Comme évoqué *supra* dans le détail, celles posées par le contrat Uber peuvent susciter des réserves sur l'étendue de la protection des chauffeurs, car c'est le seul risque routier qui est en réalité couvert, qui plus avec une acception contractuelle conduisant à le cantonner à celui qui survient du fait des conditions de circulation. En effet, certains facteurs causaux sont écartés de la définition contractuelle, notamment les AVC et les troubles pathologiques qui peuvent se manifester pendant le temps de conduite.

Prestations du contrat Uber et base de prise en charge au titre des ATMP

Les prestations prévues par le contrat Uber incluent toutes celles de l'assurance volontaire (remboursement de soins, indemnisation de l'incapacité permanente et rentes au bénéfice des ayants droit en cas de décès). Il y ajoute une indemnisation de l'incapacité temporaire en cas d'arrêt de travail, ce qui est particulièrement utile pour des travailleurs indépendants dont le régime de sécurité sociale ne prévoit pas le versement d'indemnités journalières lorsqu'ils ont le statut de

[147] Ce droit tend en quelque sorte à objectiver le risque professionnel. En creux, les clauses contractuelles analysées semblent quant à elles (ré)introduire une dimension morale en circonscrivant le risque professionnel qu'il est acceptable d'indemniser à l'accident dont le travailleur est victime sur la route.

[148] M. Badel, Le perfectionnement du dispositif de réparation du risque professionnel par le droit social, Dr. soc. 1998.644

micro-entrepreneur[149]. Sur cet aspect, le dispositif contractuel *ad hoc* mis en place est plus protecteur que l'assurance volontaire. Mais, pour prendre la mesure de la couverture contractuelle, il convient de ne pas s'arrêter à la grille des garanties. Il faut également de déplacer le regard vers les stipulations contractuelles, parfois très techniques, qui encadrent la mise en œuvre des garanties d'assurance. À cet égard, celles concernant les bases de prise en charge sont essentielles pour apprécier le niveau de la couverture. Le contrat Uber précise la base d'assurance pour la détermination du montant de la rente d'incapacité permanente et de la rente au bénéfice des ayants droit en cas de décès de la victime. Cette base est égale au revenu net réalisé *via* l'application Uber au cours des 12 mois précédant l'AT. L'enjeu se décale alors sur les modalités de détermination de ce revenu net : il correspond à 37% du chiffre d'affaires hors TVA et hors commissions réalisé pour Uber, sachant que si le chiffre d'affaires est inférieur à 5 165,16 €, la base d'assurance correspondra alors à 37% de ce montant (soit 1 911,10 €). Le pourcentage retenu ainsi que le montant plancher constituent des expressions de la liberté contractuelle[150]. Ils positionnent le curseur de l'engagement de la plateforme puisque le montant de la rente annuelle sera le produit du taux d'incapacité permanente par la base d'assurance. À titre d'illustration, pour un revenu net de 10 000 € (soit un chiffre d'affaires d'environ 27 000 €) et un taux d'incapacité de 15%, la rente annuelle s'élèvera à 1 500 €.

La préoccupation d'une couverture ATMP pour les travailleurs de plateforme, spécialement ceux exposés au risque routier (chauffeurs, coursiers), revient régulièrement dans le débat sur la protection sociale de ces travailleurs. Une telle couverture apparaît même comme une nécessité première, y compris dans le rapport Frouin[151]. À cet égard, la réponse apportée par la loi de 2016 est très en deçà des enjeux et besoins de protection, l'existence (éventuelle) d'une couverture et la prise en charge de la cotisation par la plateforme constituant une sorte de faux-semblant. Elles entretiennent une confusion avec le système de réparation inscrit dans l'ordre social alors qu'elles s'en distinguent substantiellement (v. *supra*). Qui plus est, dans l'ordre social tel qu'il a évolué au fil du temps, la réparation et la prévention font système et, dans ce système, la fonction de réparation est désormais complémentaire de la fonction préventive. Or, la voie empruntée en 2016 ne pouvait que conduire à ce que la question de la prévention des risques professionnels *lato sensu* soit la grande absente du nouvel environnement normatif créé[152].

[149] Versement dès le 1er jour d'une indemnité de 40 € par jour pendant 30 jours maximum.

[150] Par comparaison, au titre de l'assurance volontaire AT du droit de la sécurité sociale, le revenu de base retenu pour le calcul de la cotisation mais également des prestations ne peut être inférieur à un revenu minimum (plancher) fixé depuis le 1er avril 2020 à 18 631,28 € (CSS, art. R. 743-3).

[151] Ainsi, pour les travailleurs en-dessous des seuils de temps et/ou de chiffre d'affaires pour être « salarisés » par une structure tierce, le rapport estime qu'un des dispositifs « *les plus urgents à mettre en place* » serait d'aligner *a minima* le régime d'indemnités journalières et d'accidents du travail sur celui des salariés, en le mettant à la charge des plateformes (p. 58). Sur l'analyse critique du rapport Frouin concernant le volet « protection sociale », v. J. Dirringer et M. Del Sol, Un rapport mutique sur les enjeux de protection sociale, Dr. soc. 2021.223

[152] Cependant, parmi les sept thèmes de la négociation sectorielle envisagée par le rapport Mettling, figurent les conditions de travail et risques professionnels.

- **Garanties de protection sociale complémentaire des travailleurs de plateforme : la logique marchande comme seul horizon *(ou un champ déserté par les règles d'ordre public)***

Comme nous l'avons déjà rappelé, à l'occasion du projet de loi d'orientation des mobilités, la question de la responsabilité sociale des plateformes a de nouveau été débattue. En effet, dans l'exposé des motifs du projet de loi, l'objectif affiché était « *d'offrir des droits sociaux supplémentaires* » aux travailleurs indépendants ayant recours aux plateformes exerçant deux types d'activité où sont en jeu des mobilités : conduite d'une voiture de transport avec chauffeur, d'une part, et livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non, d'autre part (C. trav., art. L. 7342-8). Les garanties de protection sociale complémentaire figuraient au rang des droits sociaux supplémentaires concernés. Mais le processus législatif a connu de nombreuses péripéties, la version définitive de la loi LOM (en date du 24 décembre 2019) emportant *in fine* une marginalisation des enjeux de protection sociale complémentaire. En la matière, le texte laisse aux plateformes toute latitude pour agir en considération de leurs intérêts par rapport au marché sur lequel elles évoluent. Certaines, parmi les plus importantes (Uber, Deliveroo), ont fait le choix d'aller au-delà de la couverture AT mobilisant pour ce faire comme vecteur juridique le contrat d'assurance de groupe qui, pour ces garanties additionnelles, est gouverné par la liberté contractuelle de façon quasi exclusive. L'analyse des stipulations donne à voir une couverture relativement minimaliste pour les travailleurs rencontrant des problèmes de santé.

S'agissant des garanties de protection sociale complémentaire, l'édifice construit est des plus aléatoires pour les travailleurs de plateforme concernés. L'aléa tient principalement à l'absence de toute obligation pour les plateformes d'établir une charte. Il se trouve renforcé – et sans doute même démultiplié – par la suppression par le Conseil constitutionnel de l'incitation-contrepartie à s'engager dans la mise en place d'une charte. Comme le résume très justement C. Larrazet, « *c'est précisément l'absence d'ordre public, voire de portée normative de la loi qui institue la charte sociale, qui laisse planer un doute immense sur la capacité du régime juridique ad hoc des plateformes à assurer une protection efficace et effective des travailleurs* »[153]. Enfin, et en supposant que les plateformes trouvent malgré tout intérêt à établir une charte homologuée, y insérer des dispositions relatives à des garanties de protection sociale complémentaire reste à leur entière discrétion, la prévision de telles dispositions étant optionnelle et leur absence sans effet sur l'homologation administrative[154]. Pour ces garanties, l'autorégulation encadrée a tourné court dès la phase législative. Retour à la case départ de la responsabilité sociale volontaire !

Ce retour n'est pas pour autant synonyme d'absence d'initiatives de la part des plateformes (v. *infra*). Il signifie que ces initiatives se déploient dans un champ déserté par les règles d'ordre public et qu'elles expriment une stratégie marchande de la part des plateformes. Ces initiatives, sous

[153] C. Larrazet, Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale, Dr. soc. 2019.167

[154] V. décret n° 2020-1284 du 22 octobre 2020 et la circulaire interministérielle du 8 juin 2017 relative à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique.

forme d'engagements librement consentis[155], sont autant de moyens mobilisés pour afficher, affirmer et consolider leur place sur le marché. Attirer, puis fidéliser, des chauffeurs en leur finançant des garanties de protection sociale participe de cette stratégie, car il s'agit d'un enjeu essentiel dans la concurrence que se livrent les plateformes sur le marché du transport avec chauffeur, un moyen d'obtenir un avantage compétitif. C'est en tablant sur cette dynamique marchande que certains ont pu justifier, lors des débats parlementaires du projet de loi d'orientation des mobilités, le retrait des garanties de protection sociale complémentaire de la liste des domaines « imposés » de la charte. Ainsi, pour écarter la demande de réintroduction de ces garanties dans le texte, la rapporteure à l'Assemblée nationale s'est exprimée ainsi : « *je pense […] qu'une course au plus offrant va s'instaurer, parce que, pour avoir longuement discuté avec les représentants des plateformes de VTC, je sais que celles-ci cherchent ardemment des chauffeurs. En jouant sur la protection sociale offerte par ces chartes, les plateformes se concurrenceront pour attirer des chauffeurs* »[156].

Les partenariats conclus par certaines plateformes avec des assureurs constituent des expressions de leur stratégie de différenciation marchande[157]. Ainsi, Uber et Deliveroo ont-ils conclu un partenariat avec Axa ayant fait l'objet d'une assez large publicité. Celle-ci relayait principalement les engagements des plateformes en matière de santé et prévoyance. En effet, au-delà de la couverture AT (v. *supra*), les garanties de protection sociale complémentaire trouvent place dans ces partenariats au sein desquels elles constituent un objet parmi d'autres.

Se déployant en dehors de toute contrainte légale, la détermination des engagements des plateformes en matière de protection sociale est laissée à leur discrétion. Comme évoqué précédemment, ce libre arbitre peut se manifester sur l'ensemble des dimensions de la couverture : la nature et la définition des risques couverts, les conditions d'éligibilité aux prestations, la nature et le niveau des prestations. C'est l'appréhension de toutes ses dimensions qui, seule, permet la mesure de l'engagement. En prenant appui sur les notices d'information des contrats souscrits avec Axa en matière de santé et prévoyance, l'engagement d'Uber et d'Uber Eats pourra être approché.

Il est tout d'abord intéressant de relever que les garanties sont définies sur un distinguo implicite entre les situations *OnApp* et *OffApp*. En substance, les situations *OnApp* renvoient aux périodes pendant lesquelles le travailleur est connecté à l'application pour la réalisation d'une course ou d'une livraison ; les garanties qui y sont rattachées correspondent à la couverture AT puisqu'elles ne sont déclenchées qu'en cas d'accident survenu pendant une telle période (v. *supra*) contrairement aux autres garanties prévues au contrat (ci-après garanties complémentaires ou *OffApp*). Alors que la couverture AT concerne tous les travailleurs indépendants en cours

---

[155] Le projet d'ordonnance qui doit être adopté sur la base des préconisations du rapport Mettling ne devrait pas gommer cette dimension unilatérale bien que l'ordonnance doive permettre le développement d'une négociation sectorielle. En effet, le rapport Mettling écarte la question des garanties de protection sociale des thèmes ouverts à cette négociation.

[156] Propos tenus par Mme Béatrice Couillard lors des débats en première lecture du 7 juin 2019.

[157] Ainsi, sur son site internet, la plateforme Deliveroo se dit fière d'offrir aux coursiers qui travaillent avec elle « *la politique de couverture santé la plus généreuse de toutes les plateformes en France* ». Site consulté pour la dernière fois le 12 avril 2021 : https://riders.deliveroo.fr/fr/indemnite-maladie

d'utilisation de l'application, l'éligibilité aux garanties complémentaires s'avère plus sélective. Ne peuvent y prétendre que les chauffeurs et coursiers dits « actifs », c'est-à-dire ceux qui ont effectué un nombre minimal de courses ou de livraisons avec Uber ou Uber Eats au cours de 8 semaines précédant la date du sinistre[158]. Il s'agit ici d'accorder des avantages aux travailleurs « fidèles » à la plateforme et d'inciter à la « fidélisation »[159]. Certes, les conditions d'activité posées ne semblent pas très restrictives. Mais il importe de relever que le droit à prestation n'est jamais ouvert *a priori*, les conditions d'éligibilité étant vérifiées à chaque sinistre. Dès lors, un travailleur ayant eu une faible activité au cours des semaines précédant un sinistre (par exemple, un arrêt de travail pour maladie) ne peut prétendre à la garantie « arrêt de travail » quand bien même il aurait réalisé un nombre élevé de courses sur l'année.

Le contrat prévoit trois garanties *OffApp* aux enjeux très inégaux et ne se rattachant pas toujours directement à un risque social : un forfait de 500 € en cas d'exercice de la fonction de juré d'assise, un forfait naissance de 1 000 €[160] et une garantie « arrêt de travail ».

Si l'intérêt intrinsèque d'une telle garantie ne doit pas être nié, il faut en relativiser la portée réelle en raison de deux séries de stipulations contractuelles. D'une part, le contrat limite l'indemnisation à deux arrêts par année glissante et exclut l'indemnisation d'un nouvel arrêt de travail avec interruption dû au même accident ou à la même maladie ayant donné lieu à une indemnisation. Ces conditions restrictives excluent la prise en charge des arrêts de travail justifiés médicalement par une rechute[161] ; elles peuvent également laisser partiellement sans indemnisation des travailleurs souffrant d'une maladie chronique.

D'autre part, le contrat prévoit des causes d'exclusion. La première écarte de l'indemnisation les arrêts de travail consécutifs « *au stress (liée à une activité professionnelle ou non) et autres maladies ou troubles mentaux ou émotionnels de tout type dans la mesure où l'origine ne peut être directement attribuée à un événement soudain et externe ayant provoqué une grave blessure physique à l'assuré* ». La raison d'être de cette exclusion ne manque pas d'interroger, la rédaction retenue ne faisant au demeurant qu'ajouter de la confusion[162]. Or, la validité d'une clause

[158] Minimum fixé à 150 courses pour les chauffeurs UBER et à 30 livraisons pour les coursiers Uber Eats.

[159] Pour l'heure, le cadre prévu n'est pas graduel. Par conséquent, soit le travailleur est « actif » et peut bénéficier de l'ensemble des garanties *OffApp* prévues par le contrat, soit il ne remplit pas encore les conditions d'activité et ne peut prétendre à aucune de ces garanties.

[160] À noter que, pour le bénéfice de ce forfait, les conditions d'activité sont doublées et appréciées au cours de 6 mois précédant la date de naissance.

[161] Après guérison ou consolidation, une rechute est caractérisée si est constatée une aggravation de la lésion initiale ou l'apparition d'une nouvelle lésion imputable à la pathologie ou l'accident.

[162] Telle que formulée, la clause semble appeler à une lecture *a contrario* dont il résulterait que ne peuvent être indemnisés que les arrêts de travail pouvant être attribués à un événement soudain et extérieur et ayant provoqué une grave blessure physique. Mais peut-être est-ce la formulation qui crée l'ambiguïté ? En remplaçant « dans la mesure » par « lorsque », on pourrait comprendre que seuls les arrêts de travail consécutifs à des troubles psychiques qui sont la conséquence d'un choc post-traumatique (suite, par exemple, à une agression) peuvent être indemnisés.

conventionnelle d'exclusion de garantie suppose qu'elle soit limitée et formelle[163]. En d'autres termes, elle ne doit ni être trop générale ni donner lieu à interprétation[164]. En effet, la Cour de cassation exige que les clauses d'exclusion permettent à l'assuré de connaître exactement l'étendue de la garantie[165]. En l'occurrence, la clause ne visant pas des pathologiques déterminées, sa validité est sujette à caution au regard de la jurisprudence qui considère que la clause excluant les troubles psychiques sans autre précision ne revêt pas un caractère limité ni formel[166].

La seconde cause d'exclusion vise une situation différente. La notice écarte du jeu de la garantie les arrêts de travail consécutifs « *à une maladie ou blessure qui est la conséquence ou qui est aggravée par l'état antérieur de l'assuré* »[167]. Cette stipulation contractuelle concerne l'épineuse question de la prise en charge des suites des états pathologiques antérieurs à l'adhésion qui fait l'objet de dispositions d'ordre public posées par la loi Évin du 31 décembre 1989[168]. Ce texte met à la charge de l'organisme assureur une obligation de prendre en charge les suites des états pathologiques survenus antérieurement à la souscription du contrat ou à l'adhésion. Pour les opérations collectives à adhésion obligatoire couvrant des salariés visées à l'article 2, l'obligation n'admet aucun aménagement contractuel. En revanche, pour les autres opérations, l'article 3 ouvre une « fenêtre » pour un tel aménagement. Le contrat d'assurance de groupe souscrit par Uber, et auquel les travailleurs indépendants utilisant l'intermédiation de la plateforme peuvent adhérer, entre dans les prévisions de ce texte[169]. Celles-ci permettent d'écarter la prise en charge des suites d'une maladie antérieure à condition que « *la ou les maladies antérieures dont les suites ne sont pas prises en charge soient clairement mentionnées dans le contrat individuel ou dans le certificat d'adhésion au contrat collectif* »[170]. Au cas présent, la formulation de l'exclusion en des termes généraux ne satisfait pas à la condition posée par l'article 3 qui suppose une identification *a priori* des pathologies. Au final, le paramétrage contractuel qui entoure la garantie *OffApp* « arrêt de travail » en fait un engagement *a minima* des plateformes ; en raison des causes d'exclusion – dont la validité peut être questionnée sur plusieurs points –, ce paramétrage crée également une certaine incertitude sur l'automaticité de la prise en charge.

---

[163] Elle doit également figurer en caractères très apparents dans le contrat d'assurance (C. ass., art. L. 112-4). Au cas présent, cette condition est remplie, l'exclusion étant mentionnée en caractères gras et insérée dans un encadré sur fond violet la faisant nettement ressortir et attirant nécessairement l'attention de l'assuré.

[164] Cass. civ. 2, 12 avril 2012, n° 10-20831 et 10-21094.

[165] Cass. civ. 2, 18 janv. 2006, n° 04-17872.

[166] Cass. civ. 2, 2 avril 2019, n° 08-12587. Pour un exemple de clause donnant une liste précise des pathologies psychiques exclues de la garantie, voir Cass. civ. 2, 7 mars 2019, n° 18-10199

[167] Elle précise que « l'état antérieur pris en compte est celui qui prévalait lorsque l'adhérent est devenu coursier Uber Eats et au plus tôt à la date d'effet du présent contrat ».

[168] Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

[169] Il en va de même des contrats Madelin qui constituent des contrats d'assurance de groupe ouverts, *via* l'adhésion à une association *ad hoc*, à la souscription facultative des travailleurs indépendants.

[170] Le refus de prise en charge suppose également que « l'organisme apporte la preuve que la maladie était antérieure à la souscription du contrat ou à l'adhésion de l'intéressé au contrat collectif ».

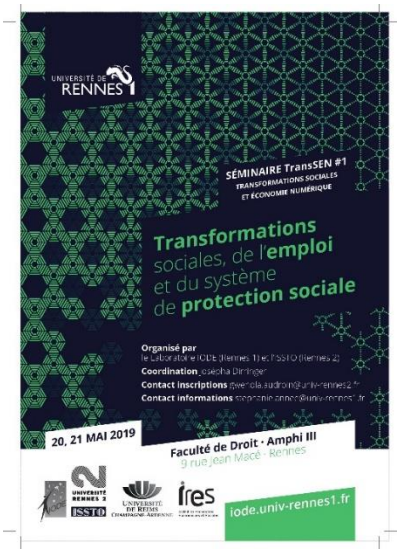
En définitive, cette garantie constitue la seule garantie de protection sociale complémentaire donnant lieu à engagement volontaire de la part des principales plateformes. En effet, il faut relever l'absence de toute protection contre les risques d'invalidité et de décès. Mais l'absence la plus notable est sans aucun doute celle de la couverture complémentaire santé. En effet, cette absence est en total décalage avec le mouvement de généralisation de l'assurance maladie complémentaire[171] et en contradiction avec la place essentielle que celle-ci occupe désormais dans l'accès aux soins de la population, place que les politiques publiques en matière de remboursement de soins ne cessent d'accentuer.

En renonçant à tout encadrement de la responsabilité sociale des plateformes en matière de garanties de protection sociale complémentaire, les pouvoirs publics ont jusqu'à présent fait le pari que la loi du marché suffirait à stimuler les initiatives des plateformes. On peut citer en ce sens les propos tenus par la députée Béatrice Couillard, rapporteur sur le projet de la loi d'orientation des mobilités, lors des débats parlementaires : « *laissons les choses se faire. En toute honnêteté, je sais, pour en avoir rencontré longuement les acteurs, que les plateformes sont disposées à créer un maximum de protections au bénéfice des travailleurs indépendants* ». Au regard des initiatives prises par certaines plateformes parmi les plus importantes, on ne peut nier l'existence d'une certaine stimulation. En revanche, lorsqu'on analyse dans le détail les engagements pris, les garanties unilatéralement décidées et déterminées par les plateformes donnent à voir des protections minimalistes. Par leur incomplétude et leurs limites, elles ne contribuent sans doute qu'à la marge à faire reculer l'arbitrage entre santé et travail que les travailleurs indépendants de façon générale[172] et, par hypothèse, les travailleurs de plateforme de façon particulière, sont souvent contraints d'effectuer.

2. Transformations sociales et droit social – Les difficultés à (re)penser les droits sociaux au-delà du salariat

[171] Mouvement ayant d'ailleurs conduit un rapport parlementaire à préconiser de transposer l'obligation pesant sur les employeurs depuis la loi du 14 juin 2013 et de mettre à la charge des plateformes une obligation de proposer une complémentaire santé (avec panier de soins prédéfini). M. Forissier, C. Fournier et F. Puissat, *Travailleurs des plateformes : au-delà de la question du statut, quelles protections ?*, Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales, Sénat, n° 452, 20 mai 2020, p. 52

[172] « On constate également que les travailleur.euse.s indépendant.e.s se soignent moins et tardivement. Leurs arrêts de travail sont courts y compris lorsqu'il s'agit de maladies graves. L'explication de ce comportement est principalement à rechercher dans les conséquences souvent extrêmes de l'interruption d'une activité indépendante ». S. Thiery, Les nouvelles formes du travail indépendant, rapport pour le Conseil économique, social et environnemental, 2017, p. 96



Lundi 20 mai après-midi

13h00 Accueil des participants

13h15 Ouverture du séminaire

Nouveaux travailleurs, nouvelles organisations productives

Présidence : **Stéphanie Le Cam**

13h30 › 15h30 Variations sur les nouveaux visages des travailleurs

Sophie Bernard, Les travailleurs de plateformes, quelle réalité sociale ?

Josépha Dirringer et **Eva Theocharidi**, Transformation du salariat ou multiplication des statuts d'emploi en Europe

Gilles Dedessus-Le-Moustier, Le juge face aux travailleurs de plateformes - À propos des récentes décisions rendues par la Cour de cassation et la Cour d'appel de Paris

Umberto Carabelli et **Carla Spinelli**, La typologie de contrats de travail en droit italien à l'épreuve des travailleurs des plateformes

Discussion

16h00 › 18h00 Variations sur les nouvelles organisations productives

Pauline Pailler et **Fabrice Rosa**, le coopérativisme de plateformes

Discutants : **Catherine Friedrich**, Directrice des études, CG-SCOP, **Hugo Olvo**, membre de Coopcycle, gérant de la coopérative de livraison parisienne.

Discussion

Mardi 21 mai

Les perturbations du modèle social

Présidence : **Marion Del Sol**

8h30 - 10h

Repenser l'universalité et l'accès à la protection sociale

Coralie Larrazet, L'universalité de la protection sociale dans une économie numérique

Amandine Rauly, Méthodologie et discussion de la construction des monographies du travail de plateforme

Andrea Allamprese et **Piera Loi**, Les régimes de protection sociale à l'heure de la réforme italienne du revenu de citoyenneté

Discussion

10h30 › 12h30

Repenser le paritarisme ?

Ylias Ferkane, Gestion du système de protection sociale : Quels acteurs ? Quel niveau de régulation ?

Jean-Paul Domin, Mutations de la protection sociale : entre paritarisme et universalisme.

Discussion

14h30 › 16h30

Repenser les solidarités

Présidence : **Josépha Dirringer**

Cristina Nizzoli et **Catherine Vincent**, Les organisations syndicales françaises et italiennes face à l'économie des plateformes numériques

Table ronde : **Fabrice Angéi**, secrétaire confédéral de la CGT, **Nicolas Scalbert**, délégué CAE de la CG Scop, **Marylise Léon**, Secrétaire confédérale de la CFDT, **Kévin Poperl**, Représentant de Coopcycle.

Le premier espace de régulation dans lequel se forge le statut social des travailleurs de plateforme est celui du droit social. C'est en effet dans ce cadre que ces derniers sont appréhendés en tant que *travailleurs* et en tant que *titulaires de droits sociaux*. Malgré ce terreau naturel que constitue le droit social - et dont on pouvait penser assez naturellement qu'il serait le mieux à même de réguler le travail de plateforme –, la recherche montre qu'en dépit de certaines tentatives, passant par des voies diverses, le droit social peine à transformer la réalité sociojuridique des travailleurs de plateformes.

C'est d'abord sa capacité à saisir la réalité sociale et à la transcrire juridiquement dans ses catégories qui est mis à l'épreuve. Manifestement les acteurs du droit social peinent à savoir construire des statuts d'emploi qui répondent aux enjeux sociaux soulevés par l'économie de plateforme (A). Tout n'est pas encore joué, mais l'étude des réformes entreprises montre en effet que le droit de la protection sociale dont l'objet – la protection sociale – constitue pourtant et unanimement un enjeu essentiel, semble mis à l'écart des réformes envisagées. (B). De manière plus profonde c'est enfin le risque de dilution avec l'ordre économique qui nous semble devoir être souligné. La volonté de dupliquer dans l'ordre économique les droits sociaux n'emporte-t-elle pas avec elle le vœu de voir disparaître les logiques qui ont vu naître le droit social et de remarchander le travail et l'emploi (C).

A. La fabrique des statuts d'emploi ou comment saisir la réalité du travail de plateforme

La délimitation du champ de recherche aux seuls travailleurs de plateforme laisse entière la question de la manière dont on reconnaît socialement et juridiquement ces travailleurs. Cette question quoiqu'on ait tenté de la relativiser demeure déterminante, car elle se trouve au cœur des transformations sociales résultant de l'essor de l'économie de plateforme.

La question de la catégorisation des statuts de travailleurs est redoutable. Elle suppose d'un point de vue sociologique de proposer une typologie des travailleurs des plateformes qui rende au mieux compte de la très grande diversité des profils et d'un point de vue juridique de déterminer et d'appliquer la catégorie juridique idoine la mieux à même de correspondre à la réalité sociale, de répondre aux enjeux notamment en terme de protection sociale des travailleurs et de s'inscrire dans l'ordonnancement juridique des relations de travail existant. À cette difficulté de faire correspondre le droit aux faits, et réciproquement, on est vite confronté non seulement à la diversité des typologies des travailleurs de plateforme forgées par les sociologues et au pluralisme juridique qui affectent les catégories juridiques, les sources du droit et les acteurs chargés d'élaborer ou d'appliquer les règles de droit et à la diversité des stratégies des acteurs économiques pour mobiliser et jouer de ses catégories.

Pour comprendre la manière dont se sont forgées les catégories applicables au travail de plateforme en droit et en sociologie, d'identifier les voies par lesquelles s'opère la transcription des catégories sociologiques en catégories juridiques et être en mesure d'apprécier quel est le poids du droit dans la construction des catégories sociales observées, trois approches méthodologiques ont été mobilisées.

D'abord, il a semblé utile de croiser le regard et le travail du sociologue avec ceux du juriste afin de décrire les mécanismes par lesquels s'opère en droit et en sociologie ce travail de catégorisation.

Ce travail a été mené en particulier avec Sophie Bernard à l'occasion de la rédaction d'une contribution à paraître. Ensuite, c'est à travers la comparaison avec le droit italien que nous avons cherché les déterminants de cette construction en France par contraste avec ce qui était observable en droit italien, contraste d'autant plus fructueux que le droit italien se caractérise par une pluralité des types de contrat de travail. Enfin, l'étude du contentieux intéressant le travail de plateforme qui a été menée par les post-doctorants impliqués dans le projet ont permis de mettre à jour la manière que les acteurs, notamment les travailleurs de plateformes, mobilisaient les catégories juridiques et les revendiquaient devant le juge.

Ainsi la recherche a finalement permis de mieux comprendre la fabrique conceptuelle, la fabrique contentieuse et la fabrique normative qui sont à l'œuvre de la construction des catégories juridiques applicables au travail de plateformes.

a. *La fabrique conceptuelle : l'opération de construction des catégories juridiques applicables au travail de plateforme*

Abordant la manière dont le droit social cherche à apporter des réponses aux difficultés rencontrées par les travailleurs de plateformes, on a vite pu observer que les réflexions menées en droit concernaient principalement, pour ne pas dire exclusivement, le travail accompli par l'entremise des plateformes numériques de transport.

Ce prisme déformant a justifié l'invitation au cours du premier séminaire de S. Bernard (ANR CAPLA). Cette dernière est venue présenter son enquête menée auprès des chauffeurs Uber. Comme ses récentes publications le relatent, elle insistait sur la présence de plusieurs « catégories » de chauffeurs Uber, au regard notamment de leur stratégie quant à l'utilisation des plateformes numériques se prêtant à plusieurs usages et de leur dépendance à l'égard de celles-ci pouvant être variable selon les chauffeurs et variable dans le temps. Ce qui est remarquable, c'est la déperdition de la richesse des études sociologiques une fois qu'elles sont appelées à être retranscrites dans la pensée et la sphère juridiques. Les sociologues ont ainsi avancé une pluralité de typologies qui sont autant de manière de décrire la réalité sociale du travail de plateforme. Or cette diversité disparaît très largement lors qu'il s'agit de la transcrire juridiquement. Force est de constater que les législateurs, les juges, les universitaires, les experts appelés à rédiger des rapports se limitent en définitive à la figure du chauffeur VTC et à celle du livreur en vélo. C'est à partir de ces travailleurs de plateforme les plus médiatisés que le juriste interroge ses catégories, cherche à en inventer de nouvelles, et pense apporter une réponse à ce qu'il croit être les travailleurs de plateformes. Le chauffeur Uber et le livreur Deliveroo sont devenues des figures emblématiques à placer à côté d'autres figures totémiques à partir desquelles le juriste réfléchit usuellement que sont le mineur, l'ouvrier à la chaîne, ou le cadre de banque. Ce faisant, il ignore certains travailleurs opérant sur d'autres types de plateformes de même qu'il ignore la diversité des profils rencontrés que ce soit parmi les chauffeurs VTC ou parmi les livreurs à vélo, qu'il ignore enfin les différences qui distinguent ces deux catégories de travailleurs, notamment dans la manière dont ils se sont collectivement organisés et dans la manière dont ils ont exprimé et défendu leurs intérêts professionnels.

S'agissant du travail législatif, une attention particulière a été portée aux différents rapports et aux différentes études qui ont été produits au cours de ces derniers mois en France. C'est en effet à

l'intérieur de ces documents que l'on peut retracer le sort fait aux différentes typologies issues du travail des sociologues. D'un rapport à l'autre, l'importance donnée à telles ou telles typologies est susceptible de varier. Et ainsi, lentement, comme par accrétion, une représentation majoritaire du travail de plateforme s'est forgée, largement centrée sur les travailleurs des plateformes de transport de personnes et de marchandises. Ces représentations ne sont donc pas neutres et elles le sont d'autant moins qu'elles servent à légitimer les propositions de réformes défendues par ces rapports et études.

Sur ce point, le travail mené avec Sophie Bernard a montré qu'il serait utile de poursuivre la recherche par un travail de sociologie politique afin de cerner plus finement les ressorts déterminants de la fabrique normative des statuts de travailleurs[173].

Ainsi écrivons nous que « le resserrement de la catégorie est donc à mettre en relation avec les enjeux d'une régulation publique que cette population très réduite semble la seule à soulever. Autrement dit, les raisons d'une telle restriction ne résident pas dans le souci de mieux décrire la réalité sociale, mais de la simplifier dans le but de pouvoir la réguler ».

L'appauvrissement des typologies sociologiques auquel aboutit la retranscription dans la sphère juridique permet de forger un *archétype* à partir duquel élaborer une législation spécifique à cette réalité sociale ainsi délimitée. En outre, cela permet de ne pas questionner les contours des catégories existantes opposant la figure du travailleur subordonné à celles de travailleurs indépendants, voire d'entreprises prestataires de service pour évoquer les termes présents en droit de l'Union européenne.

Dans la sphère juridique, le travailleur de plateforme, en particulier celui des plateformes de transport, a en effet largement contribué à relancer la réflexion sur la partition du droit opposant le travail subordonné et le travail indépendant, concernant les débats sur l'existence ou non d'un lien de subordination. Faut-il admettre un critère alternatif au lien de subordination ? Faut-il ériger certains indices de la subordination en condition de l'existence d'un contrat de travail ? L'algorithme oblige-t-il à repenser les indices de l'exercice du pouvoir patronal ? L'approche pluridisciplinaire croisée à l'approche comparatiste montre que loin de toute vision naturaliste, et somme toute, simpliste, les rapports entre le droit et la réalité sociale procèdent sont d'ordre bien plus dialectique. Si les catégories juridiques ont vocation à s'appliquer et à constituer le cadre des relations sociales, en retour les relations sociales, par leur vivacité, obligent sans cesse à repenser la pertinence des catégories juridiques. Cela ressort aussi nettement de la comparaison entre le droit français et le droit italien. Ce dernier se caractérise au contraire du droit français par une pluralité de statuts d'emploi. De longue date, le droit du travail italien reconnaît l'existence d'une zone grise entre le travail subordonné et le travail indépendant. Malgré tout, au contact du travail de plateforme il a lui aussi cherché à créer des catégories propres à répondre aux enjeux présents dans l'économie de plateformes. Dans les deux cas, une législation spécifique aux travailleurs des plateformes de transport a même émergé. Il n'est cependant pas certain que la multiplication des catégories légales de statuts d'emploi ou l'apparition d'un corps de règles spéciales soit un gage

[173] « Platform Work », in Lisa Herzog and Bénédicte Zimmermann (coord.) Shifting Categories of Work: (Un)Organized, (In)Visible, (In)Valuable)

que le droit parvienne mieux à répondre aux enjeux soulevés par la réalité sociale de ces travailleurs.

Dans ce jeu d'ordre dialectique, il est parfois difficile de sortir des cadres de pensées dominants dans lesquels sont pensées les relations de travail et les cadres de l'activité économique. C'est notamment dans cette mise en question que nous nous sommes intéressées au modèle coopératif. Lors du premier séminaire, consacré aux transformations du modèle social, nous avions initié cette réflexion en confrontant les points de vue de créateurs de coopératives, des représentants de la CG-SCOP, et des représentants des organisations syndicales. Certains travailleurs, parfois d'anciens travailleurs de plateformes, ont fait le choix d'exercer leur activité professionnelle dans le cadre de plateformes coopératives. Celles-ci s'organisent selon des principes et des modalités qui se veulent en rupture avec le capitalisme de plateformes dont certains considèrent avoir fait les frais. A cet égard, le coopérativisme de plateforme se présente comme une alternative à la fois au modèle économique des plateformes capitalistes et comme une alternative du salariat tel qu'il existe dans l'entreprise capitaliste. Assurément, la proposition du Rapport Frouin de salariser les travailleurs de plateforme en recourant aux coopératives d'activité et d'emploi (CAE) a donné à cette alternative un caractère plus réaliste. En réalité, le rapport Frouin ne fait qu'instrumentaliser le statut des CAE de manière à sauvegarder le modèle économique des plateformes capitalistes et notamment à les épargner de toute participation financière au système de protection sociale (Del Sol, Dirringer, 2021). Surtout il ne prend pas au sérieux les principes du coopérativisme et ne réfléchit aucunement à ce à quoi de tels principes pourraient aboutir si juridiquement on s'attachait à les mettre en œuvre. À cet égard, les travaux menés par Fabrice Rosa dans le cadre du projet et sa contribution à ce sujet dans le dossier paru dans la revue *Droit social* montre toutes les potentialités du modèle coopérativisme pour repenser à la fois les rapports individuels de travail et les rapports collectifs et organisationnels au sein des plateformes. Son étude cherche avec soin à identifier tout ce que supposerait en droit la volonté de traduire ce modèle dans l'objectif de protéger les travailleurs de plateformes, notamment en les arrachant à la dépendance économique dans laquelle ils se trouvent et en proposant d'autres mécanismes d'encadrement du pouvoir économique.

b. *La fabrique contentieuse : l'application et la mobilisation des catégories juridiques existantes par les travailleurs de plateformes*[174]

L'étude du contentieux constitue sans nul doute l'espace où la réalité juridique et la réalité sociale se croisent le plus frontalement et où il est possible de se faire une idée de la manière dont les catégories juridiques sont mobilisées et appliquées. Assurément, c'est devant les prétoires que la question du statut idoine applicable au travail de plateforme s'est posée et par suite celle de l'inadéquation ou non des catégories juridiques existantes.

[174] Cette partie rend compte des recherches réalisées par *Gabrielle Lecomte-Menahès et Lou Thomas dans le cadre de leur post-doctorat*

o La jurisprudence des Cours suprêmes

Le regard s'est majoritaire porté sur les décisions rendues par les juridictions suprêmes. En France, après l'arrêt *Take eat Easy*[175], c'est l'arrêt Uber rendu par la Cour de cassation le 4 mars 2020 qui a été l'occasion de lancer le débat en France sur la qualification juridique de la relation de travail entre un travailleur et une plateforme numérique. Sans doute la Cour de cassation n'est-elle pas celle qui a été la plus audacieuse pour rebattre les cartes, en particulier si on compare la motivation à celle développée par la Cour d'appel de Paris ou même à celles d'autres juridictions nationales saisies de cette question.

La jurisprudence de la Cour de cassation est restée attachée à la définition classique du lien de subordination réaffirmant classiquement que le lien de subordination « est 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 ». Et d'ajouter, là encore de manière classique, « peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution ».

La Cour d'appel de Paris avait été plus attentive, outre les éléments de nature à caractériser le lien de la subordination, au pouvoir de **coordination de l'activité économique** des chauffeurs par la plateforme, plaçant ces derniers dans une position de "disponibilité" à son égard. Ces éléments empêchaient de constater que les chauffeurs étaient véritablement autonomes dans la manière d'exercer leur travail.

En comparaison aussi, la Cour de cassation italienne se montre également plus attentive au pouvoir d'organisation de l'activité économique et ne se limite pas au pouvoir de direction du travail du travailleur. De ce point de vue, s'intéressant davantage au cadre de l'organisation de l'activité économique, il est davantage conduit à se poser la question du pouvoir économique de la plateforme et corrélativement de l'indépendance du travailleur. La comparaison avec le droit italien est sur ce point intéressant. Cela ressort même de la motivation de la décision dont la doctrine italienne n'a pas manqué de souligner l'attention portée par les juges aux conditions générales d'utilisation.

Il convient encore d'évoquer la jurisprudence de la CJUE. Souvent est évoqué l'arrêt rendu le 4 décembre 2014 (FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13) dans laquelle la CJUE reconnaît l'existence de « faux indépendants ». Plus récemment, dans l'arrêt Yodel Delivery Network rendu le 22 avril 2020 (C-692/19)[176], la Cour a précisé les éléments permettant de distinguer le travailleur de l'entrepreneur indépendant. Ainsi demande-t-elle au juge national de vérifier si le travailleur peut :

---

[175] Cass. soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079, FP-P+B+R+I, P. Adam, Plateformes numériques : être ou ne pas être salarié, Lexbase Social, 2018, n° 766

[176] Sur cette décision, cf. not. G. Loiseau, « Statut juridique des travailleurs des plateformes : la CJUE prend position », *JCP* S, 2 juin 2020, n° 22, n° 2037 ; B. Gomès, Les travailleurs des plateformes sont-ils des travailleurs au sens du droit de l'Union ? « Statu quo » sous forme d'ordonnance motivée de la CJUE », SSL 2020, n° 1907, p. 12.

- recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants pour effectuer le service qu'elle s'est engagée à fournir ;
- accepter ou de ne pas accepter les différentes tâches offertes par son employeur présumé, ou d'en fixer unilatéralement un nombre maximal ;
- fournir ses services à tout tiers, y compris à des concurrents directs de l'employeur présumé, et
- fixer ses propres heures de « travail » dans le cadre de certains paramètres, ainsi que d'organiser son temps pour s'adapter à sa convenance personnelle plutôt qu'aux seuls intérêts de l'employeur présumé,

Ainsi, si le juge européen reste fidèle au lien de subordination comme critère de qualification de la qualité de travail, elle se montre néanmoins attentive à la manière de qualifier le travailleur indépendant et aux conséquences devant être tirées de l'absence d'indépendance. Ainsi, cette décision est davantage marquée de « l'esprit d'une *summa divisio* d'exclusion mutuelle des catégories juridiques » (Loiseau, 2020), et dont on peut penser qu'il devra, à terme, conduire la Cour de cassation à être plus sensible aux conséquences de l'absence d'indépendance, indépendamment du fait qu'il soit difficile de caractériser l'existence d'un lien de subordination.

En substance, les juges devraient davantage s'employer à vérifier la liberté économique du travailleur sur le marché. Ils recherchent concrètement, au regard de plusieurs paramètres, si le travailleur prétendument indépendant peut juridiquement créer sa propre clientèle, l'exploiter et la céder et choisir librement de ne pas travailler (hypothèse du travail véritablement indépendant) ou si, au contraire, il est la disposition permanente de la plateforme sans pouvoir exploiter sa propre clientèle (hypothèse du travail salarié). Les autres considérations de l'arrêt (pouvoir de contrôle et de sanction) paraissent alors périphériques dans le raisonnement.

Cependant l'étude de la jurisprudence ne renseigne que partiellement sur la manière dont les juges sont amenés à se prononcer sur le statut d'emploi des travailleurs de plateforme et c'est pourquoi le projet TransSEN s'est attelé à mener une étude du contentieux.

o L'étude du contentieux

L'étude du contentieux débuté par Gabrielle Lecomte-Menahès et poursuivi par Lou Thomas visait entre autres à identifier quels étaient les acteurs à l'origine du contentieux, l'objet des demandes qu'ils formulaient devant le juges et la manière dont ils sollicitaient la requalification de leur relation de travail en contrat de travail. Ayant pu consulter avant la crise sanitaire la base JURICA – par la suite l'échantillon des décisions a été collectée *via* la base de LexisNexis – nous avons recherché les décisions par mots-clés notamment par les noms propres des principales plateformes. L'un des objectifs de l'étude du contentieux était d'en apprécier la portée actuelle et future.

L'examen des décisions de justice a été complété par des entretiens visant à éclairer certains questionnements liés à la stratégie contentieuse qui était menée.

CGT	Conseil juridique + livreurs	19/03/20	2h06	de visu
	Responsable de l'Espace revendicatif confédéral et	19/03/21	1H30	viso

	secrétaire confédéral de la CGT			
CFDT	Service juridique confédéral	Mars 2021	30	téléphone
Maître Jean-Paul Teissonière	Avocat en charge de nombreux dossiers inités par des chauffeurs VTC	10 mars 2021	1h30	viso

- *Les auteurs du contentieux*

Le contentieux porté devant les cours d'appel demeure encore limité en nombre, même s'il est manifestement appelé à se développer, notamment par l'apparition d'un contentieux sériel.

57 des arrêts du corpus de l'étude peuvent s'y rattacher. Ces litiges opposent le plus souvent des travailleurs aux opérateurs de plateformes eux-mêmes, les premiers demandant au juge prud'homal la requalification de leurs relations contractuelles avec les seconds en contrat de travail (46 arrêts). Plus rarement, les travailleurs demandent la requalification de leurs relations contractuelles en contrat de travail non pas à l'égard des opérateurs des plateformes qu'ils utilisent, mais d'une société qui reçoit des commandes de la part de ces opérateurs (4 arrêts).

Le contentieux opposant les travailleurs aux opérateurs de plateformes numériques apparaît très fortement polarisé. Parmi les 57 arrêts identifiés, 12 sont à l'initiative de chauffeurs de VTC et 43 de livreurs à deux roues. Les deux autres affaires intéressent un psychologue et un informaticien. Pour les chauffeurs de VTC, les opérateurs de plateformes concernés sont les sociétés Voxtur, qui exploite la plateforme numérique Le Cab (4 arrêts), Uber (3 arrêts), Ambassador (1 arrêt), Bolt (1 arrêt). Pour les livreurs à vélo ou autre véhicule à deux ou trois roues, ce sont les sociétés Take Eat Easy (39 arrêts), Delivero (1 arrêt), Tok tok tok (2 arrêts), Eco-taxi (1 arrêt). La surreprésentation de la société Take Eat Easy dans le corpus étudié peut certainement s'expliquer par sa mise en liquidation judiciaire par un jugement du 30 août 2016 du tribunal de commerce de Paris. Cette société est d'ailleurs toujours représentée au litige par un mandataire judiciaire liquidateur. Les autres opérateurs de plateformes parties à l'un des litiges étudiés sont la société SFR et la société Pro-Consulte.

Dans une série de 25 arrêts du 6 déc. 2018 (11 arrêts), du 13 déc. 2018 (9 arrêts) et du 17 janv. 2019 (5 arrêts), qui concernaient un même litige, la cour d'appel de Paris n'était appelée à statuer que sur une décision du conseil de prud'hommes de Paris de surseoir à statuer en l'attente de l'aboutissement d'une procédure pénale engagée pour suspicion de travail dissimulé contre la société Take Eat Easy. La cour d'appel de Paris ne se prononçant pas sur le fond de l'affaire, le principal intérêt de ces 25 décisions est de révéler l'existence de ladite procédure pénale, dont l'étude ne permet par ailleurs pas de rendre compte.

Le caractère encore limité d'affaires s'explique, comme en a témoigné Maître Jean-Paul Teissonnière lors d'un entretien, par le fait que nombreuses affaires sont depuis plus de deux ans encore pendantes devant les Conseil des prud'hommes, parfois en départage, parfois pas encore. Par ailleurs, le contentieux initié par les travailleurs concerne principalement ceux exerçant leur activité pour/via des plateformes de transport. Cela recoupe, ce qui a pu être observé dans l'axe 3, à savoir que ce sont ceux qui se mobilisent, mènent des actions collectives et médiatiques et qui en définitive conduisent à porter sur eux le projecteur et en faire des figures paradigmatiques.

Un autre contentieux concerne les plateformes de *jobbing* et qui jouent un rôle d'intermédiation sur le marché du travail. Il s'agit d'un contentieux à l'initiative d'entreprises de travail temporaire qui ont agi pour concurrence déloyale, estimant que ces plateformes interviennent illégalement en tant qu'intermédiaire sur le marché du travail sans respecter la législation d'ordre public qui instaure un marché réglementé dérogatoire de l'interdiction de principe de mener une activité de prêt de main d'œuvre à but lucratif.

La très grande majorité des affaires, en dehors de ces affaires en matière de concurrence déloyale opposant des plateformes numériques à des entreprises qui se disent concurrentes – sont le fait de travailleurs de plateforme agissant à titre individuel.

Aucun contentieux n'a finalement été introduit par les URSAFF auprès du TASS et désormais auprès du pôle social des tribunaux judiciaires. De même dans aucun litige ne figure l'intervention à l'instance d'organisations syndicales. Pour des raisons différentes, cela nous a été confirmé lors d'entretiens avec des représentants de la CGT et de la CFDT. Enfin, à ce jour aucun contentieux n'a été le fait de jonctions d'affaires par laquelle des travailleurs de plateforme mèneraient conjointement une action individuelle. Cependant, certaines affaires viennent d'être portées récemment avec le soutien de syndicats de livreurs affiliés à la CGT par plusieurs livreurs qui entendent ainsi obtenir la requalification de la relation de travail en contrat de travail dans le cadre d'une action en justice certes individuelle, mais concertée.

- *L'objet des demandes et les juridictions saisies*

Le contentieux concerne uniquement des demandes liées à l'exécution de la relation de travail.

De ce fait, c'est exclusivement un contentieux porté devant les conseils des prud'hommes qui apparaît. En revanche, aucune décision ne porte sur des demandes de reconnaissance et de réparation d'un accident du travail quand bien même certains arrêts en font état dans les faits et excluant toutes demandes relevant des relations collectives de travail. Il semble exister dans l'esprit des acteurs l'idée qu'il faille nécessairement en passer devant le conseil des prud'hommes pour obtenir la requalification de la relation de travail en contrat de travail, avant d'obtenir la reconnaissance d'autres droits sociaux.

Le contentieux se concentrant devant le conseil des prud'hommes, l'étude du contentieux montre aussi que le contentieux ne s'est pas portée devant les juridictions civiles et commerciales en se fondant sur les règles de droit commercial, notamment pour demander réparation du préjudice subi

du fait de ruptures abusives des relations commerciales établies[177]. Ainsi, la stratégie contentieuse des travailleurs de plateforme qui sont sous statut de micro-entrepreneurs consiste bien à saisir les juridictions sociales pour obtenir réparation du préjudice résultant de la décision de la plateforme de fermer ou de suspendre leur compte.

Enfin, une seule décision a été relevée condamnant pénalement une plateforme numérique pour travail dissimulé prohibé aux termes des articles L. 8221-1 et suivant du Code du travail. Néanmoins cela pourrait être amené à évoluer sous l'influence notamment du droit italien. Les entretiens menés avec les représentants de la CGT et avec Maître Teissonnière, avocat de nombreux chauffeurs VTC, soulignent qu'il s'agit d'une stratégie qui est désormais envisagée. Face à l'absence de remise en cause du modèle économique des plateformes à la suite de l'arrêt rendu par la Cour de cassation, qui continuent en effet de recourir à des travailleurs sous statut de microentrepreneurs, il s'agit d'en appeler à la valeur symbolique attribuée au droit pénal qui sait imposer l'interdit social et ne souffre pas que l'on puisse par des stratégies y résister. L'essence du droit pénal, et sa force, sont précisément d'être en mesure de défendre des intérêts jugés prédominants et considérés comme porteurs de valeurs sociales qui doivent impérativement être protégées.

Au demeurant, le recours à une telle stratégie démontre bien les limites constatées du droit social à se transformer et à répondre aux attentes des travailleurs de plateforme qui sont contraints de se tourner vers un autre système normatif que le droit social, à savoir le système répressif.

Ces questions d'élaboration de stratégie contentieuses se comprennent aussi lorsqu'on les met en perspective plus globalement des rapports qui existent entre les différents pôles normatifs que sont le juge et la jurisprudence, le législateur et la loi et les interlocuteurs sociaux et la négociation collective.

- *Une question centrale : la qualification du contrat*

c. *La fabrique normative les tentatives de reconfiguration des catégories juridiques applicables au travail de plateforme*

Josépha Dirringer, Ylias Ferkane, Tristan Pellerin, Lou Thomas

La réflexion interdisciplinaire et la comparaison avec le droit italien ont permis de montrer l'importance du « microcosme juridique » dans la manière dont se fabriquent les catégories sociojuridiques et les régimes juridiques correspondants. La recherche s'est en effet attachée à comprendre les synthèses et les équilibres sociaux entre les groupes sociaux présents aux différents « étagements du droit » qui déterminent *in fine* les catégories sociales et les catégories juridiques qui sont mobilisées. Le concept d'étagements du droit, que l'on emprunte à Gurvitch, permet en effet de souligner les différentes strates de la régulation juridique, allant du droit de l'Union

[177] Le contentieux commercial existe mais oppose comme nous le verrons par la suite les plateformes à des entreprises qui se disent concurrents des plateformes.

européenne, en passant par la régulation interne des plateformes en passant par la législation nationale, par la jurisprudence des Cours suprêmes et par la négociation collective. Dans chacune de ces strates, le travail de plateforme est discuté et s'y définit des catégories pour le décrire et le régir. Cependant, le poids accordé à chacune et la manière dont entre elles ces strates interagissent sont déterminants de la portée des catégories qu'elles sécrètent.

- **L'agencement et articulation des pôles normatifs à l'échelle nationale**

Tel était un objectif de la recherche que de déterminer quel était les espaces de régulation et au sein de ces espaces quels étaient les pôles normatifs, et notamment les acteurs, impliqués dans les transformations du droit social induites par le travail de plateforme.

L'actualité juridique a été forte tout au long du projet. Elle l'est toujours, de sorte que les résultats ici présentés ne peuvent être que provisoires et ne valent que pour la période étudiée allant de 2016 à 2021.

L'étude des sources du droit s'est enrichie d'une comparaison avec le droit italien. Cette comparaison a permis – comme on l'a indiqué, par contraste, – d'identifier les pôles normatifs qui en France au travers desquels s'opère la transformation du droit social. Parmi les principales sources du droit social, l'attention s'est portée sur le rôle respectif joué en France comme en Italie, par la loi (le législateur), la jurisprudence (les juges) et la négociation collective (les interlocuteurs sociaux), mais surtout sur les rapports qui existaient entre chacun de ces pôles.

Entre l'Italie et la France, des points de rapprochements existent. *Primo*, de part et d'autres des Alpes, le travail de plateforme a conduit à des réformes législatives répétées ; *secundo*, malgré ces tentatives, le contentieux ne s'est pas tari ni ici ni là-bas ; *tertio*, la voie de la négociation collective est encouragée par le gouvernement en France comme en Italie.

Passé ces similitudes, il s'est agi de relever et d'apprécier les différences.

S'agissant du rapport entre gouvernement et juge, l'analyse montre en effet qu'en Italie, la voix des juges et les sentences qu'ils rendent ont une portée bien plus grande à l'égard du gouvernement italien. Ce dernier a en effet pris acte de la manière dont les juges interprète la loi et qualifie juridiquement la relation de travail. Cela ressort notamment de la contribution des juristes italiens au numéro de *Droit social* qui montrent de quelle manière les nouvelles dispositions légales cherchent à forger une sorte de socle commun aux différentes catégories contractuelles telles qu'elles sont interprétées et appliquées par les juges.

A l'inverse, en France, le sentiment est davantage celui d'une bataille que le gouvernement mène contre le pouvoir prétorien.

Le rapport de force qui existe entre les juges d'un côté et les pouvoirs exécutifs et législatifs de l'autre a d'abord été perceptible au moment de l'adoption de la loi LOM de 2019. Ainsi les auteurs de la loi avaient d'abord l'intention de prémunir les plateformes numériques contre les actions de requalification. Le projet consistait, au moyen de de l'homologation par l'autorité administrative d'une charte élaborée par les plateformes elles-mêmes, de les garantir contre le pouvoir du juge de requalifier la relation de travail en contrat de travail. Cette disposition a été jugée inconstitutionnelle. Le Conseil constitutionnel (Décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019) a en effet estimé qu'une telle disposition était inconstitutionnelle. Le législateur ne pouvait permettre aux plateformes de fixer des règles qui relèvent de la loi.

C'est dans ce contexte que la décision de la Cour de cassation du 4 mars 2020 a eu un retentissement important. Elle a été largement commentée. À la suite de ces décisions, certains auteurs ont pu écrire que les travailleurs de plateforme étaient « virtuellement » des salariés (Loiseau, 2020) ou encore qu'ils étaient des « salariés putatifs » (J. Guisti, cité par le rapport Frouin). La Cour de cassation elle-même avait fait une grande publicité de sa décision.

Pourtant, non seulement le gouvernement maintient sa volonté de maintenir les travailleurs de plateforme en dehors du salariat, mais encore, pour ce faire, il choisit une voie de traverse retirant en réalité à la décision de la Cour de cassation – du moins à ce jour – toute portée. De fait, les plateformes numériques continuent pour la plupart à recourir à des travailleurs sous le statut de microentreprise, en attendant patiemment que le législateur apporte à leur modèle économique son soutien.

S'agissant du rapport entre gouvernement et interlocuteurs sociaux, là encore la comparaison donne à voir deux réalités bien différentes quand bien même figure ici et là la volonté d'encourager la négociation collective au travers de l'édiction de normes d'habilitation à destination des interlocuteurs sociaux. On retrouve, comme l'avaient montré les travaux de S. Yannakourou, la tendance du droit français à faire de l'ordre socioprofessionnel le résultat d'une construction étatique, l'Etat décidant qui sont les acteurs de négociation, quels sont les espaces et quels sont les thèmes de la négociation, à l'inverse du droit italien où l'autonomie collective par rapport à l'appareil d'Etat y est en définitive plus forte[178].

Dans le cadre de l'économie de plateforme, ces différences originelles rejaillissent, notamment quant à la place accordée aux acteurs traditionnels de la négociation collective. Sans entrer ici davantage dans le détail de ce que montrent les résultats de la recherche dans le cadre de l'axe 3, disons que les syndicats italiens ont été davantage au centre du jeu des relations sociales que ne le sont les syndicats français qui sont davantage mis en concurrence avec d'autres formes de représentation et dont la légitimité à représenter et défendre les travailleurs de plateforme est plus fragile. Cette fragilité est d'autant plus forte que les pouvoirs publics français entendent placer le débat dans l'ordre économique et marchand et non dans l'ordre social du droit du travail qui est le terreau naturel dans lequel se situent les organisations syndicales et leur moyen de défense des intérêts des travailleurs. Alors qu'en Italie, il ne fait de doutes que les travailleurs de plateforme disposent du droit syndical, du droit de négocier collectivement, et même du droit de grève, en France, cela semble devoir résulter d'une reconnaissance formelle de la part du législateur. Cette reconnaissance est très loin d'être complète. La loi du 8 août 2016 a reconnu aux travailleurs de plateforme la liberté syndicale, mais qui n'était en réalité pas utile puisque l'alinéa 6 du Préambule de la Constitution de 1946 la reconnaît à tout homme. En revanche, elle ne leur a reconnu qu'un ersatz de droit de grève, la loi employant une périphrase inspirée de la définition jurisprudentielle de la grève, mais prenant bien soin de ne pas employer la notion de grève qui aurait permis de rattacher le texte de loi à la norme constitutionnelle consacrant le droit de grève figurant dans l'alinéa 7 du Préambule de la Constitution de 1946.

[178] Cf. Contribution écrite par A. Allamprese et al dans le dossier dans la la revue Droit social et spécialement la partie I. B. Cf également les résultats issus de l'axe 3.

Et de même aujourd'hui il n'est pas certain à la suite de l'ordonnance du 21 avril 2021 que les auteurs de ce texte aient bien voulu reconnaître aux travailleurs de plateforme un droit de participation fondé sur l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946 reconnaissant à tout travailleur le droit de participer à la détermination collective de leur conditions de travail ainsi qu'à la gestion de l'entreprise.

A cet égard, il convient de s'attarder un instant sur la décision du 20 décembre 2019 rendue par le Conseil Constitutionnel à l'occasion de l'adoption de la loi LOM. Pour rappel, selon les requérants, les conditions d'élaboration de la la charte seraient contraires au principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail dès lors que la charte n'avait vocation qu'à être élaborée unilatéralement par la plateforme, sans négociation collective ni concertation avec les travailleurs intéressés. Le juge constitutionnel répond que « les plateformes de mise en relation par voie électronique et les travailleurs en relation avec elles ne constituent pas, en l'état, une communauté de travail ».

La formule est étonnante. Elle suggère d'abord que les plateformes seraient incluses dans la communauté de travail, ce qui est évidemment discutable si on songe au contentieux qui consiste à voir en elles au contraire des employeurs et non des travailleurs.

Ensuite, on ne sait vraiment comment comprendre l'affirmation selon laquelle les travailleurs des plateformes ne formeraient pas *en l'état* une communauté de travail. De manière optimiste, on perçoit la possibilité qu'ils puissent *un jour* en constituer une. Autrement dit, le juge constitutionnel ouvre semble-t-il la possibilité que les travailleurs indépendants puissent un jour exercer ce droit. Mais en attendant ce jour, se pose une question. En sont-ils déjà titulaires ? Autrement dit, l'existence d'une communauté de travail est-elle une condition de reconnaissance de ce droit ou ne fait-elle que conditionner l'exercice de ce droit de participation dont il serait déjà titulaire en tant que travailleur, mais qu'ils ne seraient pas en mesure de l'exercer faute de constituer entre eux une communauté de travail ? Derrière cette question de la titularité du droit de participation vient celle de savoir si l'existence d'une communauté de travail doit être instituée ou si elle peut simplement être constatée. Dans le premier cas, il s'agit bien de considérer qu'ils ne sont pas encore titulaires du droit de participation et ce tant qu'une communauté de travail ne sera pas juridiquement instituée et reconnue par les pouvoirs publics. Dans cette hypothèse, il conviendra de se demander si l'ordonnance du 21 avril 2021 reconnaît ou non l'existence d'une communauté de travail, voire si elle a pour objet de l'instituer. Rien n'est moins sûr tant le législateur semble s'accrocher à l'idée qu'il ne s'agit que de réguler des relations commerciales. Si tel n'est pas le cas, alors les travailleurs de plateforme resteraient privés de ce droit. Tel est ce qu'en déduit le Conseil d'Etat dans son avis rendu le 6 juillet 2021 à propos du projet de loi ratifiant l'ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021 :

> *« Le Conseil d'Etat appelle l'attention du Gouvernement sur le fait que la définition de ces règles s'inscrit dans le cadre des relations de droit commercial qui lient les plateformes de mise en relation par voie électronique et les travailleurs indépendants en relation avec elles, dont le Conseil constitutionnel retient qu'ils ne constituent pas, en l'état, une communauté de travail.* ***Par suite, les garanties apportées par le législateur ne relèvent pas de la mise en œuvre du principe de participation des travailleurs protégé par le huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 (décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019, paragr. 12 à 14)*** *».*

Au contraire, si on admet que l'ordonnance a reconnu, voire a créé une communauté de travail, alors, en toute logique, le juge constitutionnel pourrait être amené à vérifier que le législateur a

apporté à cette communauté toutes les garanties légales que suppose le droit constitutionnel de participation reconnu aux travailleurs. Pour l'heure, le travail législatif demeure très inachevé. Mais au regard des propositions du rapport Mettling, il est probable que les prérogatives reconnues aux représentants des travailleurs de plateforme demeurent très en-deça que celles reconnues aux représentants des salariés ou aux représentants des agents publics. Il conviendra à terme de se demander si le législateur a bien exercé la plénitude de sa compétence. En particulier, peut-il se contenter de reconnaître une communauté de travail à l'échelle sectorielle des plateformes numériques de transport et non à l'échelle de chacune des plateformes alors que c'est là pourtant que se déterminent les conditions de travail et la gestion de l'entreprise ? La formule retenue par le juge constitutionnel pourrait être lue autrement : les travailleurs indépendants sont déjà titulaires du droit de participation en tant que travailleurs, mais ne peuvent l'exercer faute de constituer une communauté travail. Or, c'est là une condition nécessaire pour exercer un droit individuel d'exercice collectif. Pour rappel, l'existence d'une communauté de travail s'apprécie au travers du critère de l'intégration étroite et permanente des salariés. Cette seconde lecture ouvre à une approche plus casuistique : d'un secteur à l'autre, voire d'une plateforme à l'autre, le degré d'intégration des travailleurs à l'activité économique organisée par la plateforme et la permanence de la relation de travail sont susceptibles de varier. Surtout, reconnaître la titularité de ce droit *ab initio,* indépendamment de toute intervention législative, tendrait à reconnaître à ce droit fondamental un effet horizontal que les travailleurs pourraient revendiquer directement à l'encontre des plateformes. Au demeurant, selon cette seconde lecture, il n'est plus nécessaire d'en passer par la qualification de contrat de travail puisque que l'objet du recours ne consiste pas à solliciter l'application des dispositions du Code du travail. Plus directement, le recours viserait à faire sanctionner la violation du droit de participation des travailleurs de plateforme qui auront pu démontrer qu'ils constituaient entre eux une communauté de travail.

Les difficultés à reconnaître un tel droit tient aussi à la réalité des relations collectives. En France aucune négociation n'a été encore menée dans le champ de l'économie de plateforme ; chacun attend l'intervention du législateur et l'adoption de la future ordonnance visant à définir le cadre du dialogue social. On avait pu penser que la loi LOM de 2019 allait être l'occasion de voir naître des concertations au sein des plateformes numériques de transport, notamment pour élaborer les chartes que les pouvoirs publics se proposent d'homologuer. Rappelons qu'avant même la loi, des plateformes s'étaient engagées à élaborer ces chartes. Depuis l'adoption de la loi et celle du décret d'application[179], rien ne semble pourtant être advenu.

En revanche, en Italie, les interlocuteurs sociaux négocient depuis relativement longtemps, et ce avant même que les pouvoirs publics les y aient invités. Mais la recherche menée dans le cadre de l'axe 3 montre aussi que outre les syndicats, ce sont aussi les collectifs de *riders* qui ont été entendus par les pouvoirs publics, notamment lorsque le mouvement 5 étoiles a été en position de gouverner et à la suite de l'adoption de la Charte de Bologne[180]. Le principe de la négociation

[179] Cf. Décret n°2020-1284 du 22 octobre 2020 en définit les modalités.

[180] Cf. *infra,* not. La partie intitulée « Du local au national : les livreurs à vélo, première cause affichée du ministre du Travail « 5 Étoiles »

collective ne fait pas de doute pour personne. Il n'a pas à être reconnu. Ce qui est discuté, et même disputé, c'est plutôt la manière dont l'Etat habilite les interlocuteurs sociaux à déroger aux normes que le législateur a par ailleurs établies[181].

En définitive, par contraste avec l'exemple italien, on saisit mieux combien la loi occupe une place prédominante. Cela s'observe aussi bien par rapport au pouvoir normatif des juges que par rapport aux pouvoir normatif des interlocuteurs sociaux.

o L'agencement des pôles normatifs à l'échelle européenne

Les évolutions des droits internes méritent d'être mises en perspective du droit de l'Union européenne et notamment de ses évolutions récentes, lequel a vocation à s'intégrer dans l'ordre juridique des Etats membres.

À l'échelle européenne deux pôles normatifs seulement se sont emparés de la question : le législateur et le juge européens. En revanche, du moins à ce jour, les partenaires sociaux européens ne se sont pas emparés de la question du travail de plateforme dans le cadre du dialogue social européen. Cela peut évoluer très vite puisque la Commission a lancé fin février la première phase de la consultation partenaires sociaux européens sur la manière d'améliorer les conditions de travail des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques.

Abordant la jurisprudence de la Cour de justice, l'économie de plateforme a surtout été traitée dans le champ du droit de la concurrence. On songe ici notamment à la décision du 20 décembre 2017 Asociación Profesional Elite Taxi contre Uber Systems SpainSL ou encore à la décision du 19 décembre 2019 à propos de la plateforme Airbnb. Dans l'ordre social, deux décisions sont généralement évoquées pour éclairer la manière dont le droit de l'Union européenne envisage le statut des travailleurs de plateformes. La première, qui concerne des travailleurs indépendants, est la décision FNV Kunsten Informatie en Media du 4 décembre 2014. La seconde est la décision rendue le 22 avril 2020 à propos du statut des coursiers exerçant leur activité via la *plateforme* anglaise de *livraison* de *colis* dénommée *Yodel.*

Dans la première décision, la Cour de justice était invitée à se prononcer sur la reconnaissance ou non aux travailleurs indépendants du droit de négocier collectivement au regard de l'interdiction des ententes résultant de l'article 101 TFUE. Dans la seconde, la Cour de Luxembourg était interrogée sur l'interprétation des dispositions de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Plus précisément, il s'agissait de savoir si la directive [2003/88] fait obstacle aux dispositions de droit national qui subordonne la qualité de travailleur au fait d'effectuer "personnellement" le travail commandé.

À la lecture de ces décisions, il ressort que la qualification de « prestataire indépendant », au regard du droit national, n'exclut pas qu'une personne soit qualifiée de « travailleur », au sens du droit de l'Union, si son indépendance n'est que fictive, déguisant ainsi une véritable relation de travail.

[181] Cf. la contribution des juristes italiens parue dans la revue de Droit social.

Cependant, comme nous avions eu l'occasion de le présenter lors du premier séminaire (Communication de J. Dirringer et E. Théochiaridi), l'autonomie de la notion juridique de travailleur présente en droit de l'Union européenne par rapport aux législations nationales n'est pas absolue. Certaines directives européennes renvoient parfois à la notion de travailleur au sens des législations nationales. Tel est le cas notamment de la législation européenne en matière d'information et de consultation des travailleurs.

Ce rappel fait, il n'en reste pas moins que la notion de travailleur au sens du droit de l'Union européenne, et la manière dont le juge européen la définit, sont essentielles pour identifier la ligne de partage qui sépare d'un côté l'ordre économique et le champ d'application des articles 101 et 102 du TFUE et de l'autre l'ordre social régi par les principes du droit social. De ce point de vue, la jurisprudence de la Cour de justice européenne apparaît bien structurante de la manière dont ensuite la législation européenne dérivée va être élaborée, puis appliquée au sein des Etats membres.

Ce cadre présent à l'esprit permet en effet de comprendre la manière dont les autorités européennes ont été conduites à propos du travail de plateforme à ouvrir deux chantiers qui ont abouti à l'adoption de deux textes le même jour. L'examen de ces deux processus montre toute l'ambivalence quant à la manière de reconnaître juridiquement le travail de plateforme.

Le premier processus est celui de l'agenda européen pour l'économie collaborative lancé par la Commission en juin 2016[182]. Le but de la Commission est d'abord celui du fonctionnement du marché. C'est à cette fin qu'elle examine la situation des travailleurs impliqués dans l'économie collaborative. C'est la raison pour laquelle elle s'appuie sur la notion de travailleur définie par la Cour de justice de l'Union européenne au titre de la liberté de circulation des travailleurs. Selon la Commission, les travailleurs des plateformes doivent être considérés comme des travailleurs au sens de la définition européenne dès lors que, d'une part, la plateforme détermine le choix de l'activité, la rémunération et les conditions de travail[183] et, d'autre part, que l'activité exercée n'est pas exercée de manière tellement réduite qu'elle se présente comme purement marginale et accessoire. Cependant, sa position reste mesurée. Elle ne conclut nullement que tous les travailleurs de plateforme doivent être nécessairement qualifiés de travailleurs ; elle souligne au demeurant que cette appréciation dépend des juridictions nationales qui l'apprécient en application à leur législation interne. En définitive, à l'issue de cette communication, il n'apparaît pas que la situation sociale des travailleurs de plateforme soit la principale préoccupation de la Commission dont les suggestions sont à ce moment-là encore tout à fait modestes du point de vue social. La communication de la Commission conclut finalement à la nécessité « *d'aider les citoyens à tirer pleinement parti de leur potentiel, à augmenter leur participation au marché du travail et à stimuler la compétitivité tout en garantissant les conditions de travail équitables et une protection sociale adéquate* ».

À cette fin, elle invite les États membres :

---

[182] Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au CESE et au comité des régions, Un agenda européen pour l'économie collaborative, COM (2016) 356 final.

[183] La commission renvoie à l'arrêt Jany e.a Staatsecretaris van Justitie (C-268/99) du 20 novembre 2001.

1. À évaluer l'adéquation de leur législation nationale en matière d'emploi en tenant compte des différents besoins des salariés et des travailleurs indépendants dans le monde numérique ainsi que du caractère innovant des modèles d'économie collaborative.

2. À fournir des orientations sur l'applicabilité de leurs règles nationales en matière d'emploi eu égard aux formes de travail dans l'économie collaborative.

Dans le même temps, en 2016, le Parlement européen a initié l'adoption du socle européen des droits sociaux qui sera proclamé le 17 novembre 2017 à Göteborg. Son adoption laisse penser que s'ouvre la reconnaissance de droits sociaux aux travailleurs de plateforme. En particulier, deux principes méritent d'être relevés : les principes n° 5 et n° 7 qui figurent tous les deux dans le chapitre intitulé *Conditions de travail équitables*. Le principe n° 5 vise « des emplois sûrs et adaptables » ; le principe n° 7 « les informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement ».

À la lecture du principe n° 5, il s'agit tout d'abord de reconnaître le droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail. De plus, l'accès à la protection sociale et à la formation est reconnu indépendamment du type et de la durée de la relation de travail. Le principe se poursuit en évoquant la « flexibilité nécessaire [devant] être garantie […] aux employeurs pour s'adapter rapidement aux évolutions du contexte économique'. Il est affirmé un peu pêle-mêle que « des formes innovantes de travail […] doivent être favorisées ». On lit encore qu'« il convient également d'encourager l'entrepreneuriat et l'emploi non salarié. La mobilité professionnelle doit être facilitée ». L'article 5 se conclut enfin par l'objectif d'éviter les relations de travail conduisant à des conditions de travail précaires, précisant que « toute période d'essai devrait avoir une durée raisonnable ». À la lecture de ce principe, on peine à en définir le champ d'application. Celui-ci est pour le moins obscur. À quelle catégorie de travailleurs ces dispositions s'adressent-elles exactement ? La porosité entre les différents statuts d'emploi, notamment entre le travail subordonné et le travail indépendant, semble admise, voire encouragée.

Le principe n° 7 est plus limpide : il reconnaît le droit des travailleurs d'être informés par écrit sur leurs droits et obligations qui résultent de la relation de travail, d'être informés sur les raisons conduisant à leur licenciement et d'avoir accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial.

C'est dans le prolongement de ces deux processus que vont être adoptés deux textes qui appréhendent le travail de plateforme de manière totalement différente :

- 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
- 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.

S'agissant de la directive tout d'abord, elle émane d'une proposition qui a vu le jour le 13 septembre 2017. Elle poursuit deux buts : d'abord réévaluer la directive 91/533 relative à l'information des travailleurs sur les conditions de travail, ensuite répondre au souhait du Parlement européen qui a « mis en évidence les écarts entre l'acquis social actuel de l'Union

européenne et l'évolution récente du marché du travail »[184]. L'objectif général s'inscrit dans une logique de flexicurité. Il est, lit-on, de « promouvoir un emploi plus sûr et plus prévisible tout en garantissant la capacité d'adaptation du marché du travail et en améliorant les conditions de vie et de travail ». Le Parlement européen précisera pour sa part que les exigences minimales concernant l'information sur les éléments essentiels de la relation de travail et les conditions de travail applicables à tout travailleur doivent être définies « en laissant *suffisamment de souplesse aux emplois atypiques pour qu'ils continuent de présenter des avantages pour les travailleurs et les employeurs* ».

Le changement essentiel qui nous intéresse ici consiste dans la redéfinition du champ personnel de la directive 91/533 relative à l'information des travailleurs sur leurs conditions de travail. De cette manière, la Commission entend intégrer « 3 millions (selon les estimations) de travailleurs échappant actuellement au champ d'application de la directive, qui laisse aux États membres la tâche de définir les notions de « travailleur » et de « relation de travail », dont les travailleurs de plateformes.

Initialement, le projet rédigé par la Commission renvoyait à la définition autonome du travailleur de manière à pouvoir englober des personnes qui occupent des formes d'emploi atypiques, comme les travailleurs de plateformes, et qui pourraient ne pas être qualifiés comme tels par les législations nationales. Ainsi, l'article 2 consacré aux définitions définissait, au sens de la directive le « travailleur » comme « une personne physique qui accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre personne et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie d'une rémunération ». S'appuyant sur la jurisprudence de la CJUE, il était alors possible d'intégrer dans la catégorie des travailleurs les « faux indépendants » dans la mesure où ces derniers sont entièrement dépendants économiquement puisqu'ils ne déterminent pas de façon autonome leur comportement sur le marché, mais dépendent entièrement de leur commettant, du fait qu'ils ne supportent aucun des risques financiers et commerciaux résultant de l'activité de ce dernier et opèrent comme auxiliaire intégré à l'entreprise. Malgré tout, le comité économique et social européen craignait que le critère retenu puisse avoir pour effet d'en exclure ceux qui travaillent dans le cadre de plateforme. Ainsi recommandait-il que « ces travailleurs puissent également bénéficier de la protection de la directive, estimant toutefois que les professions libérales ou les indépendants soient exclus du champ d'application de la directive »[185]. Loin de prendre en compte cette préoccupation, le Parlement européen participera à restreindre le champ d'application de la directive. À la suite de sa résolution du 19 avril 2019, la définition de la notion de travailleur a été supprimée de l'article 2, tandis que l'article 1er indique désormais que « la présente directive établit des droits minimaux qui s'appliquent à tous les travailleurs dans l'Union qui sont liés par un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice ». Ainsi la directive renvoie-t-elle à une notion hybride de travailleur qui n'est pas celle propre à chaque État membre ni celle définie par la CJUE. Cet entre-deux rend hypothétique l'extension du

[184] Résolution du Parlement européen du 19 janvier 2017 sur un socle européen des droits sociaux. Nous soulignons.
[185] Avis du CESE sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'UE, rendu le 23 mai 2019, Point 1.9, *JO* C 283 du 10.8.2018, p. 39

champ de la directive aux travailleurs relevant de formes d'emplois atypiques, en particulier les travailleurs de plateforme, dont le statut dépendra encore largement des définitions nationales. En particulier, doit-on considérer que le juge national doit appliquer la législation nationale en veillant à ce que celle-ci ne conduise pas à reconnaître l'existence de faux indépendants ? Rien n'est moins sûr et il reste difficile d'apprécier quelle sera la portée de cette formule et des considérants de la directive apportant cette précision. Assurément, elle vient sans doute tempérer l'engouement que l'on a pu lire un peu partout, affirmant que l'Union européenne, et notamment le Parlement européen, venait de consacrer un socle de droits sociaux aux travailleurs de plateforme[186]. En particulier, l'on est bien en peine de dire si ou non le droit français, qui maintient les travailleurs de plateforme dans la catégorie des travailleurs non-salariés, mais soumet les plateformes à certaines obligations, effectue une transposition conforme de la directive. Une fois la question du champ d'application de la directive tranchée, reste à savoir comment les règles qu'elle prévoit sont susceptibles de s'appliquer aux travailleurs de plateformes. En effet, on voit mal en effet quels sont les droits mobilisables par les travailleurs de plateforme et plus largement aux formes d'emploi atypiques[187].

Vient ensuite le règlement adopté le même jour, le 20 juin 2019, promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne. L'objet de ce règlement est d'encadrer les relations économiques qui existent entre une plateforme numérique, appelée fournisseur de service de médiation en ligne, et une entreprise utilisatrice d'un tel service. Le vocabulaire utilisé est ici particulièrement notable. À aucun moment il n'est question de travail ou de travailleurs. Ici, les travailleurs de plateforme sont des entreprises. L'existence d'une domination économique des premiers sur les seconds est reconnue. Il convient seulement d'en limiter les excès, ce qui justifie l'adoption d'une réglementation. À la lecture de ce règlement, on mesure mieux le flou dans lequel demeurent les travailleurs de plateforme dans le cadre de la directive. Il apparaît plus clair que le modèle économique construit par les plateformes numériques est reconnu, notamment en ce qu'il s'appuie sur le recours à des travailleurs indépendants en situation de dépendance économique.

Comment articuler ces deux textes ? Alors même qu'ils ont été adoptés le même jour, ils s'inscrivent dans deux branches du droit différentes et semblent prétendre régir deux situations juridiques différentes. Compte tenu de l'ambiguïté du champ d'application défini par la directive, et des difficultés à appliquer les dispositions qu'elle contient aux travailleurs de plateforme (Lhernoud et Robin-Olivier, 2019) tout laisse à penser que, dans l'esprit du législateur européen, le travail réalisé par l'utilisation d'une plateforme numérique relève d'abord et par principe du

---

[186] Selon le communiqué de presse publié par le Parlement européen, « les députés ont approuvé mardi des droits minimaux pour les travailleurs qui exercent un emploi à la demande, basé sur des chèques ou des plateformes du type Uber ou Deliveroo » : http://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20190410IPR37562/economie-des-petits-boulots-les-droits-des-travailleurs-renforces. Lire aussi, L'UE offre un socle minimal de droits aux travailleurs « ubérisés », Libération 17 avril 2019 ; J. Tarting, « Economie de plateforme : L'Europe fait fausse route », Start &Co, Les Échos, le 2 mai 2019

[187] Cf. J-P Lhernould et S. Robin-Olivier, « Travailleurs des plateformes, État des lieux et perspectives du droit social de l'Union européenne », RJS 7/20, p. 472

droit économique (cf. Axe 2). L'application du droit du travail et la reconnaissance de la qualité de travailleur n'interviendraient que dans les États membres où des tierces catégories ont été reconnues ou bien marginalement comme venant sanctionner le recours à des travailleurs faussement indépendants.

Le caractère très récent de cette réglementation ne permet pas d'avoir un point de vue arrêté notamment sur sa portée à l'égard des législations nationales et *in fine* sur le statut social des intéressés. Les équilibres ne sont pas arrêtés et encore récemment la perspective d'une directive est réapparue. Les travaux de Tristan Pellerin ont permis de suivre l'évolution de la législation européenne au cours du projet et l'impulsion nouvelle venue de la nouvelle Présidente de la Commission européenne[188], et qui s'est traduite par l'adoption d'une Communication en faveur de l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes[189], reconnaissant les technologies numériques étaient susceptibles de créer des nouvelles formes de précarité. Au demeurant, c'est dans cet agenda qu'il convient de replacer la proposition émanant de la Commission des affaires européennes de l'Assemblée nationale qui demande une directive européenne pour fournir un socle de droits sociaux aux travailleurs des géants du numérique[190].

Le 24 février 2021, la Commission a en effet lancé la première phase de consultation des partenaires sociaux européens sur la manière d'améliorer les conditions de travail des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques. C'est effectivement une posture d'équilibriste que joue l'Union européenne. En abordant de manière synchrone le travail de plateforme dans l'ordre économique et dans l'ordre social, les autorités européennes ne ferment aucune porte et concilient la position des différents Etats membres confrontés à la question du travail de plateforme. Qui se place dans l'ordre économique verra qu'il existe de résonnance certaine entre le règlement P2B et la loi LOM de 2019, en particulier à travers la fonction que cherche à remplir le droit économique de limiter les déséquilibres entre les pouvoirs de négociation les plateformes et les entreprises utilisatrices. Qui se place dans l'ordre social pensera que la responsabilité sociale des plateformes issues des lois de 2016 et de 2019 et inscrite dans le Code du travail a vocation à répondre à l'objectif de construire un socle européen des droits sociaux pour l'ensemble des travailleurs « quels que soient le type et la durée de la relation de travail ».

B. Un voile jeté sur le droit de la protection sociale ?

Explorant les propositions et les projets de réformes avancés à propos du travail de plateforme, la recherche a été confrontée à un paradoxe quant à la place qui était étonnement accordée au droit de la protection sociale. D'un côté le déficit de protection sociale figure comme un enjeu essentiel et urgent, de l'autre, l'heure ne serait pourtant pas venue de réformer.

---

[188] VON DER LEYEN (U.). « Une Union plus ambitieuse. Mon programme pour l'Europe », Orientations politiques pour la prochaine Commission européenne 2019-2024, 28p., spec. p. 11

[189] « Une Europe sociale forte pour des transitions justes », COM (2020) 14 final du14 janvier 2020, 16p., spec. pp. 9-11

[190] Carole Grandjean (LREM) et Danièle Obono (LFI), Rapport d'information déposé par la Commission des affaires européennes sur la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques, 20 janvier 2021.

Ainsi de manière douteuse se voit évacuer aussi bien la question du coût de la protection sociale que celle du paritarisme et de la gouvernance du système de protection sociale. Est-ce à dire que l'on s'oriente vers une protection sociale *low cost* et vers une gouvernance du système de protection sociale libérée du poids du paritarisme ?

a. *Vers une protection sociale low cost ?*

o Le constat d'un déficit de protection sociale des travailleurs de plateforme et les premières pistes de réformes

Chacun s'accorde sur l'importance à ce que la protection sociale des travailleurs de plateforme soit améliorée.

Les limites et lacunes de la protection sociale du travailleur indépendant exerçant sous le régime de la microentreprise

Sécurité sociale	**Assurance chômage**	**Protection sociale complémentaire**
Pas de droit à indemnité journalière en cas d'incapacité temporaire de travail si le revenu annuel moyen des 3 dernières années civiles est inférieur à 10% du PASS (soit 4 046 €, ce qui suppose la réalisation d'un chiffre d'affaires d'au moins 8 093 € pour une activité de prestation de services) Pas de couverture ATMP	Pas de droit à l'allocation aux travailleurs indépendants (ATI) à défaut, le plus souvent, de pouvoir remplir la condition de redressement ou liquidation judiciaire, une simple cessation d'activité ne suffisant pas	Pas d'avantage fiscal pour la souscription éventuelle d'un « contrat Madelin » en raison du régime fiscal particulier de la microentreprise, la prime d'assurance ne pouvant être déduite du bénéfice imposable du micro-entrepreneur

Lors du rapport intermédiaire, nous avions souligné que les réformes engagées n'étaient pas propres aux travailleurs de plateforme, mais ils en étaient certainement un des moteurs. Leur forte visibilité, notamment médiatique, a fait de leur situation un argument souvent avancé par les pouvoirs publics pour justifier les réformes entreprises du système de protection sociale. Il nous semblait alors que l'essor du travail de plateforme avait pu contribuer à accélérer le train des réformes réalisées au nom de l'universalité des protections sociales soit en reconnaissant aux travailleurs indépendants de nouveaux droits sociaux comparables à ceux des travailleurs salariés, soit en uniformisant les garanties sociales offertes à l'ensemble des travailleurs (J. Dirringer, 2018).

L'assurance chômage illustre la première modalité qui consiste à la reconnaissance de droits aux travailleurs indépendants. En Italie, le décret législatif n° 22/2015 (*Jobs Act*) a introduit une indemnité de chômage (DIS-COLL) pour les co.co.co. De manière similaire en France, la loi n°

2018-771 du 5 septembre 2018 a institué une allocation pour les travailleurs indépendants dont l'entreprise a fait l'objet d'un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire ou d'une procédure de redressement judiciaire.

Parallèlement, les pouvoirs publics cherchent à réformer le système de protection sociale qui s'est construit dans le salariat en prétendant "universaliser" les prestations sociales au nom de l'égalité et de la lutte contre la précarité. Plusieurs exemples existent en France, que ce soit dans le domaine de la santé, au travers de la protection universelle de maladie (la PUMA)[191] ou encore dans le domaine de la formation professionnelle avec la reconnaissance à tous les travailleurs d'un compte personnel de formation. Aujourd'hui c'est également ce discours qui justifie la réforme du système de retraites. Ainsi, devant les membres du CESE, le Premier ministre a-t-il déclaré que :

> *« Nous devons construire la protection sociale du XXIème siècle en prenant mieux en compte les nouveaux visages de la précarité. Ces nouveaux visages, ce sont ceux de la caissière de supermarché à temps partiel, du livreur à vélo de la plateforme numérique, de l'agent de propreté qui a fini son travail quand tout le monde arrive le matin ; c'est l'étudiant qui fait des petits boulots pour financer ses études et rentre de plus en plus tard sur le marché du travail ».*

On retrouve la même inspiration dans le *Plan indépendants* rendu public très récemment en septembre 2021 dont l'un des axes est d'améliorer la protection sociale des travailleurs indépendants.

Le gouvernement italien a sans doute voulu aller plus loin encore en créant **le revenu de citoyenneté** (RDC), introduit en Italie par la loi n° 26 du 2019. Comme l'ont indiqué P. Loi et A. Allamprese dans leur contribution, son caractère récent rend difficile son appréciation d'autant qu'il est à la fois un dispositif de sécurité sociale et de politique d'emploi. Ils se demandent ainsi « si cet instrument pourrait être un nouveau mécanisme de protection sociale adaptable à la structure très fragmentée des prestations de travail à travers les plateformes numériques, souvent incapables d'assurer des revenus suffisants ».

> *« Le RDC est destiné aux familles en état de pauvreté qui ont un revenu de moins de 9360 euros par an, calculé en tenant compte de plusieurs éléments. Il garantit un montant de 780 euros maximum par mois pour une personne, pour une période de 18 mois au plus. Les membres de la famille qui sont capables de travailler devront signer un "pacte de travail" avec les services publics de l'emploi, qui les oblige à examiner les offres de travail qui leur seront faites par les services publics de l'emploi (au début dans un rayon de 250 km de leur domicile et après dans un rayon plus vaste). Le RDC est donc compatible avec une relation de travail (autonome ou subordonné) à condition que le revenu annuel reste en dessous du niveau indiqué par la loi. Pour cette raison, les destinataires du RDC doivent communiquer à l'Institut National de la Sécurité sociale (INPS) la date de début d'une activité de travail subordonnée ou autonome de sorte que l'INPS puisse évaluer la permanence des conditions pour le versement du RDC. En principe, donc, le RDC, pourrait bien fonctionner comme un réseau de protection sociale pour ces travailleurs de la « gig economy » qui ont des difficultés à cumuler des revenus annuels suffisants. Néanmoins il faudrait réformer la mesure pour éviter que le travailleur soit obligé de communiquer le début d'un contrat lorsque celui-ci ne comporte pas nécessairement une prestation payée. Imaginons le cas du livreur qui n'effectue pas de consignes ou du crowdworker*

[191] On rappellera également que depuis le 1er janvier 2020, la protection sociale des indépendants auparavant gérée par le Régime social des indépendants (RSI), est intégrée au régime général de la Sécurité sociale

qui a travaillé, mais la personne pour laquelle il a travaillé a refusé son travail. Il serait en outre nécessaire d'utiliser les plateformes aussi comme systèmes automatiques de cotisation pour chaque unité de travail offert par le travailleur : une course en taxi avec Uber, une heure de baby-sitting avec Up-Work, une traduction avec Amazon Mechanical Turk. Le problème devient alors d'établir le sujet obligé à payer. La question « qui est l'employeur ? » reste, au fond, une des questions les plus importantes et non résolues. En conclusion, on pourrait dire que les mécanismes de protection sociale, même les plus récents comme le RDC, ont été conçus sur des modèles de relations de travail qui ne correspondent pas totalement aux caractéristiques des relations de travail des plateformes numériques et nécessitent, comme conséquences, une adaptation. C'est qui n'as pas changé, en tout cas, est le besoin de protection des travailleurs contre les risques sociaux, indépendamment de leur qualification juridique ».

En matière de santé, et concernant spécifiquement les travailleurs de plateformes, le déficit de protection sociale concerne :

- **dans le cadre de la prévention l'accès aux services de prévention même si celui-ci leur a été ouvert par la loi du 2 Août 2021 ;**

Comme cela avait pu être par ailleurs préconisé[192], le législateur a ouvert dans le cadre de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail la possibilité pour les travailleurs de plateforme de s'affilier à un service de santé interentreprises de leur choix et ainsi de pouvoir bénéficier « d'une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle » (C. trav. Art. L. 4621-3). En tant que TNS, cette offre sera ouverte aux travailleurs de plateformes, ce qui constitue une avancée. Cependant, dans la mesure où le coût de l'affiliation restera à la charge de ce travailleur, il y a tout lieu de penser que nombre d'entre eux, dont le revenu est déjà très faible, ne paieront pas cette cotisation. Là encore, si le but avait été d'apporter une protection effective de la santé des travailleurs de plateforme dont l'activité présente des risques certains et ce d'autant plus qu'ils sont poussés à en prendre par les règles que leur fixe l'algorithme, il aurait normal que les plateformes en soient tenues responsables et y participent financièrement. Sur ce point, dans la mesure où la règle est commune à tous les travailleurs indépendants, ces dernières non seulement ne seront pas appelées à participer au financement des SST, mais encore, les prestations offertes, qui seront spécifiques, ne permettra pas aux médecins du travail d'imposer aux plateformes la mise en place d'aménagement de poste et le respect des principes généraux de prévention. L'inégalité des droits restera donc importante.

- **dans le cadre de la réparation ou de la prise en charge des frais de santé le régime de protection contre les risques professionnels et la prise en charge des frais de santé.**

[192] Rapport d'information n° 10 (2019-2020) de M. Stéphane ARTANO et Mme Pascale GRUNY, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 2 octobre 2019 sur la santé au travail

S'agissant de la protection contre les risques professionnels, le régime est demeuré celui prévu par la loi de 2016 instaurant un mécanisme de financement d'une protection en matière de risques professionnels (ATMP). La rédaction de l'article L. 7342-2 du Code du travail est un exemple d'ambiguïté juridique. Il résulte de l'alinéa 1er de ce texte que, lorsque le travailleur a souscrit à titre personnel une couverture AT, la plateforme « *prend en charge sa cotisation dans les limites d'un plafond fixé par décret* ». En d'autres termes, la plateforme ne supporte une obligation de financement qu'à la condition que le travailleur ait fait preuve de volontarisme pour se protéger contre le risque AT[193]. Or, cela peut sembler une vue de l'esprit pour ce type de travailleur exerçant souvent sous le régime de la microentreprise. Le second alinéa réserve toutefois l'hypothèse du travailleur qui adhèrerait à un contrat collectif souscrit par la plateforme[194]. Dans ce cas de figure, « *le premier alinéa… n'est pas applicable* » et la cotisation au contrat est à la charge de la plateforme.

L'agencement de ces deux alinéas donne à voir une protection en trompe-l'œil. En effet, l'article L. 7342-2 conduit *in fine* à ne pas faire peser sur les plateformes une obligation *a priori* de financer une couverture AT contrairement à ce qu'affirme un rapport de l'Institut Montaigne[195]. En ce sens, aucun droit à couverture AT n'est reconnu aux travailleurs de plateforme. Soit la plateforme adopte une démarche volontariste qui se manifeste par la souscription d'une couverture assurantielle AT emportant prise en charge de la cotisation pour les travailleurs éligibles ayant fait le choix d'y adhérer ; soit elle ne prend aucune initiative de cette nature et ne supporte alors une charge de cotisation que dans l'hypothèse où le travailleur a lui-même souscrit une couverture individuelle AT. L'environnement normatif créé par la loi du 8 août 2016 laisse donc toute liberté aux plateformes sans assortir celle-ci de dispositifs incitatifs qui auraient pu faire sens, en perspective de l'idée de responsabilité sociale, au regard de l'importance du risque routier tant pour les chauffeurs que les coursiers.

En outre, à l'occasion du projet de loi d'orientation des mobilités, la question de la responsabilité sociale des plateformes a de nouveau été débattue. En effet, dans l'exposé des motifs du projet de loi, l'objectif affiché était « *d'offrir des droits sociaux supplémentaires* » aux travailleurs indépendants ayant recours aux plateformes exerçant deux types d'activité où sont en jeu des mobilités : conduite d'une voiture de transport avec chauffeur, d'une part, et livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non, d'autre part (C. trav., art. L. 7342-8). Les garanties de protection sociale complémentaire figuraient au rang des droits sociaux supplémentaires concernés. Cependant, comme nous le montrons par la suite le texte laisse en réalité aux plateformes toute latitude pour agir en considération de leurs intérêts par

[193] Volontarisme l'ayant conduit soit à souscrire une assurance individuelle privée contre le risque AT, soit à adhérer à l'assurance volontaire en matière d'AT prévue par l'article L. 743-1 du Code de la sécurité sociale.

[194] Le recours à l'expression « contrat collectif » est pour le moins approximatif. L'expression « contrat d'assurance de groupe » aurait dû être préférée, car elle correspond à la réalité juridique voulue et n'aurait pas créé une apparence trompeuse sur la dimension collective de l'opération.

[195] Ce rapport affirme en effet que « l'article L. 7342-2 prévoit la création d'une assurance obligatoire contre les accidents du travail, au-delà d'un plancher de chiffre d'affaires minimal ». Institut Montaigne, Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi, avril 2019, p. 149

rapport au marché sur lequel elles évoluent et qui s'inscrit en réalité dans le champ de l'assurance privée et non dans celui de la protection sociale (cf. axe 2),

- **Un effacement progressif des enjeux de protection sociale**

Depuis la loi LOM, étrangement, la question de la protection sociale, est passée au second plan et ne figure plus dans l'agenda des réformes immédiat du gouvernement qui a préféré se concentrer sur la question du dialogue social. Cet effacement est devenu particulièrement évident à la suite du rapport Frouin, tendance qui s'est confirmée avec le rapport Mettling.

Quelles peuvent en être les raisons ? Il en existe plusieurs qui mêlent des considérations conceptuelles, des considérations de politique économique et sociale, auxquelles s'ajoutent certainement des considérations plus conjoncturelles liées à l'agenda des réformes.

À la lecture du rapport Frouin, la protection sociale semble n'être pensée que comme un élément secondaire par rapport au droit du travail et dans une perspective qui est essentiellement instrumentale. Ainsi est-on confronté au primat donné à la résolution du problème de la qualification de la relation contractuelle, question qui relève du droit du travail et dont on pense qu'elle règlera automatiquement la question de la protection sociale.

En outre le rapport donne à voir une conception instrumentale de la protection sociale. Celle-ci est envisagée principalement comme un levier de régulation du marché du travail bien plus que comme un droit dont il est essentiel qu'il soit garanti de manière satisfaisante pour tous les travailleurs. Comme nous l'avons souligné, cela se traduit en particulier par l'affirmation d'un « *principe de neutralité de la protection sociale* ». Il est d'ailleurs intéressant de s'arrêter un instant sur l'affirmation d'un tel principe dont la teneur et la valeur sont à peine esquissées. On le découvre notamment sous la plume de J-C. Viossat[196] pour qui « l'orientation la plus consensuelle consiste à *instaurer un principe de neutralité de la protection sociale* par rapport au statut des travailleurs et d'harmoniser, en pratique, la protection sociale des travailleurs non-salariés sur celle des travailleurs salariés », ou encore de manière plus implicite sous celle de B. Coquet dans un article publié dans la même revue et consacré à l'assurance chômage où il est écrit que « l'assureur comme le législateur *doivent* aussi garantir la neutralité de l'assurance vis-à-vis du statut d'emploi »[197]. Pour ces auteurs, le « principe de neutralité de la protection sociale » semble renvoyer à l'idée selon laquelle, dans la logique de la flexicurité, il convient d'universaliser la protection sociale et décloisonner les statuts d'emploi dans l'objectif de fluidifier le marché du travail. Décloisonner les différents statuts d'emploi ne signifie pas qu'il faille les unifier, mais plutôt de faire en sorte que le choix entre tel ou tel statut d'emploi ne soit pas déterminé en fonction des conséquences en termes de protection sociale, que ce soit d'ailleurs du point de vue du travailleur ou de celui de son cocontractant. Par suite, l'universalité de la protection sociale n'est pas conçue comme une fin en soi, mais bien un moyen au service de l'objectif de la flexicurité. Plus concrètement, cela contribuerait à *sécuriser* le modèle économique de l'économie de plateforme[198] en faisant le pari que cela permettrait de tarir le contentieux de la requalification.

---

[196] « Les enjeux clés de la protection sociale des travailleurs de plateforme », *Rev. EN3S* n° 55, 2019, p. 87 spéc. 94.
[197]. « L'assurance chômage universelle : lubie ou nécessité ? », *Rev. EN3S* n° 55, 2019, p. 123
[198] Cf. not. p. 39 du rapport.

Cependant, et il est important de le souligner ici, ce principe ne figure nulle part, ni dans une quelconque décision de justice ni dans aucun texte normatif. On ne saurait donc affirmer comme l'auteur précédemment cité, B. Coquet, que le législateur *doit* garantir la neutralité de l'assurance vis-à-vis du statut d'emploi, puisqu'il n'existe aucun principe à valeur constitutionnelle en ce sens. De même, ce principe est-il absent des textes européens. Il n'est certes pas étranger aux lignes directrices de la politique sociale européenne et, notamment, celle qui vise à **«** améliorer le fonctionnement du marché du travail, en veillant tout particulièrement à réduire la segmentation du marché et à améliorer les mesures actives et la mobilité sur ce marché ». De même peut-on le rapprocher de l'objectif de l'Union européenne dans le cadre de la stratégie coordonnée et de l'adoption du socle européen des droits sociaux visant à faire bénéficier tous les travailleurs d'un niveau de « protection sociale adéquate », quel que soit leur statut[199]. Pour autant, il ne figure formellement dans aucun texte émanant des autorités européennes. Si principe il y a, il ne s'agit aucunement d'un « principe-règle » ; dépourvu de valeur juridique, il s'agit au mieux d'un « principe-idée »[200], dont on peut saisir le sens à condition de le replacer dans les objectifs de la politique sociale européenne et en lien avec la réglementation récente adoptée en la matière.

Sur le plan de la politique économique et sociale, le voile jeté sur le coût de la protection sociale s'explique par le souci d'épargner, voire de préserver, le modèle économique des plateformes numériques. Les observations formulées par M. Del Sol sont particulièrement instructives que ce soit celles formulées à propos des propositions avancées par le rapport Frouin ou que ce soit celles formulées à propos de l'analyse de la protection sociale complémentaire des travailleurs de plateformes, notamment celle prévue en matière de protection contre les risques professionnels.

Ainsi étudiant l'hypothèse d'un basculement sous statut salarial grâce à l'option d'un « *tiers sécurisateur* », il apparaît évident que le travailleur de plateforme bénéficierait d'une protection sociale de base substantiellement augmentée par rapport à celle attachée au statut d'indépendant et, *a fortiori*, de micro-entrepreneur, notamment au titre de l'indemnisation de la maladie et du chômage. Cette augmentation a cependant un coût et suppose un effort contributif se matérialisant par le versement de cotisations sociales *lato sensu*. Or, le rapport écartait toute discussion sur ce sujet au seul motif que les cotisations sociales représentent la condition pour une protection sociale améliorée. Ce faisant, il écartait aussi toute discussion sur la charge du financement. Comme nous l'avions écrit (Del Sol, Dirringer, 2021), on ne peut manquer de penser que le silence gardé par le rapport sur la question de la charge du financement permet de ne pas (re)mettre en débat la responsabilité des plateformes. Etait ainsi évacuée toute discussion sur le partage de l'effort contributif entre le travailleur et la structure qui tire profit de son activité. Or, cette question est au cœur du modèle économique des plateformes : il s'agit de substituer à des relations salariales des relations marchandes afin, pour la plateforme, de se dégager du coût des droits et protections attachés au statut de salarié, tant par le droit du travail que par le droit de la protection sociale[201].

---

[199] . Préambule du socle européen des Droits sociaux adopté le 17 novembre 2017, §2

[200] Sur la distinction entre principe-règle et principe-idée, cf. A. Jeammaud, « Les principes dans le droit français du travail », *Dr. soc*. 1982, p.618

[201] Même s'il existe des exceptions, le partage de l'obligation de cotiser entre employeurs et salariés constitue un principe fondamental du droit de la sécurité sociale. Cons. const. 20 déc. 1960, déc. 60-10 L

Point sur lequel nous reviendrons d'ailleurs de manière plus précise dans le cadre de l'axe 2. Finalement, la proposition d'un « tiers sécurisateur » n'a, semble-t-il, pas séduit le gouvernement.

Mais ces critiques n'en sont pas la raison.

Au contraire, à la suite du rapport Meeting, la question de la protection sociale des travailleurs de plateforme demeure plus que jamais maltraitée. L'on ne sait encore ce qu'il en sera, qu'il s'agisse de la protection sociale de base et de la manière de poursuivre l'effort d'harmonisation entre les différents statuts professionnels ou qu'il s'agisse de la protection sociale complémentaire qui semble d'ailleurs être la grande oubliée de la réforme entreprise à propos du dialogue social.

Plus largement, au fil des reformes intéressant la protection sociale des travailleurs indépendants, on perd de vue l'idée que l'effort contributif va de pair avec un droit de participation à la gestion. C'est ici la conséquence d'une approche qui s'inscrit d'abord dans l'ordre économique marchand plutôt que dans l'ordre social. Les travailleurs indépendants, y compris les travailleurs de plateforme, apparaissent comme de simples consommateurs de prestations sociales tandis que les cotisations qu'ils paient ne sont analysées que comme des charges qu'il faut alléger. Ce discours est encore celui porté par le *Plan indépendant* rendu public en septembre 2021 par le gouvernement[202]. Ainsi, en présentant le travailleur indépendant comme un simple consommateur de prestations sociales, le lien qui existe entre participation financière et participation à la gestion du système de protection sociale tend à disparaître. De même se voit évacuée la question de l'effort contributif et des modalités de financement du système de protection sociale que l'on prétend vouloir devenir universel. En allégeant toujours un peu plus les cotisations sociales que le travailleur indépendant est au demeurant seul à supporter quand bien même il serait un « faux indépendant », l'inégalité des droits, et des prestations, demeurera. La soutenabilité financière du système de protection sociale étant de cette manière de plus en plus fragilisée, il est nécessaire d'opérer des choix et de réduire le niveau de protection offert par le système de base. Or, si les travailleurs salariés peuvent compter sur la protection sociale complémentaire et la participation de leur employeur au financement de leur formation professionnelle, telle ne sera pas le cas des travailleurs indépendants.

b. *Vers une gouvernance du système de protection sociale sans paritarisme ?*

Dans le cadre du premier séminaire, consacré aux transformations du système de protection sociale, l'attention a été portée sur la manière dont les travailleurs de plateforme étaient représentés dans le cadre du paritarisme et de la gouvernance du système de protection sociale.

De fait, que ce soit au travers de la question de la subordination juridique ou que ce soit au travers de la reconnaissance de droits sociaux aux travailleurs indépendants, dans les deux cas la dimension collective des relations de travail se trouve occultée.

Or, que l'on s'intéresse aux droits des travailleurs dans le cadre de la relation de travail ou au titre de la protection sociale, le droit de participation est ici central : tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective de ses conditions de travail, ainsi qu'à

[202]https://www.gouvernement.fr/plan-independants-20-nouvelles-mesures-de-soutien

la gestion de l'entreprise. Ce droit est aujourd'hui le cœur des procédures de participation par lesquelles les salariés participent aux processus décisionnels qui affectent leurs intérêts. Ce droit est un instrument qui permet de rétablir au niveau collectif un certain équilibre dans les relations professionnelles qui sont *ab initio* déséquilibrées.

Telle qu'elle a été pensée à la sortie de la guerre, du moins par une partie des promoteurs du Préambule de la Constitution de 1946, l'idée de participation poursuivait deux ambitions. Il s'agissait non seulement de reconnaître aux travailleurs un certain pouvoir d'autodétermination, mais encore, dans une visée davantage égalitaire, de permettre de reconnaître la part du travail dans la création de la valeur ajoutée. Autrement dit, « *tantôt la participation est donnée pour synonyme d'association […] aux responsabilités dans l'entreprise, selon une tonalité guère éloignée de la cogestion. […] Tantôt au contraire, dans la version opérationnelle du projet, il n'est plus question que de participation aux résultats qu'elle [l'entreprise] détient* »[203]. Et, à la croisée de ces deux positions, apparaît ce qui fonde le « *contrôle du pouvoir de décider* »[204]. L'idée de participation suggère en effet de rompre avec un droit « du dehors » ou un droit « d'en haut » qui n'est pas de nature à faire « participer directement les sujets auxquels il s'adresse » (Gurvitch, 1946). C'est ainsi que le principe de participation constitue le fondement à la fois des procédures de négociation, d'information et de consultation, et de participation aux organes dirigeants de l'entreprise, mais aussi des dispositifs de participation des salariés aux résultats de l'entreprise. Il est aussi celui qui a permis de fonder le mode de gouvernance de la sécurité sociale qui, historiquement, a été confié aux seuls représentants des salariés, à l'exclusion du patronat et des pouvoirs publics, avant de devenir, en 1967, une gestion paritaire[205]. Participant au financement de la sécurité sociale par le biais de leurs cotisations, les travailleurs, par l'intermédiaire de leurs représentants, disposaient, du même coup, du pouvoir de la gérer.

Le bien-fondé du recours au paritarisme comme mode de gestion des organismes de protection sociale est aujourd'hui largement discuté. *A minima*, l'universalisation de la Sécurité sociale soulève tout particulièrement la question sensible de la représentation des intérêts de ceux qui ne sont pas représentés par les interlocuteurs sociaux. Plus précisément, c'est l'opportunité de reconnaître au profit de ceux qui ne sont pas représentés, une représentation spécifique de leurs intérêts qui est ici interrogée. On a pu évoquer à ce titre « un besoin de représentation » que le

---

[203] J. Le Goff., *op. cit.* p. 347. *Adde*. *Droit du travail et société – Les relations collectives de travail*, PUR, 2002, p. 35. Cf. aussi J.-P. Le Crom, *L'introuvable démocratie salariale,* Syllepse, 2003. En conclusion de son ouvrage, l'auteur distingue trois modèles de représentation des salariés : le modèle paternaliste ou « patronaliste » où l'existence d'une représentation et ses modalités d'intervention dépendent du chef d'entreprise, le modèle cogestionnaire ou autogestionnaire selon les cas, et enfin, le modèle de contrôle ouvrier qui consiste d'abord en une fonction de contrôle des décisions du chef d'entreprise : pp. 169 s.

[204] A. Touraine, *Le communisme utopique. Le mouvement de mai 1968*, Seuil, 1968, p. 11. Cf. également le Rapport Bloch-Lainé, *Pour une réforme de* l'entreprise, 1963. Cela renvoie également aux premières revendications du mouvement syndical favorables au « contrôle ouvrier » : G. Dehove, *Le contrôle ouvrier en France, l'élaboration de sa notion, ses conceptions,* Thèse de doctorat, 1937.

[205] En 1945, les organismes de sécurité sociale n'étaient pas paritaires. Leur gestion était confiée aux seules organisations syndicales. Ce n'est qu'en 1967 que la parité avec le patronat sera introduite. Cf. aujourd'hui CSS, zrt. L. 231-3.

paritarisme ne permettrait pas de combler, aussi bien dans le domaine de la Sécurité sociale que dans celui de la protection sociale dite complémentaire, notamment en matière d'assurance chômage. Cette question se pose avec une acuité toute particulière s'agissant des travailleurs des plateformes qui, selon une distinction savamment entretenue, sont qualifiés soit de travailleurs salariés, soit de travailleurs indépendants. Bien entendu, ce sont ces derniers qui souffrent d'un déficit de représentation, surtout lorsqu'ils sont assimilés de manière artificielle à des employeurs[206].

Ces éléments sur lesquels la recherche avait débuté ont largement été écartés dans les réflexions et les propositions de réformes qui ont été avancées au cours de l'année 2020.Volontairement, le rapport Frouin écarte les questions ayant trait à la protection sociale dans le cadre de sa proposition sur le dialogue social. S'interrogeant sur le niveau pertinent de celui-ci, il indique qu'« *il n'y a guère que pour la construction d'un socle commun de protection sociale que* [le niveau interprofessionnel] *pourrait être opportun, mais, comme on l'a justement relevé* » (p. 87), « *la protection sociale doit être exclue du champ des négociations, elle doit être traitée dans le cadre d'une refonte plus large de la protection sociale des indépendants* »[207]. Le même choix a été fait par le rapport Mettling. L'ordonnance qui en est résultée, par son caractère très inachevé, ne permet aucunement de dire ce qu'il en sera exactement, mais l'on peut légitiment penser que la protection sociale sera exclue du champ du dialogue social institué au sein de l'économie de plateforme.

Ainsi les réformes entreprises en France feignent d'ignorer en effet l'imbrication, qui a pourtant toujours existé, entre la structuration des relations collectives de travail et les institutions chargées de la protection sociale des travailleurs. Peut-on si vite passer sur le rôle des organisations syndicales et patronales dans la gouvernance des régimes de protection sociale, que ce soit dans le cadre du paritarisme de gestion ou dans le cadre de la négociation collective ? À cet égard, la négociation collective interprofessionnelle n'est pas la seule concernée contrairement à ce que suggère le passage précédemment cité. Les négociations d'entreprise et de branche sont des niveaux de régulation tout aussi importants, en particulier à la suite de la loi du 24 juin 2013 qui a largement encouragé la négociation collective de branche et d'entreprise en matière de couverture complémentaire des frais de santé et de prévoyance.

Peut-on retirer si facilement la protection sociale du jeu de l'équation portant sur le dialogue social ? Il nous semble pour le moins délicat d'en retrancher un pan entier, lorsque l'on entend avancer des propositions en matière de dialogue social et de ne pas approfondir davantage la place de ce nouveau dialogue social au sein du système de protection sociale. Il semble tout aussi délicat d'écarter une source essentielle du droit de la protection sociale lorsque l'on prétend remédier à « l'insécurité sociale »[208] dont souffrent les travailleurs de plateforme.

Cette mise à l'écart de la protection sociale revient en effet à occulter le rôle des interlocuteurs sociaux en matière d'assurance chômage et de retraite complémentaire. Peut-être est-ce une manière d'anticiper la volonté du gouvernement de reprendre en main le système

---

[206] Cf. en annexe la contribution d'Ylias Ferkane, De quoi le paritarisme est-il le nom ?
[207] Rapport (p. 67) citant le rapport du CNnum de juillet 2020 (p. 161).
[208] Robert Castel, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Seuil et La République des Idées, Paris, 2003.

d'assurance chômage[209] et les systèmes de retraites complémentaires[210] ? Pour autant, il n'aurait pas été inutile de disposer de quelques éléments de réflexion quant à la manière de faire évoluer le droit syndical et le droit de la représentativité syndicale, au niveau national interprofessionnel, afin de permettre la représentation des travailleurs de plateforme, et plus largement des travailleurs indépendants, et leur participation, par l'intermédiaire de représentants, aux institutions concernées. Un système étatisé ne saurait être dispensé de garantir le principe constitutionnel de participation. Prenons l'exemple de la proposition récente du Conseil d'analyse économique d'instituer un Conseil de négociation de l'accompagnement et de l'indemnisation des demandeurs d'emploi. Elle prévoit que siègeraient dans ce conseil les salariés du secteur privé et du secteur public, les employeurs, les travailleurs indépendants et l'État[211]. La question se posera alors de savoir quelles seront les organisations qui auront vocation à représenter les travailleurs indépendants. S'agira-t-il des organisations syndicales de salariés, s'agira-t-il des organisations d'employeurs, lesquelles prétendent représenter les entreprises, y compris les TPE, ce que sont juridiquement les travailleurs dits indépendants dans le champ du droit économique, ou s'agira-t-il d'organisations professionnelles spécifiques représentant cette frange d'acteurs économiques et dans leur très grande variété ? C'est donc une question essentielle que de connaître les acteurs légitimes pour participer à cette régulation sociale, de dire qui sera légitime pour défendre et exprimer les intérêts des travailleurs de plateforme à ce niveau.

Le même constat peut être fait à propos de la protection sociale complémentaire qui nous semble être l'angle mort du dialogue social sectoriel envisagé par les deux derniers rapports, Frouin et Mettling. Difficile en effet sur ce point d'évoquer l'ordonnance du 21 avril 2021 qui n'a fait qu'instituer les acteurs de ce futur dialogue social sans même évoquer ce qui sera l'objet de leurs discussions.

Le rapport Frouin prévoyait que figureraient dans le champ du dialogue « *le cas échéant, les garanties de protection sociale complémentaire négociées par la plateforme dont les travailleurs peuvent bénéficier* ». Reste à savoir quelle place aura un tel accord dans l'ordonnancement juridique applicable en la matière, que ce soit avec le cadre légal ou avec les normes internes à la plateforme, notamment les chartes élaborées en son sein, ou bien encore avec les accords collectifs qui pourraient être conclus avec les représentants des travailleurs de plateforme. Le silence assourdissant sur cette question dont les enjeux juridiques et financiers sont pourtant très importants ne cesse d'interroger.

La question ne porte pas seulement sur la manière d'articuler les sources du droit.

Plus fondamentalement, elle est de prendre en compte les implications juridiques, à tous les niveaux de régulation, qu'aurait une proposition de réforme qui se donne pour objectif de supprimer le déficit de protection sociale dont souffrent les travailleurs de plateforme. Et dans un contexte où les équilibres entre protection sociale de base et protection sociale complémentaire tendent à favoriser la seconde, il n'est pas anecdotique de s'en soucier.

---

[209] Cf. note du CAE, n° 61, « Repenser l'assurance chômage : règles et gouvernance », janv. 2021
[210] Cf. les propositions du rapport Delevoye, en part. p. 14 et sur les organismes de gestion, cf. p. 100
[211] Note préc., p. 11.

C. Penser les droits sociaux au-delà du salariat ?

Derrière la réflexion sur les statuts d'emploi, il est donc vite apparu qu'il s'agissait aussi d'interroger ce qui relève du droit social et de ce qui le distingue de l'ordre régi par le droit économique. À cet égard, les réflexions sont au croisement de l'axe 1 – Transformations du droit social, de l'emploi et du système de protection sociale – et de l'axe 2 – transformations sociales des espaces marchands.

Cette ambition était d'ailleurs au cœur du projet TransSEN. En effet, nous inspirant des travaux d'Esping-Andersen, nous entendions étudier la reconfiguration des espaces de régulation, qui sont à la fois institutionnels et marchands, afin de mettre en évidence les fondements et les principes de régulation qui les gouvernent.

Au cours de la recherche, on a pu observer en France, mais aussi au niveau de l'Union européenne, un réagencement pour le moins inédit où les droits sociaux des travailleurs de plateforme ont été pris en charge par l'ordre économique. Par suite, s'est posée la question de savoir ce qu'il advient alors des droits sociaux et ce qu'il advient au juste des fonctions censées être remplies par le droit social.

C'est notamment ici un des apports, pour le Droit social, des contributions composant le dossier paru dans la revue de *Droit social*. Débutant par la présentation de l'accompagnement social mis en place auprès des travailleurs de plateforme qui s'incarne dans des politiques décentralisées tournées vers la figure de l'individu entrepreneur de soi (A. Rauly et G. Lecomte-Ménahès), la recherche a mis en lumière la manière dont le marché de l'assurance tente de répondre au déficit de protection sociale des travailleurs de plateforme en matière de santé. C'est ainsi que se fait jour, déjà, la possibilité d'une protection sociale inscrite dans l'ordre économique marchand et non plus dans l'ordre du droit social (M. Del Sol). En outre, « la tentative de transplanter les institutions de la société salariale dans l'ordre économique vaut aussi pour le dialogue social. Le vocable emprunté au droit du travail ne doit pas ici non plus conduire à se tromper : il s'agit bien de vouloir camper durablement le travail de plateforme dans l'ordre économique en y modélisant une nouvelle forme de négociation collective en dehors du salariat et compatible avec le droit de la concurrence (J. Dirringer et Y. Ferkane). Il n'est notamment par anodin de relever que l'ordonnance, explicitement, considère qu'un représentant des travailleurs recourant aux plateformes est lié à ces dernières par un « contrat commercial ».

En définitive, l'objectif poursuivi en France n'est donc manifestement pas de reconnaître aux travailleurs de plateforme la qualité de salarié, ni d'étendre le champ d'application du Code du travail, ni même d'étendre certains droits des travailleurs subordonnés aux travailleurs indépendants. Mais la séquence législative prenant le travail des plateformes pour objet n'en est qu'à ses débuts et le problème demeure entier. Comment atténuer l'état de faiblesse et de précarité sociale dans lequel les travailleurs des plateformes se trouvent bien souvent ? En d'autres termes, comment limiter les excès du pouvoir économique des plateformes et combler l'absence criante de protections de ceux amenés à travailler pour leur compte ou, c'est selon, par leur intermédiaire ? En refusant de jouer sur les frontières du salariat, les pistes de réformes actuelles cherchent à se placer sur une ligne de crête à cheval entre l'ordre social (droits du travail et de la protection

sociale) et l'ordre économique (droit économique). Cet entre-deux dessine une troisième voie qui ne consiste cependant pas dans la reconnaissance d'un troisième statut. En effet, la piste consistant à définir un contrat spécifique au profit de ce que l'on appelle aux termes d'un oxymore les « travailleurs indépendants dépendants »[212] semble être exclue[213].

L'hypothèse qui semble être privilégiée consiste davantage à reconnaître, à partir d'un socle commun de droits sociaux[214], des garanties aux travailleurs de plateforme desquelles pourrait, progressivement, émerger un droit des travailleurs de plateforme[215]. Ce sont en particulier le besoin de protection sociale et la reconnaissance d'un droit à participation qui sont au cœur des préoccupations. Dans les deux cas, étendre le champ d'application du droit social est pour le moment exclu[216]. Comme nous l'avons exposé précédemment plutôt, il s'agirait de *reproduire* des garanties similaires dans le champ du droit économique. De cette manière, on parviendrait à satisfaire la doctrine du « en même temps » : protéger les travailleurs tout en préservant le modèle économique des plateformes[217]. Cependant, ménager la chèvre et le chou est périlleux et la voie paraît étroite, notamment s'agissant de la négociation collective.

De même, le travail de recherche mené par Tristan Pellerin dans le cadre de son master confirme cette possibilité au niveau du droit de l'Union européenne. Son étude portait notamment sur le règlement européen Platform to Business (P2B) 2019/1150, adopté le 20 juin 2019 qui a été pensé pour encadrer la transparence des algorithmes d'intermédiation des plateformes en ligne. S'il n'a initialement pas été envisagé pour réguler le travail de plateforme, il se révèle extrêmement pertinent pour répondre aux enjeux soulevés par ce phénomène. Sa recherche montre, à partir d'une méthode comparatiste de l'équivalence fonctionnelle, une similarité entre les protections traditionnellement admises par le droit social européen et celles que pourrait apporter le règlement P2B, face à certains enjeux du travail de plateforme. De plus, cet outil se révèle pertinent pour réguler certaines problématiques liées au management algorithmique qui ne sont pas présentes dans une relation de travail traditionnelle, et *a fortiori* dans le droit social. Ainsi, le règlement P2B, ou un futur outil équivalent, permet d'envisager le travail de plateforme dans une dimension globale et de résoudre de nombreuses problématiques techniques et processuelles que rencontrent les travailleurs de plateforme, notamment en perçant la « boîte noire » de l'intermédiation algorithmique. Il conclut sur une possible complémentarité avec le droit social qui, lui, devra apporter les réponses aux enjeux purement sociaux du travail de plateforme. Entre droit économique et droit social, c'est une réflexion plus globale sur le domaine juridique dans lequel se joue la protection du travailleur qui a été menée.

---

212 « C'est-à-dire les indépendants « sur le papier » », S. Thiéry, « Les nouvelles formes du travail indépendant », nov. 2017, Les avis du CESE.

213 En comparaison de ce qui existe en droit italien. Cf. dans ce numéro la contribution d'A. Allamprese et al.

214 En référence au Socle européen des droits sociaux.

215 J. Dirringer, « L'avenir du droit de la protection sociale dans un monde ubérisé », *RFAS*, 2018/2 ; « Quel droit social en Europe face au capitalisme de plateforme ? », in Vers un nouveau capitalisme de plateforme, NRT 2018-13 [revue en ligne : https://journals.openedition.org/nrt/3965]

216 Notons toutefois HCFIPS, *Rapport sur la Protection sociale des travailleurs indépendants*, sept. 2020, not. pp. 127-128 et la recommandation n°19 suggérant d'étendre le champ d'application de l'article L. 311-3 du Code de la sécurité sociale.

217 Au demeurant, ces transformations n'affectent pas uniquement l'économie de plateforme. Celle-ci est tout autant un champ d'expérimentation qui vise à une transformation sans doute plus globale du système social français.

Cette voie dans laquelle semble s'orienter le système français en cohérence avec le droit de l'Union européenne apparaît d'autant plus nettement lorsqu'on le compare au système italien. En effet, l'exemple italien nous rappelle que l'ordre social et toutes ses institutions que sont la justice du travail, la négociation collective, la sécurité sociale, et la protection de la santé des travailleurs sont tout à fait en mesure de résister et de s'adapter. La contribution d'A. Allamprese, V. Bavaro, U. Carabelli, P. Loi, C. Spinelli s'avère particulièrement intéressante pour comprendre qu'au-delà des problèmes de qualification juridique de la relation de travail l'enjeu demeure de trouver une manière de maintenir les relations de travail marquées par une forme de dépendance économique dans l'ordre social et ne pas les abandonner à l'ordre économique marchand.

C'est aussi ici l'intérêt de s'être penché sur le coopérativisme de plateforme dont la prétention, peut-être vue comme utopique, est de concilier l'objectif d'émancipation des travailleurs de plateforme, la nécessité de contrôler le pouvoir économique tout en encourageant la liberté d'entreprise. Autrement dit, le coopérativisme de plateforme révèle un monde où c'est l'ordre social qui cherche à civiliser l'ordre économique marchand et non, comme on l'observe en France, où c'est ordre économique marchand qui s'étend et tend à coloniser l'ordre social. A tout le moins, le coopérativisme de plateformes, par ses principes et ses règles, ouvrirait la possibilité de resocialiser les rapports de production et de recréer d'autres formes de sociabilités que celles générées par le capitalisme de plateforme.

En d'autres termes, en étudiant la reconfiguration des espaces de régulation la recherche a permis de dévoiler les rouages d'un projet qui va bien au-delà de la seule réponse à la situation vécue par les travailleurs de plateformes. Il n'est ni un secret ni un tabou que d'affirmer que le travail de plateforme peut servir de laboratoire pour repenser plus fondamentalement le système social. Cette refondation consiste notamment dans le fait d'inscrire dans le droit économique certaines règles issues du droit social. Par un jeu de duplication des équivalents fonctionnels figureraient dans l'ordre économique lequel demeure régi par les principes du droit de la concurrence et non pas le souci de protéger les droits sociaux fondamentaux.

C'est sur ce point que le droit italien apparaît le plus éloigné du droit français. Quoi que l'on puisse penser des difficultés résultant de la multiplication des statuts d'emploi en droit italien, il n'en reste pas moins que celui-ci continue d'inscrire la situation des travailleurs dans l'ordre social, non seulement en leur faisant bénéficier des garanties issues du droit de la sécurité sociale, du texte unique sur la Santé et la Sécurité au Travail, de la législation spéciale applicable en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles, mais aussi en les plaçant sous la compétence des juridictions du travail. Cela ressort aussi de la manière dont leur sont reconnus les droits d'action collective qui sont ceux constitutionnellement garantis aux travailleurs, que ce soit le droit de grève, le droit syndical ou le droit de négocier collectivement. Il n'existe pas, comme en France, d'interrogation sur le fait que les travailleurs de plateforme disposent du droit de grève ou du droit à participation. La discussion porte plutôt de savoir comment leur assurer l'effectivité.

La réflexion sur ce point est appelée à être encore enrichie en prenant en compte la dimension des normes internationales. Ainsi, en raison de la crise sanitaire les professeurs Rosa (France) et Sitzia (Italie) ont repoussé à l'hiver 2021-2022 un cycle de séminaires sur le thème **Les plateformes numériques et l'avenir du travail selon l'OIT : promouvoir la rationalité sociale dans l'ordre économique.** En partenariat avec les bureaux français et italien de l'Organisation Internationale du Travail, l'Association Française de Droit du Travail-Reims, le CEJESCO (Université de Reims-Champagne Ardenne), et l'Osservatorio Lavoro e Giustizia Sociale Globale (Université de Padoue) organisent un cycle de trois conférences. Elles porteront sur les perspectives de régulation des plateformes

numériques de travail du point de vue des normes sociales fondamentales. D'ordre comparatif (France/Italie) et prospectif, l'approche vise à apporter un éclairage sur les réformes en cours et les nouvelles perspectives de régulation.

Quel que soit le niveau de régulation et s'il est vrai que l'ordre marchand tente d'apporter des réponses face à l'injustice sociale que connaissent les travailleurs de plateforme, celles-ci apparaissent encore insuffisantes. Elles ne parviennent ni à combler le déficit de protection sociale des travailleurs de plateforme ni à réaliser le principe d'universalité tant les différences de traitement entre travailleurs demeurent grandes. De même elle ne parvient pas à reconnaître à ces travailleurs les droits collectifs qui leur permettent de défendre efficacement leurs intérêts professionnels, tant individuels que collectifs.

Ce constat invite donc à faire un retour sur le droit social.

Cela suppose en tout premier lieu de reconnaître aux travailleurs indépendants des droits sociaux en tant que personne et en tant que citoyen appartenant au corps social. Les réflexions précédentes menées à propos de la reconnaissance ou non aux travailleurs de plateforme du droit de participation ou sur le droit de la santé sont ici intéressantes à rappeler. S'agissant du principe de participation, s'ils ne « constituent pas, en l'état, une communauté de travail », cela ne veut pas dire nécessaire qu'ils sont privés de ce droit. Cela peut vouloir dire qu'ils ne sont pas encore en mesure de l'exercer. Mais reconnaître qu'ils en sont *a priori* titulaires c'est estimer que toute personne travaillant au sein d'une même communauté de travail doit être en mesure d'exercer son droit fondamental de participation. Lui refuser en raison de son statut professionnel ce serait nier leur citoyenneté sociale[218]. Ce serait aussi nier un droit humain. Cela suppose en effet un retour sur ce qui a conduit à la naissance du droit social et ne pas s'enfermer sur les limites formelles du droit du travail. De même, l'universalité du droit à la santé, y compris au travail, a finalement amené le législateur à ouvrir les services de santé au travail aux travailleurs indépendants.

Ce n'est pas tout. Le retour au droit social ne consiste pas en effet seulement dans la reconnaissance aux travailleurs de plateforme de droits sociaux fondamentaux. Il réside aussi dans la manière de lier l'effectivité des droits sociaux et la question de la justice sociale. Ainsi, en droit social, l'effectivité des droits sociaux suppose d'en rendre responsables ceux qui, à un titre ou à un autre, sont amenés à organiser l'activité des travailleurs et à en tirer profit. Or, c'est ici précisément que le bât blesse lorsque l'on étudie les réformes menées et visant à réguler le travail de plateforme. C'est pour cette raison notamment que l'inégalité des droits entre travailleurs persiste et qu'il n'y assurément aucune *équivalence* entre la teneur des droits sociaux des travailleurs subordonnés et ceux des travailleurs de plateforme et plus largement de tous les faux indépendants[219]. Tant que les plateformes ne sont pas appelées à cotiser à la caisse AT/MP[220], tant qu'elles ne participeront pas à financer la formation professionnelle, tant qu'elles ne cotiseront pas auprès des services de

[218] On fait ici référence à L'article 1er de la Constitution selon lequel la France est une République indivisible, laïque, démocratique et *sociale*.

[219] En référence au socle européen des droits sociaux

[220] En n'oubliant pas que dans ce régime exorbitant de droit commun la cotisation versée que par l'employeur sert à indemniser les victimes en même temps qu'il permet à ce dernier de s'exonérer de sa responsabilité civile sauf faute inexcusable.

santé au travail, tant qu'elles ne participeront pas à financer une protection sociale complémentaire, etc. l'inégalité des droits entre travailleurs salariés et travailleurs de plateforme demeurera.

Cette différence est d'autant plus incommensurable qu'elle ne se limite pas à une inégalité du niveau des prestations. Il en résulte aussi une inégalité en termes de participation dans l'organisation et la gestion des organismes chargés d'offrir ces protections.

C'est ici le troisième aspect sur lequel aboutit un retour au droit social. Il conduit à une réflexion sur l'exercice du pouvoir. Cette réflexion ne se limite pas à la seule question de la légitimité du pouvoir patronal dans le cadre de la relation de travail et au respect des principes d'un Etat de droit. Elle consiste aussi, notamment sur le terrain de la protection sociale, à revenir sur la question du partage du pouvoir, autrement dit à poser la question de ce que suppose une *démocratie* sociale. Précisément, dans les économies capitalistes, le processus de démarchandisation a abouti à la création d'une « propriété sociale »[221] gérée démocratiquement soit dans le cadre de l'Etat social soit dans le cadre de l'ordre socioprofessionnel. Ceci a permis de répondre aux excès du capitalisme. Il existe plusieurs manières d'y répondre. C'est ici que le modèle du coopérativisme étudié par F. Rosa, quoique très résiduel dans l'ordre social, est intéressant. Il l'est d'autant plus qu'il semble trouver une nouvelle vigueur avec l'apparition des plateformes numériques. Certaines entendent en effet créer « un nouveau mode de production collaboratif, de gouvernance collective, de décentralisation du travail, ainsi que de répartition de la valeur dans la communauté et dans le territoire, dans un objectif de transition écologique »[222].

[221] Selon Robert Castel, « la propriété sociale […] consiste à mettre à la disposition de tout citoyen un type de ressources particulier : non pas la possession directe d'un patrimoine privé mais un droit d'accès à des biens et à des services collectifs qui ont une finalité sociale ».

[222] Alexandre Bigot-Verdier, « Plateformes coopératives : des infrastructures territoriales de coopération. Un modèle d'entreprenariat numérique basé sur les communs, au service des territoires », 08/10/2020

3. Transformations sociales et action collective – Des obstacles à l'expression collective des intérêts des travailleurs de plateforme



Le programme du webinaire TransSEN#3 du 11 mars 2021

À suivre sur :
https://zoom.us/j/97806647474?pwd=UzdySjQ0N-HN6VjZha3RYOUNhYnpudz09

Matin

9h00 **Présentation du séminaire par les organisateurs de l'IRES**

9h15 **Catherine Vincent** (Sociologue, Chercheure à l'IRES)
Les travailleurs de plateformes : un défi pour les confédérations syndicales

10h00 **Josépha Dirringer** (Maître de conférences à l'Université Rennes 1 - IODE) et **Francesca Maffei** (docteure et avocate en droit du travail)
L'action collective des travailleurs de plateformes, une approche de droit comparé France-Italie

11h15 **Échange avec la salle**

Après-midi

13h30 **Cristina Nizzoli** (Sociologue, Chercheure à l'IRES)
et **Arnaud Trenta** (Sociologue, Chercheur à l'IRES)
Renouveaux des pratiques syndicales. Le cas des livreurs à vélo en France et en Italie

14h30 **Échange avec la salle**

15h30 Réunion d'équipe sur les publications (Revue de l'IRES, Dossier droit social, etc.) et rapport final

REGARDS EA 6292
CEJESCO EA 4693
IODE
ires Institut de Recherches Economiques et Sociales

La recherche réalisée dans le cadre de l'axe 3 a été coordonnée par l'IRES. Elle a reposé sur une comparaison entre la France et l'Italie. Afin d'éclairer l'enquête sociologique, et en lien aussi avec les recherches menées dans le cadre de l'axe 1, il est apparu important d'examiner en France et Italie quel était le cadre juridique de l'action collective et la manière dont il était reconnu et garanti aux travailleurs de plateforme.

Cette étude a été menée à l'égard d'une sous-catégorie au sein de la catégorie plus large que sont les travailleurs de plateformes, à savoir les livreurs.

Si le cadre juridique a vocation à dépasser ce cercle limité de travailleurs de plateformes, l'enquête sociologique a conduit à s'intéresser plus spécifiquement aux livreurs compte tenu de leur mobilisation plus forte relativement à d'autres secteurs d'activité et de la portée que cela a pu avoir vis-à-vis des pouvoirs publics et des organisations syndicales instituées, notamment à l'occasion de la réforme récente du dialogue social.

Il conviendrait certainement de confronter à l'avenir ces résultats à ce que peut mener parallèlement le travail de terrain mené par l'équipe de CAPLA, notamment Sophie Bernard, à l'égard des chauffeurs VTC dont les trajectoires et la manière de se mobiliser est tout différente. Si l'occasion ne s'est pas présenté, notamment en raison du contexte, mais aussi de la mobilité internationale de Sophie Bernard, la porteuse du projet entend permettre, dans le cadre de la valorisation, organiser un séminaire de confrontation de ses travaux afin d'éclairer la manière dont collectifs de travailleurs et syndicats organisent les travailleurs différemment selon les secteurs d'activité.

Ainsi convient-il de présenter le cadre juridique et ses évolutions récentes en France et en Italie (A), avant de présenter les résultats issus de l'enquête de terrain menée en France et en Italie et qui rendent compte de la manière dont les travailleurs de plateformes, et plus spécifiquement les livreurs se sont organisés collectivement pour porter leurs revendications professionnelles (B).

A. Le cadre juridique sur les formes d'action collective des travailleurs de plateforme en France et en Italie

Nous faisions en effet l'hypothèse que le cadre juridique était déterminant de la manière dont les collectifs de travailleurs de plateforme étaient en mesure de mener des actions collectives afin de défendre leurs revendications professionnelles. Par ailleurs, nous souhaitons aussi comprendre le poids du droit sur la structuration balbutiante des relations professionnelles dans le cadre de l'économie des plateformes, notamment dans leur rapport aux acteurs traditionnels que sont les organisations syndicales.

a. *La reconnaissance fragile d'un droit d'action collective aux travailleurs de plateforme en France et Italie*

Sans entrer dans le détail de cette discussion, et procédant de manière très schématique, nous avons examiné dans un premier temps de quelle manière le droit reconnaissait le droit d'action collective.

À première vue, le droit d'action collective est reconnu en des termes identiques. Dans la Constitution italienne comme dans la Constitution française, se lit la même phrase : « *« Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent »*.

Pourtant, très vite, des différences se font jour. Elles tiennent pour l'essentiel à cette observation récurrente que cela dépend très largement de statuts d'emploi.

En France, le droit de grève est reconnu par l'alinéa 7 du Préambule de la Constitution de 1946 et est régi pour les salariés relevant du secteur privé par l'article L. 2511-1 du Code du travail. Droit à valeur constitutionnel que l'on décrit aussi comme un droit individuel d'exercice collectif, le droit de grève est un droit des travailleurs subordonnés qui leur a été reconnu en réponse à la subordination dans laquelle ils se trouvent. En particulier en France, cette idée est très fortement ancrée et explique largement qu'il ne s'agit pas d'une arme reconnue aux syndicats pour peser dans le rapport de force face au patronat comme ce peut être le cas dans d'autres systèmes de relations professionnelles. Ajoutons encore que le droit de grève constitue la seule action collective protégée par le droit donnant une importance cruciale à la question de la qualification du mouvement de grève. Seule la participation à une grève est protégée ; toute autre action collective est considérée comme un mouvement illicite. C'est ainsi que la Cour de cassation définit la grève comme étant « la cessation collective et concertée du travail par tout ou partie des salariés d'une entreprise en vue d'obtenir satisfaction sur des revendications professionnelles ». Il en résulte trois conditions cumulatives qui sont vérifiées en cas de litiges entre employeur et salariés : un arrêt de travail, un mouvement collectif et concerté, l'existence de revendications professionnelles.

Si le mouvement est qualifié de grève, et en l'absence de tout abus résultant d'une volonté de nuire ou de désorganiser l'entreprise, alors les garanties légales attachées au droit de grève résultant notamment de l'article L. 2511-1 du Code du travail bénéficient aux salariés. Ces garanties sont :

- Une protection contre le licenciement, sauf faute lourde
- Une protection contre les discriminations en raison de l'exercice normal du droit de grève
- L'interdiction faite à l'employeur de recourir au *lock out*
- L'interdiction faite à l'employeur de recourir à de la main d'œuvre de substitution

Le droit de grève, formellement consacré par la Constitution, n'est pas reconnu aux travailleurs de plateforme. À la suite de la loi du 8 août 2018, la loi a reconnu que « les mouvements de **refus concerté** de fournir leurs services organisés par les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 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 activité (C. trav. art. L7342-5). Évidemment, cette disposition s'inspire de la définition jurisprudentielle de la notion de grève et l'on retrouve peu ou prou les trois conditions qui permettent de qualifier un mouvement de grève à savoir la cessation de travailler, le caractère collectif et concerté de l'action, et l'existence de revendications professionnelles. Pour autant, comme l'avons déjà souligné à propos de l'axe 1, le terme de grève n'est pas employé par le législateur de sorte que l'on ne peut avec certitude rattacher ce droit à l'alinéa 7 du Préambule de la Constitution de 1946 et ce d'autant plus que l'article L. 7342-5 du Code du travail ne renvoie aucunement aux dispositions de la deuxième partie du Code du travail régissant le droit de grève. Par conséquent, la seule protection dont bénéficient juridiquement les travailleurs de plateforme consiste dans une immunité contractuelle

(absence de responsabilité contractuelle justifiant la rupture de la relation contractuelle, voire une réparation). En revanche, ils ne sont pas protégés contre les mesures discriminatoires. De même aucune interdiction n'est faite aux plateformes de procéder à des « lock out numérique » ou de recourir à de la main-d'œuvre de substitution.

Le droit italien se distingue nettement du droit français, ce qui n'empêche une certaine fragilité des travailleurs de plateforme menant des actions collectives.

En droit italien, le droit de grève est reconnu par l'article 40 de la Constitution. A la différence du législateur français, le législateur italien n'est jamais intervenu pour réglementer l'exercice du droit de grève de sorte que le régime juridique de ce droit à valeur constitutionnelle a été entièrement défini par la jurisprudence. Cette absence de fondement légal permet de définir le champ d'application personnel de l'article 40 de manière beaucoup plus large, en ne se limitant pas nécessairement aux seuls travailleurs subordonnés. Ainsi, les juristes italiens estiment que formellement l'article 40 a vocation à s'appliquer aussi bien aux salariés, qu'aux co-co-co qu'à certains travailleurs indépendants. S'exprime en droit italien a nécessité de rééquilibrer le rapport entre les parties au contrat, et donc la faiblesse de ces travailleurs, constitue le fondement juridique de cette reconnaissance du droit de grève aux travailleurs para-subordonnés, ou semi-indépendants. Cependant, l'existence en droit italien d'une pluralité de statut de travailleurs conduit à ne pas limiter ce droit aux salariés travailleurs subordonnés, mais à tous ceux qui se trouvent dans une relation de travail déséquilibrée.
Les garanties légales apportées à chacune des catégories de travailleurs, subordonnés, cococo, indépendants) ne sont cependant pas les mêmes. S'agissant des salariés, les garanties sont les mêmes qu'en France : protection contre le licenciement, protection contre les discriminations pour fait de grève, interdiction du *lock out*, interdiction de recourir à de la main d'œuvre de substitution de l'extérieur. Pour les co-co-co et les travailleurs indépendants, il existe une protection individuelle contre le « licenciement/déconnexion ». Et c'est d'un point de vue disons pratique qu'il est difficile de faire garantir l'interdiction de recourir à la main-d'œuvre de substitution.

L'extension du droit de grève aux travailleurs juridiquement indépendants, mais économiquement dépendants, a pour fondement l'arrêt 222/1975 de la Cour constitutionnelle, qui a déclaré inconstitutionnel l'article 506 du Code pénal réprimant le lock-out des petits entrepreneurs (*Piccoli esercenti industrie*). D'après la Cour, l'arrêt de toute activité par ces derniers ne peut être qualifié de *lock-out* car ils ne sont pas des « employeurs » et n'emploient pas de salariés ; il s'agit alors d'une forme de protestation assimilable à la grève, « instrument légitime de pression » dont disposent les groupes à l'intérieur d'une société pluraliste.
La Cour de cassation a également qualifié de « grève », et ainsi étendu la garantie de l'article 40 à l'arrêt de travail des *médecins* conventionnés avec le Service National de Santé, des *agents et représentants de commerce*, et en général des travailleurs indépendants en condition de « sous-protection », c'est-à-dire de subordination économique. Toujours sur le fondement de l'arrêt 222/1975 de la Cour constitutionnelle, une telle extension est par contre exclue s'agissant de travailleurs indépendants « forts », ou de petits entrepreneurs employant des salariés. En ce qui concerne ces derniers, l'action collective (fermeture collective de l'entreprise) peut être qualifiée de *lock-out*. Mais il ne constitue pas une infraction depuis que les articles du Code pénal ont été annulés par la Cour constitutionnelle. La fermeture de l'entreprise constitue donc l'exercice licite des libertés d'association et d'opinion, garanties par la Constitution. Mais cette fermeture n'est pas licite du point de vue contractuel, cette inexécution pouvant donner lieu à responsabilité (dommages-intérêts).

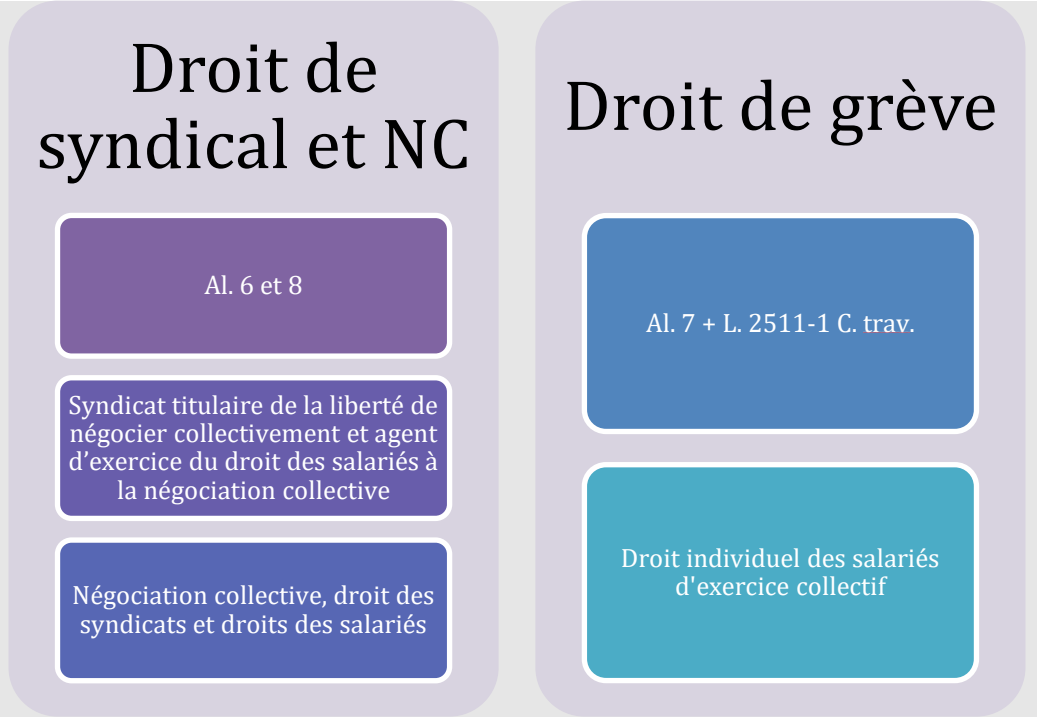
Les manifestations de protestation entraînant l'arrêt de l'activité de travailleurs vraiment *indépendants ou de professionnels*, ne sont pas qualifiées de grève au sens technique, et ne sont donc pas protégées. Depuis l'arrêt 171/1996 de la Cour constitutionnelle à propos des avocats, la grève des audiences constitue « une manifestation incisive de la dynamique associative (*una manifes-tazione incisiva della dinamica associativa*) », dont le but est la protection de cette catégorie de professionnels, et comme tel appartient aux libertés fondamentales protégées par la Constitution. Quelques auteurs avancent l'hypothèse d'un véritable « droit de coalition », dont la protection reste néanmoins en dehors de la garantie constitutionnelle du droit de grève, avec toutes les conséquences d'ordre pénal, administratif et civil en cas d'arrêt illicite de l'activité.

b. *L'importance des rapports entre droit d'action collective, droit syndical et négociation collective*

La fragilité des collectifs de travailleurs de plateforme à l'occasion d'actions collective ne tient pas seulement à cette seule question de la titularité du droit de grève. Elle s'explique aussi par la manière dont ce droit d'action collective s'articule avec le droit d'action syndicale et le droit de négocier collectivement.

Là encore, des différences significatives existent entre la France et l'Italie dont nous pensons qu'elles sont une des explications possibles des plus grandes difficultés rencontrées en France pour structurer des relations collectives.

En France, l'affirmation selon laquelle le droit de grève est un droit individuel conduit corrélativement à ne pas le considérer comme un droit du syndicat. Autrement dit, il n'existe pas en droit français de lien organique entre droit de grève et droit syndical et, par voie de conséquence, entre droit de grève et négociation collective.



Une telle configuration des droits collectifs des travailleurs subordonnés rejaillit sur ceux que le législateur a reconnus aux travailleurs de plateforme. Ainsi, dans le cadre de la loi de 2016, le droit d'action collective figurant à l'article L. 7342-5 a été formellement dissocié de l'article L7342-6 reconnaissant à ces derniers la liberté syndicale. Le droit d'action collective inscrit à l'article L. 7342-5 est, à l'instar du droit de grève, envisagé comme un droit individuel d'exercice collectif, et envisagé de manière autonome par rapport au droit syndical. De même, l'est-il du pouvoir de négocier collectivement que consacre l'ordonnance du 21 avril 2021. En effet, le dialogue social dit sectoriel que l'ordonnance institue n'envisage celui-ci qu'au travers du pouvoir de conclure des accords. Par suite, il peut certainement être considéré comme une garantie légale apportée à la liberté syndicale ; des interrogations plus fortes existent pour considérer qu'il s'agit d'une modalité de mise en œuvre du principe constitutionnel de participation dès lors que la qualité de travailleurs au sens de l'alinéa 8 du Préambule n'est pas entièrement acquise ; et, comme en droit commun de la négociation collective, le dialogue social sectoriel créé par l'ordonnance n'appréhende aucunement les moyens d'action collective qui sont susceptibles d'être mobilisés au cours de la négociation par les acteurs de la négociation afin de peser dans le rapport de forces. Ainsi, dans l'économie de plateforme, le droit d'action collective demeure comme en droit du travail un droit individuel et non d'un droit des organisations professionnelles.

Ceci emporte plusieurs conséquences sur le terrain de la protection des travailleurs qui participent à de telles actions.

D'abord, en raison de l'autonomie du droit de grève et de la liberté syndicale, la participation à une action collective n'est pas protégée au titre de la liberté syndicale. De ce fait, les travailleurs de plateforme syndiqués, comme les salariés syndiqués, peuvent prétendre à une protection contre les discriminations syndicales estimant que ce faisant ils exercent leur droit syndical. En revanche,

pour ceux qui ne sont pas syndiqués, il existe un risque important qu'il ne puisse prétendre en cas d'acte de rétorsions de la part de la plateforme auprès de qui ils portent leurs revendications.

Ensuite, les travailleurs de plateforme ont uniquement le droit de se syndiquer et de défendre leurs intérêts professionnels par l'action syndicale à l'exclusion de la négociation collective. Pour l'heure, l'action collective ne permet pas encore de déboucher sur l'organisation de négociations collectives. L'ordonnance du 21 avril 2021 ne modifie pas l'état du droit puisque les dispositions relatives au dialogue social sectoriel présentent un caractère inachevé et la mise en place des acteurs de la négociation n'est prévue, au plus tard, pour le 30 juin 2023. Quant au chapitre consacré au dialogue social de plateforme, celui-ci est demeuré « vide ». En tout état de cause, s'inspirant du droit commun de la négociation collective, l'ordonnance instaure un cadre procédural de conclusion des accords collectifs, mais aucunement un cadre de la négociation envisagée comme la continuation apaisée des conflits d'intérêts qui opposent les travailleurs aux détenteurs des capitaux.

Enfin, la loi ne reconnaît pas aux travailleurs de plateforme l'exercice du droit syndical au sein des plateformes. Dès lors, les travailleurs de plateforme syndiqués ne sont pas protégés à l'occasion d'actions visant à organiser collectivement les travailleurs de plateforme. Les représentants syndicaux ne bénéficient pas de mandats consistant à porter les réclamations et les revendications professionnelles auprès de la plateforme. Là encore l'ordonnance du 21 avril 2021 n'apporte aucune protection aux travailleurs qui s'exposent face à la plateforme pour porter les revendications des travailleurs. L'ordonnance crée une Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi chargée de la protection des représentants qui seront désignés par les organisations en fonction du nombre de voix qu'elles auront recueillis. Les missions confiées à ces représentants consistent à négocier et à conclure des accords dans le cadre du dialogue social sectoriel. Seuls ces représentants sont donc reconnus par la loi et bénéficient à ce titre d'un statut protecteur contre la rupture du « contrat commercial » qui les lie à la plateforme (C. trav. art. L. 7343-16). Pour les autres, aucun statut protecteur n'est pour le moment prévu.

En Italie, les choses sont différentes, puisque la Constitution reconnaît aux travailleurs de plateformes, quel que soit leur statut, le droit de négocier collectivement reconnu par l'article 39 de la Constitution. Il est important de rappeler ici encore qu'en droit italien il ne fait pas de doute que les organisations des travailleurs de plateforme disposent de la liberté de négocier collective, liberté que ces organisations ont exercée avant même que l'État italien ne les habilite expressément à négocier et conclure. L'habilitation légale de négocier vise en réalité moins en Italie à reconnaître un pouvoir normatif aux interlocuteurs sociaux puisqu'ils l'ont déjà, mais à définir les conditions dans lesquelles ils sont autorisés ou non à déroger aux dispositions légales.

Par ailleurs, en droit italien, la reconnaissance du droit de grève comme un droit individuel n'exclut pas qu'il s'agisse aussi d'une forme d'action collective reconnue au titre de l'exercice du droit syndical. Ce lien tient à deux dispositions en particulier.

D'une part, la discrimination syndicale protège les travailleurs qui participent à un mouvement en tant que ce mouvement concerne l'intérêt collectif. C'est notamment ce qu'a jugé le tribunal de Bologne dans une décision rendue le 31 décembre 2020 qui a estimé que l'algorithme mis en place par *Deliveroo* en Italie était discriminatoire dans la mesure où l'évaluation des livreurs prenait en

compte leur assiduité ce qui était préjudiciable aux livreurs ou bien qu'ils soient grévistes ou bien qu'ils soient malades. Depuis, Deliveroo a modifié l'algorithme et désormais l'évaluation est indépendante de l'assiduité des livreurs. L'intervention de Maître Carlo de Marchis Gomez, avocat de la CGIL, à l'origine de ce contentieux, a été particulièrement intéressante pour comprendre la manière de révéler la différence de traitement considérée comme discriminatoire, notamment à partir de l'étude scrupuleuse des conditions générale d'utilisation et des différentes qui existaient d'un pays à l'autre.

D'autre part, le syndicat dispose d'une protection processuelle contre les comportements antisyndicaux de l'employeur (art. 28 du *Statuto dei lavoratori*). Le comportement antisyndical englobe toute conduite de l'employeur « visant à empêcher ou à limiter l'exercice de la liberté et de l'activité syndicale, ainsi que l'exercice du droit de grève ». Toutefois, comme en France, l'exercice du droit syndical dans l'entreprise n'est reconnu par la loi qu'aux seuls salariés. Ni les co.co.co ni les travailleurs indépendants ne disposent de ce droit en vertu d'un texte légal. C'est pourquoi la question a été posée devant le tribunal de Florence de savoir si l'action visant à faire sanctionner un comportement antisyndical n'était réservée qu'aux seules organisations de salariés ou si elle pouvait aussi être intentée au profit des travailleurs parasubordonnés. L'intervention de Maître Carlo de Marchis Gomez fut là encore particulièrement intéressante pour comprendre l'argumentation juridique développée devant les juges pour justifier de l'extension des protections du droit syndical instaurée par le *Statuto dei lavoratori* au profit des autres catégories de travailleurs. En première instance, le tribunal de Florence a rejeté le recours intenté par la CGIL dans une décision rendue le 9 février 2021. Cette dernière fait un recours contre cette décision et demeure dans l'attente de la nouvelle. Parallèlement, elle a saisi d'une autre recours le tribunal de Milan qui a quant à lui admis cette possibilité dans une décision rendue le 28 mars 2021. En somme la question n'est aujourd'hui pas encore tranchée et il conviendra sans doute à la Cour de cassation italienne de se prononcer.

Rien n'est encore tranché. À travers ce contentieux, on perçoit combien en Italie, l'enjeu est de reconnaître aux travailleurs de plateforme une pleine effectivité de leur liberté syndicale, en leur reconnaissant l'ensemble des droits qui tendent à réaliser cette liberté vis-à-vis de leur donneur d'ordre, en particulier à l'occasion des actions collectives qu'ils entreprennent.

En définitive, la comparaison avec le droit italien est porteuse de nombreux enseignements et permet de mieux comprendre en quoi la reconnaissance et la protection juridiques des droits collectifs que sont le droit de grève, le droit syndical et le droit de négociation collective sont déterminantes ensuite dans la manière dont les travailleurs de plateforme peuvent collectivement s'organiser pour porter leurs revendications professionnelles, dont les organisations syndicales s'impliquent à leur côté pour défendre leurs intérêts, et dont les pouvoir publics entendent l'autonomie collective et leur rapport avec la sphère des relations professionnelles. De ce point de vue, les enseignements tirés des travaux menés dans le cadre de l'axe 3 recoupent ceux tirés des travaux menés dans le cadre de l'axe 1.

B. Collectifs autonomes et syndicats locaux chez les livreurs à vélo en France et en Italie

Ce travail repose sur une enquête sociologique menée conjointement par Arnaud Trenta et Cristina Nizzoli.

date	lieu	enquêté.e
Oct 2019	Pavia	livreur
Oct 2019	Pavia	livreur
Oct 2019	Pavia	syndicaliste CGIL
Oct 2019	Pavia	livreur
Oct 2019	Pavia	syndicaliste CGIL
oct/nov 2019	Pavia	syndicaliste CGIL
oct/nov 2019	Bologna	Militant Riders Union Bologne (RUB)
oct/nov 2019	Bologna	Livreur/militant RUB
oct/nov 2019	Bologna	Livreur/militant RUB
Mars 2020	Paris	Responsable confédéral du secteur revendicatif. Service juridique de la CGT, et des livreurs syndiqués CGT.
Nov 2020	Bologna	Livreur/militant RUB
Déc 2020	Lyon (visio)	livreuse CGT
Déc 2020	Lyon (visio)	livreur CGT
Janvier 2021	Paris (visio)	militant CLAP
Janvier 2021	Lyon (visio)	Syndicaliste CGT livreur
Février 2021	Paris (visio)	Militant CLAP

a. *Le cas de la France (A. Trenta)*

Au sein du capitalisme de plateforme, le cas des livreurs à vélo travaillant pour Deliveroo, Uber Eats ou encore Frichti a rapidement cristallisé l'attention sur les risques encourus par « les

nouveaux travailleurs des applis » (Abdelnour, Méda, 2019). Au salariat déguisé et à la précarisation de l'emploi s'ajoutent en effet une usure hâtive des corps et des accidents du travail aux conséquences parfois tragiques. Cette nouvelle frange du précariat, autoproclamée « les forçats du bitume », a également attiré l'attention des chercheurs, des responsables politiques et des militants syndicaux en raison des nombreuses mobilisations menées, le plus souvent localement, contre les fleurons de l'économie de plateforme.

Pour comprendre le rapport au travail, à la protection sociale et au syndicalisme des livreurs à vélo, nous avons mené une enquête par entretien auprès de deux organisations militantes très engagés dans la défense de ces travailleurs : le Collectif des Livreurs Autonomes de Plateformes[223] (CLAP) ancré à Paris et le Syndicat CGT des livreurs de Lyon. Comme indiqué dans la partie précédente, les rapports entre les organisations syndicales et les collectifs de livreurs ne sont pas évidents, ce pourquoi il nous a semblé nécessaire de diversifier notre terrain d'enquête entre une organisation restée autonome et une organisation rattachée à un syndicat. Le contexte sanitaire a toutefois limité la portée du travail de terrain qui repose sur cinq entretiens réalisés en visioconférence.

o Un rapport au travail marqué par la précarité

Une première dimension nécessaire à la compréhension des modalités d'action collective des livreurs à vélo renvoie au rapport que ces derniers entretiennent avec leur travail. Malgré une certaine diversité des profils de coursier, on retrouve une expérience commune de la précarité d'emploi. Pour les plus jeunes, cette précarité peut être liée soit à une condition étudiante et la recherche d'un « petit boulot », soit à une sortie précoce du système scolaire et une insertion difficile sur le marché du travail. Plusieurs de nos enquêtés évoquent ainsi des expériences préalables dans des emplois peu qualifiés et des agences d'intérim.

Pour Gaëtan, né en 1997 et diplômé d'un Master en science politique, le travail de livreur a commencé pendant les études et après quelques emplois qu'il ne considère pas comme valorisants :

> *« J'ai commencé à travailler pour Deliveroo en octobre 2018, ça fait un peu plus de deux ans maintenant, à une époque où j'étais étudiant. (…) J'avais fait des petits tafs en intérim, des trucs à la con… des inventaires, des choses comme ça ».*

Baptiste, né en 1998, a commencé de travailler à 18 ans comme ouvrier non qualifié après une sortie précoce du système scolaire :

> *« J'ai arrêté les études, j'ai fait… J'ai fait deux premières. J'ai redoublé ma première. (…) Mais bon, après, à l'école, j'étais un peu un perturbateur, donc je n'ai pas… je ne suis pas allé plus loin, j'ai arrêté en fin de première. (…) J'ai fait cariste, manutentionnaire, monteur. Après j'ai fait un peu de ménage, des petits trucs à gauche à droite, un peu de tout. J'ai commencé une semaine après mes 18 ans ».*

[223] Anciennement Collectifs des Livreurs Autonomes de Paris.

L'expérience d'Audrey, née en 1999 et étudiante en L3 de biologie, met bien en lumière la précarité du métier de coursier puisqu'elle alterne régulièrement le travail de livraison avec des emplois salariés en fonction de l'évolution de ses besoins en termes de temps et de revenu :

> *« Je fais ce travail depuis un an, mais je ne l'ai jamais fait en continu… enfin, j'ai eu des jobs salariés entretemps. (…) J'ai travaillé au Starbucks, aussi. À côté des études. J'ai travaillé dans un restaurant. Cet été j'ai essayé de faire de l'intérim, mais ça a été un peu compliqué. Deliveroo, c'est pratique quand même, à côté des études, parce que c'est le soir, c'est flexible, je peux travailler quand je veux, mais dès que j'ai le temps, que mon emploi du temps avec la fac me le permette, je préfère avoir un travail salarié qui apporte plus de droits et qui apporte une sûreté dans les revenus ».*

Pour des personnes plus âgées comme Sébastien, né en 1970, le métier de coursier peut cependant être valorisé à travers la promotion d'une culture alternative, venue notamment des États-Unis, et un mode de vie bohème :

> *« J'ai commencé à travailler sur ces plateformes là en 2014. Au départ, je voulais être coursier, je connaissais ce métier pour l'avoir vu évoluer dans les rues de Paris à une époque. Sauf que pour être coursier, je parle d'un coursier salarié en CDI dans une PME, il faut appartenir au milieu. C'est un microcosme en fait les coursiers… Là, je parle vraiment des coursiers, le métier qui est apparu en France dans les années 1990/2000, qui est apparu aux* États-Unis les années 1970/1980, avec toute l'imagerie, toute la mythologie qu'il y a autour du coursier new-y*orkais ou de San Francisco… Un petit peu comme les surfeurs dans les années 1960 ou les skateurs dans les années 1980, les coursiers sont arrivés avec leur ride style. Une communauté de gens qui travaillent, un peu bohème. J'avais envie d'être coursier ».*

Ces discours illustrent l'ambivalence du rapport au travail des livreurs à vélo. Les coursiers mettent généralement en avant l'attractivité de l'activité à travers la pratique sportive, l'appartenance à une contre-culture ou la flexibilité du temps de travail, tout en ayant conscience de la faiblesse des revenus et des risques encourus. Dans leurs discours, les personnes enquêtées évoquent également le cas des travailleurs étrangers en situation irrégulière qui, en raison de la faible régulation du secteur, trouvent dans cette activité un débouché professionnel et une source de revenus[224]. L'acceptation des mauvaises conditions de travail et du statut peu protecteur de micro-entrepreneur se comprend donc à travers les trajectoires sociales des coursiers qui témoignent d'un processus d'intériorisation des normes de la précarité : emploi discontinu, travail non qualifié, revenus faibles et fluctuants, bas de l'échelle sociale. À l'aune de ces expériences, le travail de livreur à vélo n'est pas vécu (uniquement) comme un déclassement social ou une forme d'exploitation, il est un métier parmi d'autres dans une trajectoire faite de « petits boulots » et de « jobs étudiants ».

Les entretiens réalisés mettent aussi en lumière l'absence de projection à long terme dans l'activité de livreurs indépendants. Pour les étudiants, c'est un complément de revenu qui n'a pas vocation

[224] Le cas des travailleurs en situation irrégulière mériterait un traitement plus approfondi, notamment par rapport aux pratiques de location de compte et aux contrôles policiers, mais le contexte sanitaire n'a pas permis de réaliser des enquêtes de terrain approfondies et d'obtenir des informations aussi sensibles.

à devenir une carrière. Pour de jeunes travailleurs précaires, c'est également un revenu d'appoint qui permet de financer d'autres projets professionnels. C'est le cas de Baptiste qui, en parallèle de son activité de coursier, cherche à développer, sous statut indépendant, divers projets d'import-export.

> *« Moi, à l'heure d'aujourd'hui, c'est mon travail principal, mais ce n'est pas un métier d'avenir, donc j'ai d'autres projets à côté. C'est le travail qui me permet, malgré tous les défauts qu'il a, de pouvoir me rémunérer correctement… enfin ça reste précaire, mais c'est atteindre un minimum de salaire tout en pouvant faire mes projets à côté. (…) Moi, c'est ce que je recherche pour le moment, parce que je construis des projets à côté et je mise sur ça pour que ça paie mon loyer, pour vivre à côté assez bien, enfin, assez bien, a minimum ».*

Comme on le verra plus loin, la poursuite à moyen terme de l'activité de livreur peut également être motivée par la possibilité de concilier travail et militantisme en s'engageant dans la cause des livreurs à vélo et plus généralement des travailleurs de plateforme. C'est le cas de Sébastien qui travaille dans le secteur depuis 2014 et qui représente le Collectif des livreurs autonomes de plateformes depuis 2017, et de Gaëtan qui est coursier depuis 2018 et salarié à mi-temps de la CGT. Néanmoins, la centralité de la précarité dans le rapport au travail des coursiers façonne leurs représentations de la protection sociale adossées à cette activité et leurs revendications pour obtenir une amélioration de leurs conditions.

- **Une mise au second plan de la protection sociale**

Dans l'ensemble de nos entretiens, il est frappant de constater la place mineure accordée par les livreurs à la protection sociale. En raison de leur jeunesse et/ou de l'absence de projection à long terme dans l'activité, la faible protection liée au statut de micro-entrepreneur ne fait pas vraiment problème pour les personnes enquêtées. Par exemple, les droits relevant des branches famille et retraite de la Sécurité sociale ne sont pas abordés au cours des entretiens. La question d'une couverture santé est davantage présente dans les réflexions des livreurs, même s'ils ne semblent pas y porter une grande attention et considèrent assez rapidement que l'offre proposée par les plateformes est insatisfaisante.

De manière générale, Audrey explique ainsi ne pas prêter attention aux aspects formels qui encadrent son activité, que ce soit lors de la création de la microentreprise comme lors de son inscription sur les plateformes numériques. Plus spécifiquement sur les aspects de santé et d'accidents du travail, cette jeune étudiante et travailleuse n'y prête pas plus d'intérêt et souligne que c'est un non-sujet parmi le groupe des livreurs de la ville de Lyon qu'elle côtoie au quotidien.

> *« Je vous avoue que, quand j'ai fait mon inscription, je n'ai pas fait attention à tout ce qu'on m'a fait signer, parce qu'il y avait énormément de choses à faire, ça s'est étalé sur un temps quand même assez long. (…) En fait Deliveroo comme Uber Eats, ils font des partenariats avec des assurances ou des mutuelles privées. Et du coup, ils nous encouragent à souscrire auprès d'eux pour tout ce qui est accident de travail, ou machin. Mais... Enfin, c'est juste de l'envoi de mél, ils conseillent par mél, ils parlent d'un nouveau partenariat avec... Il y a eu Axa, notamment. Moi, je ne l'ai pas fait. Je ne me suis même pas renseignée plus que ça, je ne sais pas si c'est cher, ou si c'est accessible... Je ne sais pas. Je n'ai pas cherché, en réalité. Et puis on n'en parle pas trop entre nous, enfin, je n'ai jamais entendu parler d'un livreur qui l'avait fait ».*

Pour quelqu'un comme Baptiste qui ne bénéfice pas du statut d'étudiant, on retrouve un même manque d'intérêt pour la couverture santé. Son propos illustre également la méconnaissance du système de protection sociale dont font preuve ces travailleurs précaires.

> *« J'avais téléchargé la liste de ce qui est pris en compte avec la mutuelle. Et... Alors, je ne vais pas dire de bêtises, je ne pourrais pas vous dire exactement tout ce qui est dedans, mais la conclusion que je m'étais faite c'est qu'il faut vite que j'aille prendre une autre mutuelle. Ça, la conclusion, je m'en souviens ! (…) Je n'ai même pas de mutuelle supplémentaire, donc... Aussi par un manque d'information, parce que j'ai toujours eu du mal à comprendre... Rien qu'à différencier la sécurité sociale et la mutuelle, donc... Voilà. Déjà pour un problème de compréhension, là-dedans, j'ai toujours eu du mal ».*

Dans les discours des livreurs, il est frappant de constater une banalisation des accidents du travail ou, du moins, une intériorisation de normes institutionnelles aux origines variées qui contribue à ne définir les accidents du travail que sous une forme grave occasionnant un arrêt de travail prolongé. Une phrase tenue par Audrey est symptomatique de cet impensé des accidents du travail : *« Je n'ai jamais eu d'accident du travail, réellement. Mais j'ai déjà fait une chute à vélo qui a fait que pendant plusieurs jours, je ne pouvais plus livrer ».* Plus loin dans son discours, elle évoque la tentative infructueuse d'un livreur ayant demandé à Deliveroo une indemnisation suite à un accident du travail. Face à la lourdeur des démarches et à la faiblesse des indemnisations, un rapide calcul coût/bénéfice incite les livreurs à ne pas s'engager dans ce type de demande et à occulter les problèmes liés au risque santé.

> *« Le problème avec Deliveroo, je ne sais pas si c'est exactement pareil avec Uber Eats, mais c'est que pour espérer avoir une indemnisation après un accident du travail ou même juste un congé pour maladie ou quoi, il faut 8 jours. Enfin, il faut un délai de 8 jours, sinon il n'y a pas d'indemnisation. Enfin, selon les médecins, il faut quand même que ce soit un accident grave pour pouvoir être indemnisé. Après, je n'ai jamais essayé les démarches pour cette indemnisation. Mais je sais que j'ai un collègue qui l'a fait, et ça a été très compliqué, et finalement il n'a même pas été indemnisé, c'était un accident du travail. Et en fait, Deliveroo, ils ne règlent pas… Enfin, ce n'est pas eux qui gèrent les accidents du travail. Je ne sais pas comment on peut appeler ça, ils ont une plateforme annexe, on va dire… Ils sous-traitent les dossiers. Et ils regardent les accidents du travail, mais… Mon collègue qui m'en a parlé, il a fait plein d'aller-retour, il a envoyé plein de méls, ils lui ont demandé des dizaines de documents différents, et puis finalement, il a abandonné. Parce qu'au bout d'un mois, réclamer ses 8 jours d'indemnisation, ça n'a pas marché. Surtout que l'indemnisation qu'ils proposaient, je crois qu'elle est de 30 € par jour ».*

Du point de vue des livreurs les plus engagés dans les collectifs autonomes et les organisations syndicales, les questions relatives à la protection sociale sont considérées avec importance, mais elles ne donnent pas lieu aux mêmes types d'action. Pour le syndicat CGT de Lyon, les demandes adressées par des coursiers non syndiqués au sujet de certains droits sociaux permettent à l'organisation locale d'étendre son réseau de sympathisants, voire de militants, et de renforcer son ancrage dans le milieu des coursiers. Responsable local du syndicat et salarié à mi-temps par l'organisation confédérale, Gaëtan évoque les diverses demandes concrètes qui amènent des livreurs à se rapprocher du syndicat :

« Sur le statut on a des demandes, par exemple pour accéder au fonds de solidarité, dans les derniers mois. Pour les déclarations, etc. Sur comment se faire payer un accident du travail, des choses comme ça ».

Gaëtan considère toutefois que les questions relatives à la protection sociale ne constituent pas de véritables ressources pour le travail militant, elles ne sont pas facilement intelligibles pour la plupart des coursiers et ne servent pas de levier de mobilisation :

« C'est compliqué de faire entendre certaines choses sur la protection sociale, la sécurité sociale, les cotisations, c'est compliqué... Ce n'est pas forcément ni très intelligent ni très utile, on va dire, d'amener le sujet, ça peut permettre d'avoir une discussion intéressante une fois, mais ça ne va pas aller plus loin que ça ».

Pour le Collectif des livreurs autonomes de plateformes de Paris, la question de la protection sociale est en revanche au cœur des revendications et des discours portés sur la scène publique. Sébastien, co-fondateur et porte-parole du collectif, a lui-même été victime de plusieurs accidents de vélo jusqu'à ce que la médecine du travail (dans le cadre d'un travail salarié) le déclare inapte en 2018 pour le métier de coursier. C'est donc à la fois par une expérience pratique et par un souci de justice sociale qu'il entreprend dès 2015 d'intervenir dans la sphère médiatique pour faire connaître les mauvaises conditions de travail et le manque de protection sociale des livreurs à vélo :

« En juillet 2015, je suis toujours chez moi, j'ai toujours le poignet cassé, j'écris dans Médiapart quelque chose qui est un petit peu la bouteille à la mer, qui fera que des journalistes prendront contact avec moi plus tard, où j'explique comment en effet l'ubérisation peut tuer. (...) Les livreurs qui sont morts en France, il y en a eu cinq de recensés officiellement. Les quatre premiers ont été des livreurs Uber Eats. Le premier c'était à Bordeaux, le deuxième c'était... un en région parisienne, un à Beauvais, et puis il y a un Deliveroo qui est mort pendant le prmier confinement des suites d'un accident survenu l'année précédente. Tout ça pour dire qu'il y a cinq morts en France, et donc oui, l'ubérisation tue. Elle a tué aussi des chauffeurs VTC qui ont eu des accidents, ou qui ont fait des arrêts cardiaques dans leur voiture, après des fois 15 heures, 20 heures de roulage ».

Pour dénoncer l'organisation du travail à travers les applications et les incitations à la productivité de la part des plateformes, Sébastien a notamment analysé le système des primes qui poussent les livreurs à cumuler des heures au risque de leur santé physique et mentale.

« Je me souviens d'une prime, c'était « la semaine up ». On est dans une start-up. La semaine up c'était : si, sur deux semaines, on arrivait à faire 130 h, (je dis bien 130 h sur deux semaines), on passait à un tarif horaire de 10 € de l'heure, au lieu de 7,50 €. Mais il fallait faire 130 h sur deux semaines. Quelques-uns ont essayé. Il y en a qu'on n'a pas revu pendant des mois, parce qu'ils ont eu des accidents, ils ont fait des burn-out. Je me souviens de… Mathieu. Mathieu, c'était le livreur type. Le type un petit peu en manque d'argent. Il essayait à chaque fois de cumuler toutes les primes. C'était un chasseur de primes, en fait. Et vu qu'il y en avait beaucoup chez Deliveroo… Moi aussi, je m'étais fait un tableur Excel avec une optimisation de la semaine, la semaine optimale pour essayer d'avoir ces primes. Mais la « semaine up », je n'ai même pas essayé. J'ai vu le nombre d'heures qu'il fallait faire dans la semaine, j'ai fait « oh ! ». J'avais déjà 45 ans passés, à l'époque. Je me suis dit non. Par contre Mathieu, qui a essayé, on n'a plus eu de nouvelles pendant 4 mois. Même ses sœurs, qui bossaient sur la plateforme avec lui, elles n'avaient pas de nouvelles. On a appris après qu'il avait perdu sa copine parce qu'il bossait

trop, qu'il avait fait une dépression, un espèce de burn-out, qu'il était resté chez lui pendant deux mois volets fermés, bref. Voilà ce que ce genre de primes amenait ».

o Des pratiques syndicales centrées sur la question du revenu

Le CLAP a joué, et joue encore, un rôle décisif dans la mise sur agenda politique et syndical du problème des livreurs à vélo. Les interventions médiatiques de ses représentants ont une influence sur les débats publics autour de la régulation de l'économie des plateformes. Ce collectif autogéré est néanmoins traversé par des courants souvent opposés sur les stratégies organisationnelles (logique autonomiste versus logique syndicale) et sur la question du statut des travailleurs (salariat versus indépendance). Il semble également que ce collectif repose sur une poignée de militants privilégiant davantage les interventions dans la sphère publique et médiatique que les actions collectives au niveau de la base. Durant plusieurs années, le CLAP a noué des relations avec la CGT et FO avant de se rapprocher dernièrement de SUD-Solidaires, sans toutefois que son positionnement à l'égard du syndicalisme ne soit clairement lisible.

Pour mettre à jour les recompositions à l'œuvre au sein du syndicalisme en lien avec l'économie des plateformes, nous avons privilégié l'enquête auprès du syndicat CGT des livreurs de Lyon. Ce syndicat, rattaché à la fédération transport, est une des organisations locales de livreurs qui ont émergé ces deux dernières années au sein de la CGT.

Encadré – L'animation d'un collectif national au sein de la CGT (confédéral)

A l'occasion d'un entretien réalisé en mars 2021 par Josépha Dirringer et Lou Thomas avec les représentants confédéraux de la CGT, ces derniers sont revenus sur la constitution des sections syndicales de la CGT ou en lien avec la CGT. Ainsi ont-ils fait état des militants du CLAP (surtout) à Paris, de ceux situés à Bordeaux, Toulouse, Nantes, Lyon, Châtellerault. Quatre seraient en constitution.

La confédération a souhaité apporter un soutien et aidé à la syndicalisation des livreurs. Ainsi A-t-elle constitué un collectif national composé des syndicats constitués, des UD, des fédérations (notamment la fédération des transports), les membres de la confédération auxquels s'ajoutent deux livreurs embauchés en CDD et qui sont en charge de l'animation du collectif.

Comme le relate Audrey, adhérente à la CGT livreurs de Lyon, plusieurs villes de France comptent une telle organisation et un travail de coordination est en place afin d'harmoniser les revendications et les mobilisations.

« Le syndicat est vraiment structuré sur plusieurs villes en France, et il existe un collectif national des livreurs qui se réunit assez souvent. Déjà, pour partager les revendications, les expériences, et puis pour planifier des actions ensemble aussi, vu qu'on est dans une période de mobilisation, surtout en ce moment. Et donc… Oui, on a des actions, enfin, on planifie des dates de mobilisation communes. Notamment, la prochaine est le 5 décembre. C'est en commun avec Lyon, Bordeaux, Toulouse, Dijon, Douai, Limoges, et d'autres villes dans lesquelles des syndicats se créent ».

À l'origine de la création de ce syndicat local, Gaëtan en retrace la genèse et les différentes étapes l'ayant mené à sa structure actuelle et sa composition d'une vingtaine de militants. En 2018, il avait adhéré à la CGT au sein du Comité des travailleurs privés d'emplois et précaires, avant même de commencer à travailler pour les plateformes de livraison. Dans un premier temps, des tentatives de mobilisation émanent sporadiquement sans parvenir à la constitution d'un collectif pérenne.

> *« Ça a commencé en mars 2019, le fait de faire quelque chose collectivement. C'étaient des camarades qui étaient à la CGT au Comité des travailleurs privés d'emplois et précaires, c'est là que j'étais syndiqué… Sur un piquet de grève d'un hôpital, ils avaient rencontré un livreur qui s'était arrêté, qui était très excité, qui a dit « il faut faire pareil avec les livreurs », etc. Du coup on est rentré en contact avec lui, on a appelé à une réunion avec des tracts tous les livreurs qu'on connaissait, qui s'est tenue à l'union locale fin mars et où il y avait une cinquantaine de livreurs. C'était le premier contact que les livreurs avaient avec la CGT à ce niveau là. (…) On a fait un rassemblement devant Uber Eats un mercredi à midi, mais ça s'était arrêté là. Deux collègues s'étaient syndiqués, mais au final ils ont disparu dans la nature après quelques semaines, quelques mois. Et le soufflet est un peu retombé au début de l'été, on n'avait rien gagné spécialement ».*

Dans un deuxième temps, des évolutions au niveau confédéral de la CGT vont permettre aux syndicats locaux de livreurs d'accéder à de nouveaux moyens et, de ce fait, de consolider leur action auprès des coursiers.

> *« À la fin de l'été 2019, j'ai été contacté par la CGT, la confédération, du fait qu'elle avait commencé à lancer un plan de travail sur le sujet. (…) Le CLAP proposait une sorte de coordination des collectifs de livreurs autonomes et le but de cette coordination aurait été de démarcher toutes les coordinations syndicales, quelles qu'elles soient, pour obtenir des fonds qui permettraient de payer un bureau de permanents syndicaux. C'est pour ça qu'on a été contactés par la CGT (confédérale), parce que le CLAP avait démarché la CGT pour demander des moyens, et que la CGT avait répondu « nous, on ne donne pas des moyens, par contre on sait qu'il y a déjà trois syndicats CGT qui existent de livreurs de plateforme, donc on est prêt à travailler sur la question et à donner des moyens éventuellement à nos syndicats CGT ». (…) Il y a des moyens financiers, comme rembourser les trajets etc. Les unions départementales et locales accueillent dans leurs locaux, impriment des tracts, etc. C'était déjà le cas avant, mais ça vient un peu officialiser ça. Et après, des moyens plus concrets, qui sont des détachements syndicaux, deux détachements à mi-temps pour les livreurs nationalement, dont moi, pour travailler sur la question du collectif des syndicats de livreurs, ça va être à la fois animer la vie syndicale, aider au développement de nouveaux syndicats, créer des bases, juridiquement faire du suivi, faire toute la propagande ou la communication, selon le terme qu'on utilise, à la fois à destination des livreurs, mais également générale sur la question, participer aux réunions, etc. ».*

Encore balbutiante pendant plusieurs mois, l'action syndicale va prendre de l'ampleur au début de l'année 2020 à la suite de la décision de Deliveroo de supprimer la réservation de créneaux (le *free shift*), ce qui a pour conséquence d'augmenter le nombre de livreurs disponibles à un instant t et de les mettre davantage en concurrence. Arrivée quelques mois auparavant dans le syndicat, Audrey raconte comment cet épisode a créé une dynamique de contestation.

> *« Il y a eu un moment où l'activité s'est intensifiée quand il y a eu le free shift, la fin des créneaux. Ça a été un moment où ça a pas mal parlé et il y a eu des manifestations. Avec le syndicat, on*

était contre le free shift. Comme la plupart des livreurs, parce que… d'un œil extérieur on peut se dire que tout le monde était content de la fin des créneaux pour avoir plus de liberté, plus de flexibilité, mais en réalité non, les livreurs étaient très conscients que ça allait faire baisser le nombre de commandes par livreurs pendant la soirée, et ça a quand même pas mal… Oui, ça a quand même pas mal parlé sur Lyon, en tous cas ».

Durant la première moitié de l'année 2020, l'épidémie de Covid-19 et les restrictions d'activité ont freiné cette dynamique, mais, comme le relate Gaëtan, l'articulation des niveaux confédéraux et locaux a permis de relancer les mobilisations à partir de l'automne 2020 et d'augmenter significativement le nombre d'adhérents au syndicat.

« On a commencé à travailler sur la question d'être de plus en plus visibles. Et ça a fait que par exemple, le 30 octobre dernier, c'était la première fois qu'on a créé nationalement une journée de mobilisation. C'était la première fois qu'une date était vraiment appelée nationalement, avec des manifestations dans plusieurs villes, un socle de revendications commun. Et ça nous a permis depuis de reproduire au moins une mobilisation nationale le 5 décembre, et localement, des calendriers qui dépendaient des syndicats. (…) Maintenant on est vingt-deux, quelque chose comme ça, on en est content parce qu'on ne pensait pas que ça arriverait si vite, et puis surtout ça a créé une vraie bonne ambiance de travail à Lyon, avec des relations qui sont à la fois meilleures et plus intéressantes avec beaucoup de collègues, de la vraie fraternité, des moments sympa qu'on arrive à créer en plus de ça. Mais ça va aussi du coup avec un débrayage au moins une fois toutes les deux semaines, si ce n'est plus ».

Du fait de la consolidation du syndicat des livreurs et de la régularité des mobilisations, les modalités de l'action collective commencent à être stabilisées. L'action typique consiste à bloquer les commandes au niveau d'un ou plusieurs restaurants, ce qui demande d'aller au contact d'autres livreurs et de les convaincre de rejoindre – au moins temporairement – la protestation. Audrey raconte comment ces moments d'action servent à échanger avec des coursiers non syndiqués et à faire connaître les revendications portées par le syndicat.

« On essaie de choisir des points stratégiques, des avenues ou des grands cours où il y a plusieurs restaurants qui se suivent. Que ce soit des Mac Do, des Burger King ou des restaurants de sushis… là où il y a des livreurs qui se mettent sur des places, sur des bancs, et qui attendent les commandes. Ensuite, on va tous ensemble devant un même restaurant, et à ce moment là on fait en sorte que les commandes ne sortent plus, et on discute avec tous les livreurs qui passent pour récupérer leurs commandes, on essaie de les ramener avec nous. (…) On ne récupère pas les commandes, en fait. Sur les plateformes, il y a plusieurs étapes de validation. Il y en a une première où on accepte la commande, une deuxième où on dit qu'on est bien arrivé au restaurant, une autre où on dit qu'on a bien récupéré la commande, et ensuite, qu'on l'a déposée chez le client. Du coup ce qu'on fait quand on fait des blocages, c'est juste qu'on accepte la première étape. On accepte la commande, mais on ne va pas la récupérer, on ne la prend pas dans le sac, elle reste dans le restaurant. C'est juste pour que les commandes s'entassent et qu'aucune commande ne sorte, en fait. (…) On tracte, on fait des tours de parole, enfin, des interventions au mégaphone, pour dire pourquoi on est là, et pour discuter avec les livreurs. Pour dire qu'on est solidaire et que maintenant il faut agir ».

Les revendications portées par le syndicat tournent principalement autour de la question des revenus qui baissent de manière régulière et significative depuis plusieurs années. Contrairement

à la question du statut de salarié ou d'indépendant qui tend à cliver les travailleurs de plateforme, la mobilisation en faveur d'une meilleure rémunération est d'autant plus consensuelle qu'elle a prise sur l'expérience pratique des livreurs qui constatent par eux-mêmes des modifications régulières des modes de paiement, toujours en leur défaveur. Audrey rend compte des revendications syndicales en ces termes :

> *« En ce moment, c'est vraiment la baisse des rémunérations. Principalement parce qu'on… Enfin, ça saute aux yeux depuis quelque temps, c'est limite irrespectueux, il y a des commandes qui sont payées 2 € alors qu'avant elles étaient payées 5 €. Et ça, les livreurs s'en rendent compte, et ça révolte beaucoup de monde. Sinon, il y a aussi se positionner contre le blocage des comptes, qui deviennent de plus en plus récurrents, ces derniers temps. Que ce soit Uber Eats ou Deliveroo, ils décident de façon totalement arbitraire de fermer certains comptes. Donc ça, c'est aussi une de nos principales revendications parce que ça touche un grand nombre de livreurs. Et aussi, ces derniers temps, étant donné qu'il y a de plus en plus de livreurs sans-papiers qui nous rejoignent, une de nos revendications c'est aussi la régularisation de ces livreurs ».*

La convergence des luttes pour l'amélioration des conditions de travail des livreurs et la régularisation des travailleurs sans-papiers est également le fruit de l'entrée dans le syndicalisme de ces populations précaires. Dans le récit de Gaëtan, on remarque que c'est la participation à des luttes intersectorielles organisées par le syndicat qui permet la rencontre de militants livreurs et/ou sans-papiers, et le renforcement de ces collectifs locaux.

> *« Il y a eu de plus en plus de livreurs sans-papiers à Lyon en tous cas, dans les dernières années. Ils forment une part de plus en plus importante des livreurs. Mais c'est compliqué… au début, on ne savait pas trop comment discuter avec certains qui ne parlent pas bien français. Et surtout, on aurait aimé aller sur les questions vraiment du statut, de travailleurs en situation irrégulière, mais ce n'est pas… Syndicalement comme humainement, c'est un peu curieux d'aller voir quelqu'un et de demander « est-ce que tu as des papiers ? ». C'est bizarre, on ne peut pas faire ça. Du coup, le lien s'est plus construit un peu par hasard, également parce qu'on était montés à la manifestation du 17 octobre [= 2020, Acte III de la marche des sans-papiers], qui était à la fois une manifestation appelée par certaines organisations de la CGT et par les collectifs de sans-papiers, où on avait rencontré dans le bus des collègues qu'on connaissait déjà, mais qui étaient montés avec le collectif des sans-papiers, on avait fait un bus commun. C'est vrai qu'on avait bien discuté, et suite à ça il y en a qui s'étaient syndiqués. Et ça a fait que de fil en aiguille on s'est retrouvé avec plus de collègues sans-papiers, mais qui ne se connaissaient pas forcément, en fait, et qui n'étaient même pas forcément dans les mêmes milieux, etc. Qui se sont syndiqués. Aujourd'hui, sur la vingtaine de syndiqués, je pense que c'est un quart du syndicat, quelque chose comme ça ».*

En conclusion, l'enquête réalisée auprès des collectifs militants de livreurs et l'étude de leur rapport au syndicalisme permettent d'avancer trois résultats principaux. D'une part, les coursiers décrivent des trajectoires sociales marquées par la précarité qui conditionnent une relative acceptation des mauvaises conditions de travail. L'activité de livreur n'est pas pire que celle d'ouvrier non qualifié, d'employé de la restauration ou de la condition d'intérimaire qu'ils ont expérimenté préalablement. Les mauvaises conditions de travail sont d'autant plus acceptables que les livreurs ne se projettent pas à long terme dans l'activité et qu'ils y trouvent sur le moment une source de satisfaction (plaisir sportif, flexibilité du temps de travail, revenu modulable). D'autre part, la protection sociale est

une préoccupation secondaire des coursiers qui tendent notamment à minimiser les risques d'accident du travail. Le manque de clarté sur l'offre assurantielle privée et les entraves aux démarches de reconnaissance d'accident du travail par les plateformes achèvent de réduire cet aspect à son état embryonnaire. Au niveau des débats publics, des collectifs comme le CLAP parviennent toutefois à sensibiliser l'opinion publique sur cette dimension des risques encourus et non couverts par les livreurs à vélo. Enfin, l'entrée dans le syndicalisme des collectifs locaux de livreurs, notamment au sein de la CGT, montre une certaine intégration des revendications de ces travailleurs comme le manifeste la centralité du revenu, plutôt que la question du statut, dans les mobilisations locales. Bien que les actions collectives demeurent fragiles, l'organisation par le syndicat structure ces collectifs, les dote de ressources diverses et permet des alliances telles celle des coursiers et des sans-papiers syndiqués à la CGT de Lyon.

b. *L'Italie entre syndicalisme traditionnel et collectifs de livreurs autoorganisés (C. Nizzoli)*

Le contexte dans lequel s'inscrivent les organisations syndicales italiennes est différent de celui de la France. D'une part, l'Italie est l'un des premiers pays à avoir instauré un statut entre le travail subordonné et le travail indépendant : celui de travail parasubordonné (contrats dits co.co.co) pour les travailleurs indépendants économiquement dépendants. D'autre part, la tradition historique des syndicats italiens, à l'instar d'autres syndicalismes du Sud de l'Europe, est de syndiquer l'ensemble des travailleurs, y compris les indépendants.

Dans ce contexte, la proposition principale de la CGIL est que les droits fondamentaux doivent être assurés à tout travailleur au-delà de la forme juridique de son contrat, notamment le droit à la représentation collective et le droit à la négociation. Au sein de l'organisation, les coursiers à vélo ont été intégrés au sein de la fédération des transports et de la logistique qui les représente depuis 2018 dans les négociations de la convention collective de branche. CISL et UIL prônent aussi pour que le travail des livreurs soit régulé par une convention collective de secteur.

Encadré - La convention collective de la logistique peut couvrir les livreurs à vélo

Les fédérations de la CGIL, de la CISL et de l'UIL qui représentent les travailleurs de la logistique et des transports et les associations patronales du secteur ont signé, en juillet 2018, un texte de convention collective dans lequel apparaît pour la première fois la figure du livreur à vélo. Dans cet accord est définie une durée maximale du travail à 39 heures par semaine et l'obligation pour les employeurs de doter les coursiers de systèmes de protection. De plus, cet accord lève l'interdiction du « travail sur demande », ce qui peut être lu comme une incitation à l'adhésion des entreprises désireuses « d'adopter une forme très souple d'emploi ». Toutefois, cette incitation dans un premier temps n'a pas fonctionné et aucune plateforme de livraison de repas ne l'a signée et ceci dans un contexte où, pour le système de négociation collective italien, les conventions collectives ne sont contraignantes que pour les entreprises représentées

par les associations patronales signataires [1]. Seulement récemment, la plateforme just-eat a reconnu le statut de salarié à ses livreurs en reconnaissant les droits de cette convention collective.

1. Néanmoins, il est important de souligner que la jurisprudence italienne renvoie à des grilles salariales figurant dans les conventions collectives, ce qui représente une forte incitation à faire respecter les mêmes niveaux de rémunération que ceux appliqués par les signataires.

Si les organisations syndicales accueillent en leur sein les travailleurs indépendants, l'essentiel de leur action porte sur le volet juridique et sur les services rendus aux travailleurs de plateformes, notamment pour ce qui concerne leurs démarches en matière de protection sociale. Néanmoins, l'actualité a montré à quel point les mobilisations menées par des collectifs indépendants de livreur ont constitué un levier important pour la reconnaissance des droits des livreurs à vélo, aussi bien sur le plan de la protection sociale que du syndicalisme plus en général.

Cette situation nous a conduit à mener un double terrain d'enquête permettant à la fois de couvrir les spécificités du syndicalisme confédéral et celles de ces collectifs émergents. Des entretiens ont alors été menés à la fois auprès de livreurs à vélo inscrits à la CGIL d'une ville moyenne du Nord de l'Italie (Pavia) et auprès de livreurs à vélo militants du collectif Riders Union de Bologne.

Il s'agissait en premier lieu d'interroger le rôle des organisations syndicales dans le contexte de l'économie de plateforme, tout en intégrant l'analyse d'acteurs importants comme Riders Union Bologne. Quelles pratiques et stratégies d'action sont mises en place ? Comment sont abordées les questions en lien avec ce qui relève de la protection sociale ? Quelles positions, quel discours et quelles revendications portent les acteurs du syndicalisme traditionnel (CGIL) et de Riders Union ? Dans ce contexte, plutôt que de nous poser la question classique sur l'engagement (militant ou syndical), à savoir quels sont les éléments qui font que le travailleur précaire s'engage dans la mobilisation ou dans l'action syndicale (Béroud, Bouffartigue, 2009), on essaie de comprendre de quelle manière ces travailleurs et les collectifs autoorganisées (à partir d'ici CA) bousculent les schèmes classiques du syndicalisme (en termes de discours et de pratiques concrètes d'action).

- **Livreurs à vélo et syndicalisme CGIL dans une ville moyenne d'Italie du Nord**

Le premier résultat de l'enquête concerne le rapport au travail des livreurs, ce qui constitue une étape indispensable pour appréhender leur relation à la sphère syndicale. Il est alors important de souligner qu'une même plateforme a des politiques différentes selon le moment de son installation et le contexte géographique et socioéconomique du territoire. Les plateformes de livraison de repas suivent en effet une même tendance (diminuer au fur et à mesure les bonus et les rémunérations), mais elles sont à des stades différents selon les zones géographiques. À titre d'exemple, dans une ville moyenne où des plateformes comme Deliveroo viennent de s'installer (2018-2019), au moment de notre enquête il est encore en vigueur une paie à l'heure et à la commande, ce qui n'est

plus le cas dans une grande ville comme Bologne où ces plateformes sont arrivées plus tôt et sont plus nombreuses (à Bologne lors de l'enquête la paie horaire avait disparu).

C'est aussi pour ces raisons que les livreurs interviewés à Pavia considèrent leurs "conditions d'emploi" et de travail comme satisfaisantes (le périmètre de livraison demeure réduit, les livreurs sont peu nombreux et les conditions de rémunération sont jugées bonnes) surtout en comparaison avec celles qui caractérisent d'autres « boulots précaires ». Néanmoins, il est important de souligner que tous les enquêtés rencontrés à Pavia sont conscients des fonctionnements (arbitraires) des algorithmes et des tendances de ces plateformes, et ils ne pensent pas pouvoir rester longtemps dans le secteur.

Le profil, la classe sociale et la trajectoire du livreur sont aussi à prendre en compte pour comprendre les rapports différenciés au travail. Par exemple, Felice, la trentaine, issu des classes populaires a déjà eu plusieurs expériences de travail : une première expérience en tant qu'ouvrier de la métallurgie qui s'est terminée avec la fermeture de son établissement et plusieurs petits boulots, souvent non déclarés (nettoyage, maintenance, livreur de pizza etc). À travers son récit, il met toujours en avant les avantages que représente pour lui le fait de travailler sans contrainte d'horaire et en tant qu'indépendant. Le travail de livreur, avec les conditions spécifiques qu'il rencontre à ce moment très précis au sein de cette ville moyenne, lui permet d'échapper au manque de considération et au mépris qu'il a vécus précédemment. Il sait qu'il ne va pas rester longtemps, « le temps de mettre de côté un peu d'argent » nous dit-il. Interrogé sur l'absence de droit de travail protecteur dans le secteur et sur la protection sociale défaillante pour les livreurs il nous fait bien comprendre que dans ses expériences précédentes les choses n'étaient pas meilleures. On est là confronté à une spécificité du contexte italien (notamment si comparé au contexte français), à savoir l'évolution du droit du travail et ses effets sur expérience vécue par les travailleurs (cf. Axe 1). Étant donné l'institutionnalisation de la précarité en Italie depuis les années 1990, il est important de garder à l'esprit que les référents concernant la qualité du travail et de l'emploi ne sont pas les mêmes selon les époques et les générations. Autrement dit, dans le cas de Félice, il faut s'interroger sur les « points de repère » qui caractérisent le vécu de ce trentenaire issu des classes populaires. Un autre exemple intéressant est celui de Carlo. Né en 1958, il émigre depuis le Sud vers le Nord de l'Italie suite à une maitrise en sciences statistiques. C'est à Milan qu'il s'installe pour y travailler à partir des années 1980, mais à l'âge de 40 ans son entreprise de production de machines pour bureau, où il travaillait dans la communication, ferme. Depuis il a été concierge d'immeuble pendant plusieurs années, mais suite à l'arrivée de la sous-traitance dans ce secteur, il a jugé plus favorable de s'investir en tant que livreur à vélo. Lorsque, en le relançant lors de l'entretien, on lui dit : « il me semble de comprendre que celui de livreur à vélo est l'un des boulots qui permet de gagner un peu bien sa vie actuellement... » il nous interrompt : « c'est le seul boulot qui me permet de gagner ma vie ! ». Les exemples de Carlo, qui en raison de son âge n'a plus de place dans le marché du travail formel, comme celui de Félice, montrent bien que dans

l'Italie contemporaine, le travail de livreur peut représenter une expérience de travail relativement favorable.

Quid du rapport aux organisations syndicales lorsque le travail de livreur représente la seule voie pour s'en sortir (Carlo) ou lorsqu'on sait qu'il s'agit d'un travail temporaire (Félice, mais aussi des étudiants de notre échantillon) ?

Interviewés sur leur rapport au monde syndical, les livreurs enquêtés qui sont tous inscrits à la CGIL, mettent en avant l'aide qui leur est fourni dans la constitution des dossiers pour avoir le statut d'indépendant ou le fait d'avoir un expert-comptable moins cher (notamment en échange de l'inscription au syndicat). Aucun de nos enquêtés n'a jamais milité, le rapport à la sphère syndicale demeure donc utilitariste. Néanmoins, c'est bien grâce à la prestation de service qu'une grande organisation syndicale comme la CGIL parvient à garder un lien avec cette catégorie de travailleurs précaires.

Nous avons interviewé Roberto, permanent CGIL Pavia, responsable région Lombardie qui affirme à ce sujet :

> *« Nous [la CGIL], on pense que dans cette phase de notre bataille, nous avons besoin d'accompagner ces travailleurs dans leur vie. Et ceci suppose aussi de les aider sur le plan des conditions matérielles. Et leurs conditions matérielles en ce moment c'est d'arriver à manger à leur faim, il faut qu'ils aient des services. Et les services dont ils ont besoin en ce moment, ce sont : "une voiture m'a roulé dessus, qu'est-ce que je dois faire ?" "Peux-tu m'aider avec l'assurance ?" "Je dois ouvrir mon compte d'auto-entrepreneur, quel est le régime le plus avantageux pour moi ?" " Qui peut gérer mes factures ? Je ne veux pas dépenser 700 euros par an auprès d'un expert-comptable" »*

À la différence de ce qu'on peut observer dans le contexte du syndicalisme français, la prestation de services est ici assumée, voire revendiquée. Comme nous l'avons montré lors d'une analyse sur le rapport de la CGIL aux travailleurs immigrés (Nizzoli, 2017). La prestation de services est une caractéristique centrale du syndicalisme CGIL. De ce fait, l'essor des économies des plateformes ne semble pas bouleverser en profondeur les pratiques de cette organisation syndicale.

Un autre élément digne de considération lorsqu'on se situe dans une comparaison avec le cas français tient au fait que l'explosion de la précarité dans le contexte italien n'a pas contribué à érodée le taux de syndicalisation dans ce pas. La prestation de service notamment en lien avec ce qui relève de la sécurité sociale, mais aussi du chômage ou encore des prestations familiales a permis aux organisations syndicales traditionnelles de maintenir un lien avec des travailleurs peu inclines à la syndicalisation.

o Les collectifs de livreurs viennent bouleverser le syndicalisme et le système de relations professionnelles

Avec l'essor des plateformes de livraison de repas nous avons vu apparaître un peu partout en Europe des collectifs de défense des droits de livreurs à vélo dont la plupart revendiquent leur autonomie par rapport aux organisations syndicales traditionnelles.

En Italie, des collectifs de ce type existent notamment dans les grandes villes là où la forte densité de livreurs se combine avec une histoire militante locale de la gauche altermondialiste. L'un des

plus connu, notamment pour avoir été à l'initiative du processus ayant amené à la signature de la Charte de Bologne, est Riders Union Bologne.

RUB n'est pas un syndicat à proprement parler. D'un point de vue juridique, il ne peut représenter les livreurs – qui par ailleurs, n'ont pas un statut de salarié – dans aucune instance représentative.

La première réunion du collectif se tient en 2017, au sein d'un des sièges de l'Association italienne de loisirs et de culture (Arci), dont les militants mènent alors une campagne visant la sensibilisation des travailleurs précaires. Une poignée de militants, parfois eux-mêmes livreurs, se réunit en assemblée générale avec des livreurs de Deliveroo pour échanger sur les conditions de travail, le manque de couverture sociale lors d'un éventuel accident ou encore les coûts que le livreur doit supporter pour l'entretien de son vélo. Des tractages sont dès lors décidés en suivant le principe suivant : les militants qui ne sont pas livreurs tractent devant les restaurants les plus fréquentés par les livreurs, alors que les travailleurs distribuent les tracts de manière plus discrète auprès de leurs collègues. Cette stratégie de tractage différencié, qui vise à protéger les livreurs d'éventuelles représailles de la part des plateformes, est emblématique d'une caractéristique fondamentale de RUB, à savoir la présence de militants qui ne travaillent pas dans le secteur.

En effet, le noyau de RUB est composé d'une dizaine de militants qui ne sont pas tous livreurs et dont certains (comme les personnes interviewées dans le cadre de l'enquête) sont des chercheurs et/ou étudiants en sciences sociales. Ils ont une histoire militante hétérogène : mouvement étudiant, droit au logement, urbanisme, droits des migrants, etc. Au-delà de cette catégorie de militants, on se doit aussi de souligner le rôle joué par les militants de l'Arci et de différents « centre sociaux autogérés » (squats) de la ville de Bologne qui agissent en soutenant RUB. Ces militants contribuent à faire de la lutte pour les droits des livreurs une cause, un symbole des luttes du monde du travail contemporain. L'un des militants de RUB affirme à cet égard :

> *« Nous avons une approche qui est très symbolique (…) : il s'agit de démontrer qu'il s'agit d'un travail comme un autre et que les droits des travailleurs devraient leur être accordés au-delà d'éléments de détail [il fait référence au statut d'emploi ; NdA]. Pour cette raison, l'un de nos slogans est : "Pas pour nous, mais pour tout le monde." »*
>
> *La première grève des livreurs de Bologne a lieu en novembre 2017, lors d'une tempête de neige. Elle exprime le ras-le-bol des travailleurs « obligés » de livrer les repas malgré les conditions météorologiques très difficiles. La question des risques d'accident, qui revient à plusieurs reprises lors assemblées de RUB, est centrale pour comprendre le ressort de cette première grève. Néanmoins, cette action est aussitôt jugée trop coûteuse par les livreurs et les militants de RUB : « L'assemblée bolognaise fait le choix d'avoir une stratégie intermédiaire (…) justement à cause des rapports de force entre les plateformes et les travailleurs, qui étaient complètement en déséquilibre, et surtout puisqu'ils [les plateformes] auraient très probablement licencié, disons, ceux qui étaient les plus actifs dans la protestation. (…) Du coup, on décide de faire un flash-mob où tous les livreurs ont le visage couvert par des masques (pour te donner une idée de la peur qui existe dans ce secteur où le licenciement est facile, très smart, et s'appelle déconnexion) » (Vincenzo, militant RUB, octobre 2019).*

Le *flash-mob* est alors choisi comme registre d'action permettant aux livreurs de se rendre visibles auprès de l'opinion publique tout en gardant leur anonymat et en évitant ainsi d'être déconnectés par les plateformes. Le 24 novembre, le premier *flash-mob* est organisé. À cette occasion, le fait de cacher les visages sous des masques à l'effigie de cyclistes célèbres permet aux livreurs de franchir une étape dans un processus de renversement du stigmate : si la livraison de repas a été

souvent décrite, notamment au début de l'implantation de ces plateformes, comme un sport et un loisir, les livreurs de RUB veulent « renverser la narration » et montrer qu'ils sont bien des travailleurs et non des sportifs. Cette action se prolonge par une courte manifestation à vélo jusqu'à Piazza Maggiore où le maire de Bologne, Virginio Merola, est aussi présent pour l'inauguration d'un événement en lien avec l'ouverture de la période des fêtes de fin d'année. Cette rencontre publique face aux journalistes marque le début du dialogue entre RUB et la municipalité.

Si le registre plus traditionnel de la grève a surtout vocation à s'adresser aux plateformes avec toutes les difficultés que l'on vient d'énoncer, le *flash-mob* permet de sensibiliser l'opinion publique, mais aussi les institutions. Cet extrait d'entretien montre bien la vision des militants de RUB :

> *« Nous avons fait un choix du point de vue stratégique (…), ce qui a permis un bond qualitatif pour cette lutte, à savoir de ne pas s'enfermer dans la seule logique de la négociation avec les plateformes, puisque les asymétries sont de plus en plus importantes en la matière : pour nous, il est de plus en plus difficile de mener des grèves (…) puisqu'ils [les plateformes] sont [tout le temps] en train de se réorganiser. Nous avons donc décidé de miser sur la sensibilisation des institutions : au lieu de viser le comportement des plateformes, il s'agit d'influencer les dynamiques de vote par le biais de la charge symbolique de cette lutte pour faire bouger les institutions et les faire passer de notre côté » (Massimo, militant RUB, octobre 2019).*

La municipalité de Bologne est alors identifiée comme l'interlocuteur privilégié de ce collectif de livreurs, qui adresse une lettre au maire pour lui demander d'ouvrir une négociation avec les plateformes digitales afin de débattre des droits des livreurs à vélo. En s'inspirant de ce qui se passe aux États-Unis, où la ville est un lieu pertinent du système de régulation des plateformes, les militants de RUB mettent en avant la question de la (in)sécurité des livreurs opérant dans la ville de Bologne pour convaincre le maire d'intervenir. Au-delà de l'accent mis sur la question des accidents de travail et sur le manque de couverture sociale, le concept de sécurité sert la stratégie des militants de Riders Union puisqu'il permet d'introduire la question plus générale des droits (non reconnus) des travailleurs des plateformes.

Un militant/livreur écrit dans son mémoire de master réalisé sur RUB :

> *« La lettre de RUB au maire veut explorer un autre concept de « sécurité », resté en dehors du discours dominant, celui lié aux droits des travailleurs. Les rues de Bologne sont-elles sûres si les livreurs sont payés à la pièce ? Est-il tolérable, pour la municipalité, de savoir que les livreurs opèrent sur son territoire sans avoir droit à aucune couverture INAIL [Institut National Assurance Accidents du Travail] ? » (Quondamatteo, 2019:54).*

Ainsi, la première rencontre a lieu au mois de janvier 2018 entre le maire de Bologne, son adjoint au travail et des représentants de RUB ; ces derniers souhaitent que la municipalité s'engage aux côtés des livreurs à vélo et qu'elle impulse des négociations avec les plateformes. La mairie de Bologne se dit favorable à s'investir dans ce processus de négociation en tant qu'intermédiaire et fixe une première rencontre à laquelle participent RUB, les syndicats CGIL, CISL et UIL et deux plateformes locales Sgnam et Mymenu. Les plateformes multinationales présentes à Bologne (Deliveroo, Just Eat, Foodora et Glovo) déclinent la proposition de la mairie. Différentes rencontres entre RUB et la municipalité, ainsi qu'entre cette dernière et les patrons des deux plateformes italiennes ont lieu jusqu'au mois de mai, lorsque le processus de médiation aboutit à la signature de la Charte de Bologne. Entretemps, RUB organise quelques grèves. Si la grève a été jugée inadaptée à établir un rapport de force avec les employeurs, elle est ici employée de manière

symbolique pour faire pression sur l'opinion publique. Sa fonction est d'accompagner le processus de médiation avec la mairie et de montrer aux plateformes que RUB est en mesure, si la négociation devait échouer, de passer à des actions plus conflictuelles. Cette stratégie permet au collectif de maintenir l'attention de l'opinion publique tout en consolidant sa légitimité à représenter les intérêts des livreurs.

La Charte de Bologne est enfin signée en 2018. Elle vise à « améliorer les conditions de travail des travailleurs et collaborateurs digitaux qui opèrent dans le périmètre de la ville de Bologne ». Parmi les droits qu'elle reconnaît aux travailleurs des plateformes, on retrouve :

- une rémunération horaire décente qui ne soit pas inférieure à celle prévue par la grille salariale des conventions collectives des secteurs d'activité où opèrent les travailleurs de plateformes225 (la logistique par exemple, voir *supra*) ;
- une prime lorsque le travail est effectué la nuit, les jours fériés et lorsque les conditions météorologiques sont défavorables ;
- la non-discrimination pour raisons politiques ou syndicales et la possibilité d'être déconnectés (par la plateforme) seulement pour cause réelle et sérieuse ou pour faute grave du travailleur ;
- le droit à une assurance contre les accidents de travail ;
- le droit de se réunir en assemblée syndicale sur les heures (rémunérées) de travail, pour un maximum de 10 heures par an ;
- le droit au conflit.

Du point de vue juridique, il s'agit d'un accord tripartite au niveau municipal. Néanmoins, cette Charte se veut universelle puisqu'elle s'adresse à tous les travailleurs des plateformes digitales, au-delà de leur secteur d'activité et de leur statut d'emploi. En effet, cet accord n'aborde pas la question de la nature juridique du contrat, à savoir le statut d'emploi des livreurs. Pour autant, RUB a, à plusieurs reprises, dénoncé le statut d'autoentrepreneur des livreurs et milite pour une reconnaissance du statut de salarié. De plus, nombreux sont les renvois au Socle européen des droits sociaux (Martelloni, 2018), ce qui montre la volonté des signataires de situer ce type de négociation dans le cadre d'une régulation multi-niveaux afin de « promouvoir la diffusion d'une nouvelle culture du travail digital en Italie et en Europe »226. Le processus ayant amené à la rédaction de la Charte de Bologne a été fortement médiatisé en permettant à Riders Union Bologna de consolider et légitimer son rôle aussi au plan national.

Encadré - Les relations entre les Confédérations et les collectifs auto-organisés

Si les référents idéologiques ne sont pas les mêmes d'un collectif à l'autre, force est de constater que leurs relations avec les confédérations italiennes demeurent difficiles dans l'ensemble des villes où les collectifs de livreurs à vélo se sont constitués. À Milan et Turin, ces collectifs n'hésitent pas à contester publiquement les pratiques des organisations syndicales majoritaires,

225 Il n'y a pas de salaire minimum en Italie
226 Texte de la Charte de Bologne, p.4 : https://bit.ly/3eqBHcw.

considérées trop réformistes et peu revendicatives. Le cas de Bologne est différent et les récits recueillis lors de notre enquête montrent que pour une partie des militants de RUB, les relations avec la CGIL demeurent importantes. Néanmoins, la collaboration entre ces deux entités est inexistante et des situations conflictuelles ont vu le jour tant au plan local que national. À cet égard, l'un des principaux leaders de RUB affirme :

« Dans la première phase [aux débuts de l'expérience de RUB, NdA], nous avons rencontré la CGIL de Bologne, on avait mis au clair le fait que Riders Union est une assemblée ouverte, que personne ne les aurait chassés s'ils avaient décidé de participer (…). Dans le dernier échange que nous avons eu, ils nous ont clairement dit : "On ne vous reconnaîtra jamais, on ne peut pas, vous êtes des *competitors* [sic]". (…) Actuellement, les relations [entre nous et la CGIL, NdA] sont plutôt cordiales, on est un peu dans un pacte implicite de non-agression réciproque. Pour l'instant ça se passe bien. Mais par ailleurs, pendant la négociation au niveau national [avec le ministre di Maio, voir *infra*], il y a vraiment eu des moments de tension. »

L'analyse croisée des entretiens menés auprès des permanents syndicaux de la CGIL et des militants de RUB révèle un désaccord de fond concernant la stratégie à déployer pour la défense des travailleurs des plateformes. Ainsi, si RUB considère essentiel de s'investir pour aboutir à une loi sur le sujet, la CGIL prône pour que la priorité aille à la négociation collective et à la signature d'une convention collective (d'où l'accent mis, dans les entretiens menés auprès des syndicalistes CGIL, sur la convention collective de la logistique).

o Du local au national : les livreurs à vélo, première cause affichée du ministre du Travail « 5 Étoiles »

Le 4 juin 2018, le jour de son entrée en fonction, le ministre du Travail, Luigi di Maio, rencontre les travailleurs des plateformes, qu'il identifie comme le « symbole d'une génération abandonnée »[227]. Des représentants de RUB, ainsi que de Riders Union Roma, sont invités à cette première réunion[228] où le ministre affiche sa double volonté d'ouvrir une concertation avec les plateformes multinationales de livraison de repas, tout en se déclarant favorable à l'introduction d'un salaire horaire minimum pour leurs travailleurs.

C'est avec une lettre que les représentants de RUB se présentent à cette rencontre. Encore une fois, c'est le caractère symbolique de la condition de livreur, ainsi que des mobilisations menées par RUB, qui est mis en avant à cette occasion :

> *« (…) Un pays où les travailleurs et les travailleuses ne sont pas libres de se mobiliser à l'intérieur et à l'extérieur des lieux de travail pour un monde plus juste ne peut pas se définir comme démocratique. Notre situation, dont on a beaucoup entendu parler ces derniers temps, est la conséquence d'un processus qui a débuté bien avant l'arrivée des app et des plateformes*

227 https://bit.ly/38t05Gv

228 Fortement médiatisée, cette rencontre a surtout une valeur symbolique, ces représentants de RUB ayant été prévenus la veille : « Di Maio incontra i riders : "Sono il simbolo di una generazione abbandonata senza diritti e tutele" », *Radio Onda d'Urto*, 4 Giugno 2018, http://bit.ly/3qCx4OS.

> *[digitales]. Si aujourd'hui, ce sont des millions de personnes qui, partout en Europe, sont obligées, pour survivre, de passer d'un petit job à un autre, c'est parce qu'on a assisté à la légitimation, culturelle avant même que par la loi, de l'idée que pour faire du profit tout est légitime, y compris le fait de ne pas payer les travailleurs et les travailleuses*[229]*. »*

Les revendications plus concrètes sont présentées ensuite à partir des enjeux liés à l'expérience de la Charte de Bologne :

> *« (…) Nos revendications ne s'arrêtent pas seulement aux améliorations des conditions de travail et de salaire, mais on souhaite être reconnus en tant que sujet collectif porteur d'intérêts spécifiques », tout en soulignant l'importance, aussi pour le niveau national, de l'ouverture de négociations avec les plateformes.*

RUB demande aussi que le ministre s'engage à soutenir une législation qui permette aux travailleurs les plus précaires d'avoir des droits et des protections : « On défie le nouveau gouvernement d'ouvrir un véritable dialogue, large et public, qui prenne en compte les organisations des livreurs qui sont en train d'émerger un peu partout en Italie, en reconnaissant nos revendications sans se targuer de pouvoir les traduire dans des mesures qui n'auraient qu'une valeur médiatique. Soit le dialogue est réel et démocratique, soit on sortira de ce processus »230.

On retrouve ici la stratégie propre à RUB qui consiste à mettre en avant le caractère symbolique de l'expérience de travail et de la mobilisation des travailleurs des plateformes considérés comme un emblème du monde du travail contemporain. S'affirmer en tant qu'organisation représentative et légitime sur le plan politique et médiatique est essentiel pour ce collectif militant qui veut néanmoins s'assurer des véritables intentions du ministre M5S[231].

Suite à cette première rencontre, le ministre pose les bases d'une mesure dont l'objectif est d'élargir la notion de subordination à ceux qui travaillent pour les plateformes digitales, et qu'il souhaite faire apparaître dans le texte du décret-loi appelé « décret dignité ». La réaction des plateformes ne se fait pas attendre : Foodora menace de « quitter l'Italie » si cette mesure devait être appliquée232 ; de même, des membres de Confindustria (le Medef italien), du Parti berlusconien Forza Italia ainsi que du Parti démocratique s'y opposent.

La proposition de di Maio est vite retirée et elle n'apparaîtra finalement pas dans le « décret dignité » signé au mois de juillet. Entretemps, le ministère du Travail invite à la table des négociations les plateformes de livraison de repas, le patronat, les collectifs auto-organisés de livreurs, ainsi que les organisations syndicales CGIL, CISL et UIL. L'objectif est de parvenir à un accord garantissant des protections de base pour ces travailleurs, ce qui constituerait une première étape d'un processus de réglementation du secteur. Néanmoins, dans le cas où la négociation avec

229 Pour le texte de la lettre : https://www.facebook.com/ridersunionbologna/posts/253873588682820.
230 Ibid.
231 Il est important de rappeler qu'en 2018, le M5S gagne les élections grâce à son approche populiste des questions sociales. Expression du « ras-le-bol » des Italiens de différentes classes sociales, le M5S propose et médiatise très fortement des réformes à visée sociale qui ont souvent du mal à se concrétiser.
232 Foodora quitte l'Italie, ainsi que d'autres pays européens, en août 2018.

les plateformes n'aboutirait pas, le ministère se réserve la possibilité d'intervenir par la voie législative.

La négociation, qui débute pendant l'été 2018, a comme premier résultat la formation d'une association patronale des plateformes de livraison de repas appelée Assodelivery (dont font partie Deliveroo, Glovo, SocialFood et Uber Eats). Peu encline à la négociation, Assodelivery propose de faire reconnaître par la loi le statut d'autoentrepreneur du travailleur de plateforme. De leur côté, les collectifs de livreurs233 restent à la table des négociations même après que leur principale revendication – la reconnaissance du statut de salarié – a été écartée du débat. Ils choisissent alors de revendiquer un minimum de droits (un salaire horaire minimum, l'interdiction du paiement à la pièce, l'obtention d'une assurance, la prise en compte de normes de sécurité, un plafond maximum de livraisons, le droit à la déconnexion)234. Néanmoins, étant donné la posture intransigeante d'Assodelivery, les négociations échouent et au mois de décembre 2018, di Maio revient sur son intention de reprendre la voie législative (Pacella, 2019). Il faut attendre le décret-loi « Sauve l'entreprise » pour que la question des droits des travailleurs des plateformes soit à nouveau abordée.

Le décret-loi 128/2019 « Sauve l'entreprise » définit deux catégories de livreurs : ceux à qui on reconnaît les droits des salariés puisqu'ils travaillent « avec des collaborations continues principalement personnelles et dont les modalités d'exécution sont organisées par le donneur d'ordre » ; ceux qui opèrent de manière « occasionnelle et discontinue » (les « para-subordonnés ») et pour qui la loi prévoit des couvertures similaires à celles de la Charte de Bologne).

Or, la grande majorité des livreurs de plateformes appartiennent à la deuxième catégorie. Par conséquent, comme le souligne un militant de RUB lors de notre entretien,

> *« la question qui reste ouverte est celle qui définit ce qui est "continu" et ce qui est "occasionnel" (…). Notre critique principale [celle de RUB, NdA] est de dire que quand une protection forte cohabite avec une protection faible, finalement, les entreprises s'organisent pour que la règle faible l'emporte ».*

Mais un autre aspect de ce décret-loi doit être souligné : il laisse aux organisations syndicales les plus représentatives et aux plateformes digitales 12 mois pour rédiger une convention collective valable pour le secteur de la livraison de repas. Dans le cas où les parties ne parviendraient pas à un accord, le ministère du Travail se réserve la possibilité d'introduire un salaire minimum horaire (sur la base de la convention collective considérée la plus « proche », à savoir celle de la logistique ; encadré 4), augmenté de 10 % pour le travail de nuit, les jours fériés ou lorsque les conditions météorologiques sont défavorables.

---

233 Dans un premier temps, les seules organisations « représentatives » des intérêts des travailleurs présentes à la table des négociations sont RUB, Deliverance Milano, Deliverance Project Torino, Riders Unoin Roma et Riders Union Firenze. Les confédérations CGIL, CISL et UIL ne sont convoquées que dans un deuxième temps.

234 Face au blocage de ces négociations au niveau national, RUB décide de réinvestir le terrain local afin de consolider les mesures de la Charte de Bologne et leur application sur le territoire de la métropole.

Dès la sortie du décret-loi, les plateformes commencent à s'organiser. On peut citer notamment le cas de Glovo qui organise des réunions avec des livreurs et soutient la création d'un groupe de travailleurs opposés notamment à l'abrogation partielle du paiement à la pièce235. À souligner aussi la naissance d'un syndicat indépendant appelé Association nationale autonomie des riders (ANAR). Très proche des plateformes, ce syndicat a des positions qui sont relayées par la presse et de nombreux médias. Ses principales revendications portent sur le maintien du statut d'autoentrepreneur et sur le fait de continuer à être rémunéré selon le nombre de livraisons (à la pièce).

Dans un tel contexte, le délai de signature d'un accord entre les différentes parties se rapproche sans qu'aucune négociation ne soit entamée. À quelques jours de l'échéance, en septembre 2020, une convention collective est signée. Ce texte est le résultat d'un accord entre Assodelivery et le syndicat proche de l'extrême droite Unione Generale del Lavoro (UGL, Union générale du travail). Ce dernier, qui déclare moins de 1 000 livreurs adhérents, est soutenu ici par ANAR qui, n'ayant pas le statut de syndicat, ne peut signer aucun accord. Cette convention collective236 reconnaît aux livreurs à vélo le statut d'autoentrepreneurs en fixant la rémunération horaire à 10 euros brut si les livraisons effectuées sont en deçà de ce montant. Cependant, l'article 11 précise que, lorsque le temps estimé par la plateforme pour une livraison ne dépasse pas l'heure, le montant est calculé en fonction du temps estimé pour effectuer la livraison. Une majoration est prévue pour le travail de nuit (de 0h00 à 7h00), les jours fériés (le texte contient une liste de 13 jours) et lorsque la situation météorologique est défavorable. Une prime de 600 euros est prévue lorsque le livreur dépasse les 2 000 livraisons ; le casque et les vêtements sont remplacés après 1 500 et 4 000 livraisons ; des couvertures en cas d'accident sont prévues (INAIL), ainsi qu'en cas de dommage à un tiers.

Dès la signature de cet accord (le 15 septembre 2020), plusieurs voix s'élèvent pour en contester le contenu et la légitimité aussi bien du côté des organisations syndicales représentatives (CGIL, CISL et UIL), que des collectifs auto-organisés de livreurs. La réponse de ces derniers ne se fait pas attendre et une mobilisation nationale de livreurs à vélo est prévue pour le 30 octobre ; elle est soutenue par la CGIL et, dans certaines villes, par la CISL et l'UIL. Les syndicats confédéraux demandent au ministère d'ouvrir en urgence une nouvelle négociation en vue de la signature d'une convention collective pour les livreurs à vélo.

La nouvelle ministre du Travail et des politiques sociales, Nunzia Catalfo, qui considère l'accord d'UGL contraire à l'esprit du décret-loi 128/2019 (voir *supra*), convoque une rencontre entre Assodelivery, les organisations syndicales CGIL, CISL, UIL, UGL et les collectifs de livreurs indépendants en novembre 2020, mais aucune avancée n'est à souligner à ce jour. Entretemps Just

235 À Milan, Glovo a organisé des réunions avec ses livreurs en les poussant à signer et soutenir une pétition contre ce décret. Des militants de Deliverance Milano se sont procuré les enregistrements et les dirigeants de Glovo ont confirmé avoir organisé des réunions pour soutenir ces livreurs ; voir F. Sironi, « Le strategie nascoste della gig economy per pagare i fattorini solo a cottimo », *L'Espresso*, 6 Ottobre 2019, p. 90-93.

236 Le ministre du Travail italien observe que cette convention collective ne peut pas être considérée comme valable puisqu'elle ne respecte pas la représentativité. Néanmoins le débat sur sa validité reste ouvert.

Eat est sortie d'Assodelivery et s'est engagée à embaucher tous ses livreurs à partir de 2021, la convention collective reconnue serait ici celle de la logistique.

Pour conclure, la signature récente de la convention collective entre Assodelivery et le syndicat ultra-minoritaire d'extrême droite UGL, sur laquelle la jurisprudence n'a pas encore tranché, rouvre le débat sur la nature de la procédure permettant de reconnaître les droits des livreurs à vélo. Entre ceux qui soutiennent que, pour un tel secteur d'activité, seule l'action législative peut fonctionner (RUB) et ceux pour qui c'est du côté de la négociation collective qu'il faut trouver la solution, à travers la signature d'une convention collective.

IV. Bibliographie sélective

S. Abdelnour, A. Lambert, « « L'entreprise de soi », un nouveau mode de gestion politique des classes populaires ? Analyse croisée de l'accession à la propriété et de l'auto-emploi (1977-2012) », *Genèses*, 2014, vol. 2 n° 95.

S. Abdelnour, « L'auto-entrepreneur : une utopie libérale dans la société salariale ? », *Lien social et Politiques*, 2014, n° 72.

P. Abecassis, N. Coutinet, J.-P. Domin, « Les principes mutualistes confrontés aux modalités de regroupement des organismes complémentaires d'assurance maladie », *Revue internationale de l'économie sociale*, 2014, n° 331, p. 60-75.

A. Aguilera, L. Dablanc et A. Rallet*, L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée. Enquête sur les livreurs micro-entrepreneurs à Paris* – Réseaux 2018/6, vol. 212, spéc. pp. 41-43.

N. Amar, V. Maymil, L.-C. Viossat, M. Leconte, A. Sauvant, *La régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis*, rapp. IGAS et CGEDD, 2018, p. 50.

S. Bernard, *Le nouvel esprit du salariat*, PUF 2020

S. Béroud, , et P. Bouffartigue. 2009. *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?* Paris: La Dispute

L. Boltanski, E. Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999.

W. Brown, *Défaire le dèmos. Le néolibéralisme, une révolution furtive*. Editions Amsterdam.

A. Casilli, *En attendant les robots*, Seuil, coll. La Couleur des idées, 2019.

A. Casilli, « La plateformisation comme mise au travail des usagers. Digital labor et nouvelles inégalités planétaires », in *Vers une république des biens communs* (dir. N. Alix, J.-L. Bancel, B. Coriat, F. Sultan), éd. Les liens qui libèrent, 2018, p. 46.

G. Chamayou, *La société ingouvernable* La fabrique, 2018.

S. Chassagnard-Pinet, « À la recherche d'une définition de l'"économie collaborative" », *in* Colloque *Économie collaborative : alternative au capitalisme ou ubérisation de l'économie*, dir. M. Blanchard et S. Moreil, ULCO, 2017, Cahiers de droit de l'entreprise n° 3, Mai 2017, dossier 11.

J.-P. Chauchard, « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? », Droit social, 2016, p. 947.

C. Courcol-Bouchard, « Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat », Revue de droit du travail, 2018, p. 812.

I. Daugareilh, « Le recours à un tiers employeur : une piste incohérente et dangereuse », Revue de droit du travail, 2021.14.

J. Dirringer, L'avenir du droit de la protection sociale dans un monde ubérisé, RFAS n° 2, 2018, p. 42.

J. Dirringer. Quel droit social en Europe face au capitalisme de plateforme ?. *Nouvelle Revue du travail*, Nouvelle revue du travail, 2018

G. Esping-Andersen, Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne, Paris, PUF, 2007

M.-A. Frison-Roche, « Le modèle du marché », APD, 1995, n°40, p. 286.

J.-Y. Frouin, *Réguler les plateformes numériques de travail*, Rapport au 1er Ministre, 1er décembre 2020 ; Conseil du numérique, Travail, emploi, numérique. Les nouvelles trajectoires, rapport remis à la ministre du Travail et de l'Emploi, janv. 2016.

B. Gomès, *Le droit du travail à l'épreuve de plateformes numériques*, Th. Doctorat, Université Paris Nanterre, 2018

J. Giusti, T. Thévenoud, Pour travailler à l'âge du numérique, défendons la coopérative !, fondation Jean Jaurès éditions, nov. 2016.

M. Graham, I. Hjorth, V. Lehdonvirta, « Digital labour and development:impacts of global digital labourplatforms and the gig economyon worker livelihoods», 2017

J-P Lhernould et S. Robin-Olivier, « Travailleurs des plateformes, État des lieux et perspectives du droit social de l'Union européenne », RJS 7/20, p. 472

R. Loiseau, « Aide au paiement d'une complémentaire santé : un niveau de couverture équivalent à celui des contrats du marché individuel en 2018 », *Études et résultats*, 2020, n° 1142.

G. Loiseau, « Auto-entrepreneuriat et salariat : le risque de requalification », Revue des contrats, n°04, 1er décembre 2016, p. 730.

C. Lucas de Leyssac, « Du caractère collectif du contrat de marché », RDC, 2006, n° 4.

Navarro-Ugé, G.. « Les regroupements de livreurs à vélo : une application de *L'Idée du Droit social* de Georges Gurvitch », *L'Homme & la Société*, vol. 212, no. 1, 2020, pp. 217-241

C. Nizzoli,. « Du renouveau syndical sans stratégie ? », *Chronique Internationale de l'IRES*, vol. 160, no. 4, 2017, pp. 130-142.

M. Peri, « La régulation de l'« ubérisation » », Dalloz IP/IT, 2017, p. 144.

T. Sachs, S. Vernac, « Pouvoir et responsabilité au sein des plateformes : de la fiction au réalisme », Dr. soc. 2021.216.

A. Supiot, « Les nouveaux visages de la subordination », Dr. soc. 2000, p. 131.

AJ. Wood, M. Graham, V. Lehdonvirta, I. Hjorth, "Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy", *Work, Employment and Society*, 33(1), 2019.

V. Annexes

En annexe figurent :

- Le guide d'entretien
- Le rapport réalisé par Lou Thomas sur l'étude du contentieux ;
- L'article coéécrit par Josépha Dirringer et Marion Del
- Le dossier paru dans la revue *Droit social*
- Le mémoire de Tristan Pellerin sur le règlement P2B
- L'article de Cristina Nizzoli

Les annexes ne sont pas publiées mais peuvent être communiquées. Nous invitons les personnes intéressées à vous adresser aux membres de l'équipe.