Chine

La promotion ambivalente de la négociation collective dans les plateformes de livraison de repas

Xingrong XU et Arnaud MIAS

L'article analyse la promotion ambivalente de la négociation collective dans le secteur des plateformes de livraison de repas par le gouvernement chinois. La transformation numérique a créé de nouvelles formes d'emploi, représentant une part significative de l'emploi informel. Bien que le gouvernement encourage celles-ci pour lutter contre la pauvreté, les travailleurs peinent à obtenir une protection juridique adéquate. Les autorités promeuvent la négociation collective pour combler les lacunes législatives, mais les efforts sont souvent formels et peu efficaces. Les syndicats, sous contrôle étatique, et les plateformes dominent les négociations, laissant les travailleurs dans une situation précaire.

This article analyses the Chinese government's ambivalent promotion of collective bargaining in the food delivery platform sector. The digital transition has created new types of employment, representing a significant proportion of the informal economy. Although the government encourages such types of employment to combat poverty, workers struggle to obtain adequate legal protection. The authorities promote collective bargaining to make up the legislative shortfall, but this is often a token effort and of little effectiveness. The unions – under state control – and the platforms dominate the negotiations, leaving workers in a precarious situation.

Xingrong Xu est doctorant en sociologie à l'Université Paris Dauphine - PSL (IRISSO). Arnaud Mias est professeur de sociologie à l'Université Paris Dauphine - PSL (IRISSO).

La « révolution » numérique a, en Chine comme ailleurs, transformé en profondeur les façons de travailler et engendré de nouvelles formes d'emploi (Zhang, 2016 ; Yan *et al.*, 2020 ; Guan, 2021 ; Wu, 2023). Parmi elles[1], les plateformes numériques de travail introduisent une rupture importante dans les relations d'emploi (Wang, 2020 ; Lou Yu, 2021). Ces plateformes semblent offrir de nouvelles opportunités d'emploi et sources de revenus pour des travailleurs temporairement ou durablement éloignés de l'emploi. Et leur développement s'est accéléré à l'échelle mondiale avec l'épidémie de Covid-19.

En Chine, l'économie de plateformes atteint une taille importante (Ma, Zhang, 2019:467-484). Selon le « Rapport sur le développement de l'économie du partage en Chine de l'année 2023 », elle était estimée à 3,832 milliards de yuans fin 2022 (0,49 milliard d'euros), soit 3,2 % de son produit intérieur brut[2]. Selon la neuvième enquête nationale sur la situation de la main-d'œuvre dont les résultats ont été publiés début 2023 par la Fédération nationale des syndicats de Chine (FNSC), 84 millions de travailleurs occuperaient de nouvelles formes d'emploi[3] à travers le pays (y compris les livreurs de repas, les chauffeurs VTC et les coursiers), ce qui représente environ 29 % de l'emploi informel total[4]. À l'heure actuelle, le nombre total de chauffeurs VTC enregistrés en ligne a dépassé les 100 millions[5], et presque 30 millions d'entre eux ont travaillé au moins une fois en 2022 (Cyanhill Capital, 2023). Le nombre cumulé de livreurs de repas enregistrés dépasse les 25 millions, dont 13 millions travaillent quotidiennement (Chen, 2023). Durant l'épidémie de Covid-19, leur nombre a fortement augmenté. À titre d'illustration, le nombre de personnes travaillant pour la plateforme Meituan, l'une des deux plateformes qui dominent le secteur de la livraison de nourriture en Chine, est passé de 4,7 à 6,24 millions entre 2020 et 2022, soit une augmentation de 32,8 %.

1. Les nouvelles formes d'emploi (NFE) en Chine incluent principalement les emplois liés aux plateformes numériques. D'autres nouvelles formes d'emploi se développent, souvent en lien avec ces plateformes. C'est le cas par exemple des salariés dits « partagés » qui sont apparus lors de la pandémie de Covid-19. Il s'agit d'une nouvelle forme d'emploi dans laquelle le secteur de la restauration traditionnelle prête du personnel excédentaire aux sociétés de plateformes de vente au détail pour un « emploi partagé » et du télétravail. Ce modèle a d'abord été largement utilisé sur les plateformes de vente au détail telles que Freshippo, Suning et Daily Fresh. Selon Sina Finance, plus de 1800 salariés ont été recrutés pour travailler chez Freshippo, plus de 3000 chez Walmart et plus de 3000 se sont inscrits au programme de « partage de talents » de Suning Logistics (Tu, 2024).

2. L'économie de plateformes comprend ici tous les types de plateformes, notamment de transport, d'hébergement, de services comme la livraison de repas à domicile, de soins médicaux, de production et partage des connaissances, etc. (Centre national d'information, 2023).

3. La catégorie « nouvelles formes d'emploi » implique deux niveaux de signification dans le contexte chinois. Elle est d'abord très directement associée à l'émergence, à partir de 2015, de différents types d'emplois liés à Internet, après la pleine diffusion de la technologie numérique en Chine. Par-delà la diversité socio-économique qu'elle recouvre, cette catégorie est avant tout construite par contraste avec les formes d'emploi dites standard. Les nouvelles formes d'emploi chinoises diffèrent par le type de contrat qui lie les plateformes et les travailleurs, et par la manière dont le travail est organisé, comme l'entrée et la sortie du travail, le temps de travail et le lieu de travail (Tu, Wang, 2024).

4. En croisant les données de l'« Annuaire statistique de la Chine 2023 » et de l'« Annuaire des statistiques du travail de la Chine 2023 », à la fin de 2022, le nombre de personnes employées de manière informelle dans les zones urbaines en Chine était d'environ 297,58 millions. Les nouvelles formes d'emploi font partie de l'emploi informel (Yu, 2020).

5. Par comparaison, selon les dernières statistiques du Bureau national des statistiques de Chine, fin 2022, le nombre total de salariés (formels) à temps plein engagés dans le transport routier était de 3 302 184 : https://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01.

Pour les chercheurs et les praticiens du droit, ce développement de l'économie de plateformes soulève de nombreux problèmes, tels que la (re)qualification du statut de ces travailleurs et la manière de garantir leurs droits. Dans la pratique judiciaire, les institutions d'arbitrage du travail et les tribunaux ont dans certains cas qualifié la relation entre les plateformes et leurs travailleurs de relation salariale (comme dans les affaires « Good Chef Platform » et « Shanshu Platform »). Cependant, ces requalifications ponctuelles ne résolvent pas complètement les problèmes de protection des droits et des intérêts auxquels sont confrontés les travailleurs des plateformes. Les caractéristiques de la relation entre les deux parties ne correspondent pas parfaitement aux éléments déterminants des relations de travail traditionnelles. Les arbitres sont ainsi amenés à opérer des compromis entre le soutien à l'innovation et au développement économique et la protection des droits des travailleurs (Yan, 2018). Mais dans la majorité des cas, il est difficile pour les travailleurs de plateformes d'obtenir le statut de salarié et de bénéficier d'une protection légale (Xie, 2018) : les réglementations du gouvernement chinois en matière d'économie de plateformes sont en réalité relativement souples. Jusqu'en 2020, le gouvernement a adopté une attitude prudente, voire encourageante, à l'égard du travail sur plateformes. La récession économique et la pression sur l'emploi provoquées par l'épidémie de Covid-19 ont ensuite fait du travail sur plateformes un moyen important de réduire la pauvreté, renforçant la tolérance et les encouragements politiques à l'égard des plateformes. Les « Avis de mise en œuvre de la Direction générale du Conseil d'État[6] sur le renforcement des mesures visant à stabiliser l'emploi en réponse à l'impact de l'épidémie » et l'« Avis de la Direction générale du Conseil d'État sur le soutien à l'emploi flexible multicanal » mentionnent certes la protection des droits et des intérêts des travailleurs dans les nouvelles formes d'emploi, mais ces textes mettent surtout l'accent sur l'assouplissement des réglementations du marché du travail et l'encouragement à de nouvelles formes d'emploi.

Par ailleurs, l'interprétation et la mise en œuvre des législations existantes restent incertaines. Étant donné que la « loi du travail » chinoise ne définit ni les « travailleurs » ni les « relations de travail »[7], la requalification des travailleurs de plateformes est rarissime, et ces derniers peinent à trouver dans le droit du travail une protection suffisante[8]. Nous observons ainsi qu'entre juin 2017 et août 2021, sur les 212 jugements civils concernant des questions de travail dans le secteur de la livraison

6. La Direction générale du Conseil d'État est un bureau important du Conseil d'État. Ses principales fonctions sont d'assister les dirigeants du Conseil d'État dans la gestion du travail quotidien, d'organiser et de coordonner le travail entre les différents départements, ainsi que de transmettre et de superviser la mise en œuvre des décisions, arrêtés et instructions du Conseil d'État. Les avis émis par la Direction générale du Conseil d'État jouent un rôle directif important dans la gestion administrative et la mise en œuvre des politiques. Même s'ils n'ont pas en eux-mêmes d'effet juridique, ils sont généralement strictement mis en œuvre et respectés dans la pratique.

7. Pour une présentation en langue française des législations du travail en Chine, voir : Didry, Wu (2010) ; Périsse (2013).

8. La législation du travail chinoise ne fournit pas de normes claires pour la définition des relations de travail. Devant les tribunaux, l'« Avis sur les questions concernant l'établissement de relations de travail » (Ministère du Travail et des Sécurités sociales, [2005] n° 12) est mobilisé comme référence principale. Selon son article 1, l'établissement d'une relation de travail nécessite les trois conditions suivantes : 1) l'employeur et l'employé satisfont aux qualifications disposées dans les lois et règlements ; 2) les travailleurs doivent respecter les règles formulées par l'employeur conformément à la loi, et ils sont soumis à la gestion de l'employeur et s'engagent dans un travail rémunéré organisé par l'employeur ; 3) la main-d'œuvre fournie par le travailleur fait partie intégrante des affaires de l'employeur. Mais ces dispositions manquent de critères clairement applicables, ce qui conduit à des nombreuses controverses dans la pratique judiciaire depuis des années (Xiao, 2021 ; Wang, 2018 ; Li, 2024).

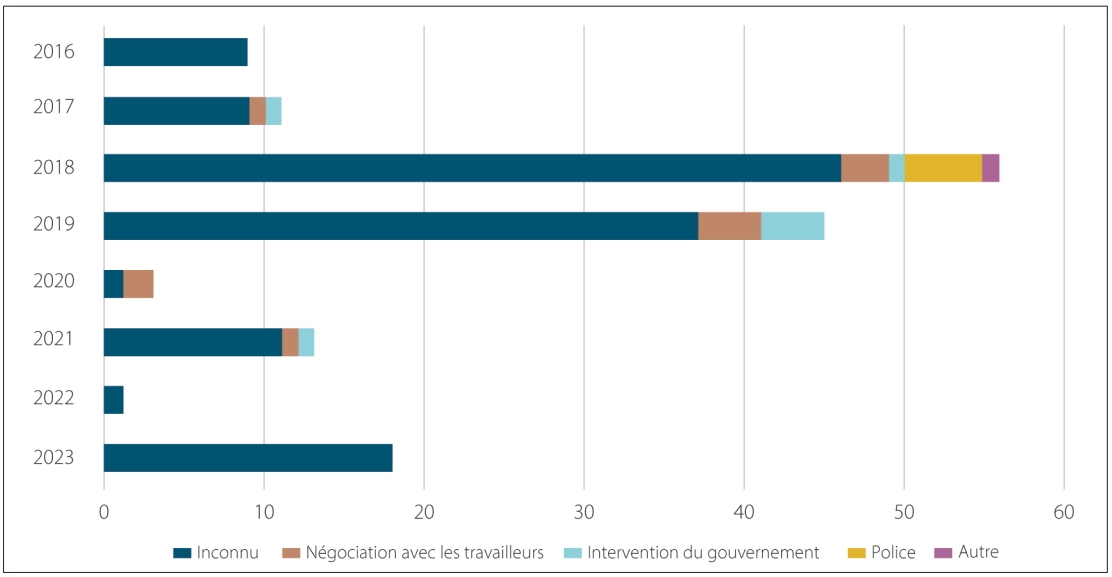
de repas en ligne relevant de la juridiction de Pékin[9], les travailleurs n'ont obtenu gain de cause que dans six cas.

Dans un tel contexte, les autorités publiques promeuvent la négociation collective pour ajuster les relations de travail, mettant en avant la capacité de celle-ci à parvenir à des arrangements tenant compte des conditions d'entreprises et de secteurs spécifiques, plus conformes aux besoins des deux parties[10]. Les autorités estiment par ailleurs que les accords collectifs peuvent combler les lacunes des lois et proposer des règles susceptibles d'être intégrées dans une législation future.

La négociation collective est également utilisée par le gouvernement chinois comme un moyen de régler les conflits collectifs. Selon les données du *China Labor Bulletin*, 156 grèves ont été déclenchées dans la branche de la livraison de repas entre 2016 et 2023 (graphique 1). Parmi les 24 cas pour lesquels le règlement du conflit est connu, la négociation collective arrive juste derrière la répression policière (7 cas contre 9 respectivement).

Cet article interroge la portée et les implications de cette promotion de la négociation collective pour réguler les relations de travail avec les plateformes numériques de livraison de repas. Après avoir présenté la structuration du marché de la livraison de repas et les formes diverses que peuvent y prendre les relations d'emploi, nous soulignons

Graphique 1 - **Nombre de grèves par mode de résolution dans la branche de livraison de repas (2016-2023)**



Lecture : 56 grèves ont eu lieu en 2018 dans la branche de livraison de repas. On ne connaît pas leur mode de résolution pour 46 cas. Pour les autres cas, la grève s'est soldée par l'ouverture de négociations dans trois cas, par l'intervention du gouvernement dans un cas, par la répression policière dans cinq cas, et par un autre moyen dans un cas.
Source : *China Labor Bulletin*, https://clb.org.hk/zh-hans#zh-hans.

9. Ces jugements ont été collectés par Xingrong Xu. La plupart des jugements après août 2021 ne sont plus rendus publics.

10. En France et en Europe, la négociation collective est également promue comme un moyen efficace de garantir les droits et intérêts des travailleurs de plateformes (Doherty, 2021 ; Frouin, 2020).

l'ambivalence du soutien des pouvoirs publics chinois à la négociation collective et analysons les premiers accords collectifs signés par les entreprises du secteur.

Le marché de la livraison de repas et ses trois formes de relations d'emploi

Le marché de la livraison de repas en Chine a connu une croissance rapide et une concurrence féroce. À la suite du lancement de la plateforme « Ele.me » en 2009, les géants de l'informatique, dont Baidu, Alibaba et Meituan, ont commencé à investir dans des plateformes de livraison. Après une phase d'expansion et de guerre des prix, le marché a connu une série d'acquisitions et de fusions. Après l'acquisition en 2017 de la troisième plus grande plateforme Baidu Waimai par Ele.me, le marché s'est stabilisé autour du duopole Meituan/Ele.me, qui concentre plus de 90 % des parts de marché. La concurrence entre les deux n'a cessé de s'intensifier depuis 2018 (Sun *et al.*, 2021).

Trois formes de relations d'emploi coexistent au sein de la branche, qui vont de l'indépendance assistée par plateforme au *crowdsourcing* en passant par la coopération en franchise.

L'indépendance assistée par plateforme

Dans le cas de l'indépendance assistée par plateforme, les entreprises construisent leurs propres plateformes numériques pour mener à bien leurs activités et interagir directement avec les clients (ce qu'on appelle le B2C). La plateforme établit généralement une relation de travail avec des travailleurs dont elle contrôle le recrutement, les normes de service et les conditions de travail (OIT, 2018). Les travailleurs doivent adopter le statut juridique de « foyer individuel industriel et commercial (*Geti Gongshanghu* 个体工商户) »[11]. Dans une telle relation d'emploi, les entreprises peuvent faire face à des problèmes tels que le *turn-over* de la main-d'œuvre et des difficultés à contrôler le processus de production (Li *et al.*, 2022). Des formes de résistance au contrôle algorithmique s'observent, comme des refus de commandes, des destructions d'articles à livrer ou des démissions. Le fort *turn-over* des travailleurs préoccupe depuis longtemps les plateformes chinoises. Le taux de rotation par mois des travailleurs est en moyenne supérieur à 20 %. Cette instabilité est certes liée au fait que la plupart des livreurs sont des « travailleurs migrants » venus des zones rurales ou des petites et moyennes villes, qui quittent périodiquement leur emploi, retournent dans leur ville d'origine et changent de ville d'emploi. Mais la faible protection de travail sur plateformes entretient aussi un faible engagement dans leur emploi, perçu comme instable et transitoire. L'insatisfaction professionnelle peut facilement conduire à la démission et la recherche d'un autre emploi. Par ailleurs, dans cette forme de relation d'emploi, l'incertitude demeure quant au résultat de possibles recours judiciaires pour requalifier cette relation en relation salariale. Le cas célèbre du livreur Li Xiangguo en est un exemple. En tant que livreur de plateforme,

11. Ce statut juridique a été créé en 1980. Les foyers individuels industriels et commerciaux sont des entités sans personnalité juridique distincte de l'entrepreneur gérés par un entrepreneur seul ou bien avec sa famille. Il n'existe pas d'exigence de capital légal minimum ni d'obligation de tenir une comptabilité. C'est une forme très souple car aucune dénomination n'est imposée ni d'obligation d'avoir un local fixe propre à l'exploitation. Il est en revanche possible de recruter des salariés mais l'entrepreneur ne peut pas confier la gestion à une tierce personne ni créer une succursale.

Li a eu un accident lors d'une livraison, entraînant une fracture. Afin de bénéficier d'une indemnisation pour accident du travail, Li a demandé la confirmation de la relation de travail avec la plateforme. Il a eu recours à l'arbitrage, qui n'a pas donné suite à sa demande, mais il a persévéré en recourant au tribunal en 2017. Le tribunal de première instance a requalifié la relation de travail entre lui et la plateforme en considérant qu'elle relevait d'un rapport de « subordination » en droit du travail.

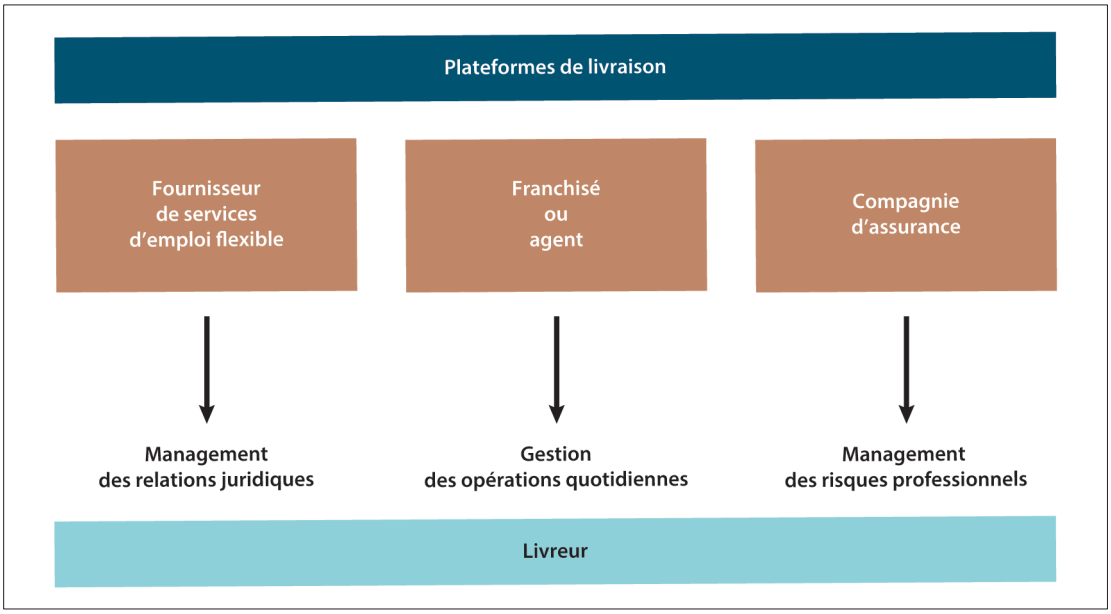
La coopération en franchise

Pour contourner ces difficultés potentielles, plusieurs entreprises ont opté pour une autre forme de relation d'emploi, à savoir la « coopération en franchise » (B2B2C). Dans ce cas, l'entreprise sous-traite le recrutement et la gestion des livreurs aux franchisés et à leurs éventuels sous-traitants, qui sont directement responsables des opérations de distribution (Huang *et al.*, 2021). En termes d'opérations quotidiennes, les franchisés ou, le plus souvent et à un niveau inférieur, les responsables de site[12] supervisent et contrôlent les livreurs. Les relations contractuelles et la rémunération des livreurs sont quant à elles confiées à des prestataires de services d'emploi flexible[13]. Cette externalisation réduit très fortement le risque de recours judiciaires de travailleurs revendiquant leur relation d'emploi avec la plateforme. Enfin, la gestion des risques professionnels est elle aussi externalisée : une entreprise d'assurance prend en charge les risques d'accident et de perte de biens du livreur lui-même ou d'un tiers, évitant ainsi les litiges. Ce type d'assurance offre une protection sociale minimale à ces travailleurs qui ne bénéficient pas du système de sécurité sociale à cause de leur statut d'indépendants. Les travailleurs semblent très satisfaits de cette protection et estiment que « l'entreprise [d'externalisation] gère les accidents avec beaucoup de diligence et peut déclencher l'indemnisation rapidement » (entretien avec un livreur, réalisé par Xingrong Xu). Dans le même temps, une telle couverture assurantielle les dissuade de recourir aux tribunaux pour faire reconnaître la responsabilité de la plateforme en cas d'accident du travail, considérant que « c'est mieux que rien ». Dans ce modèle de sous-traitance plurielle (schéma 1), la plateforme utilise sa position dominante pour conclure des contrats avec des sous-traitants afin de transférer à ces derniers la responsabilité de divers risques liés aux relations de travail. Les plateformes transfèrent non seulement les responsabilités légales à l'égard des livreurs de nourriture aux sous-traitants, mais elles leur imposent également la responsabilité de gérer les conflits de travail, par exemple d'empêcher les « livreurs de causer des problèmes » et les « risques de relations publiques ». C'est la plateforme qui organise ces trois formes de sous-traitance, l'entreprise franchisée et la compagnie d'assurance étant parfois la même.

12. Un site est en général composé d'un responsable et d'une vingtaine de livreurs. Le responsable coordonne la relation entre les commerçants, les livreurs et les utilisateurs. Il recrute les livreurs, attribue les commandes aux livreurs et gère les livreurs.

13. Ces prestataires offrent des services de ressources humaines aux entreprises par le biais de divers « modèles d'emploi non standard » tels que l'externalisation du personnel, l'intérim ou l'emploi à temps partiel. En fonction des besoins de l'entreprise, ils peuvent se voir confier la responsabilité du recrutement, de la signature des contrats, de la paie ou encore des taxes. Cette forme d'externalisation n'est pas propre aux plateformes de livraison de repas. Par exemple, China Telecom, le géant des télécommunications du pays, compte 303 200 travailleurs externalisés, soit 72,19 % du total de son personnel.

Schéma 1 - **Le modèle de sous-traitance des plateformes de livraison de repas**



Le crowdsourcing

La troisième forme d'emploi repose sur le modèle du *crowdsourcing*. Ce modèle utilise le *big data*, le *cloud computing* et d'autres technologies numériques pour intégrer et mobiliser la main-d'œuvre, les compétences, les matériaux de production et d'autres ressources afin de répondre aux besoins diversifiés des entreprises et des consommateurs. Contrairement au modèle traditionnel mettant en relation entreprise et travailleurs, celui-ci se fonde sur la relation directe entre plateforme et individus (connu sous le nom de C2C) (Zhou, 2020). Par exemple, les livreurs en *crowdsourcing* n'ont besoin que de se soumettre à une inscription de membre, à une authentification par leur nom réel et à une simple formation et évaluation en ligne pour devenir livreur de repas à temps partiel sur la plateforme. La caractéristique des livreurs de *crowdsourcing* est qu'ils sont dits « libres et volontaires ». Ils n'ont pas besoin de se conformer strictement aux règles de l'entreprise comme la gestion des présences ou l'obligation de prendre des commandes. La plateforme ne prescrit pas quand se rendre au travail, quand s'arrêter de travailler ou quel itinéraire emprunter pour livrer les commandes. Elle n'est pas tenue de verser une rémunération fixe sur une base mensuelle, ni de verser des cotisations sociales. La rémunération est basée sur les seuls résultats des livreurs : le volume de livraison des commandes, la ponctualité, les heures supplémentaires, la satisfaction du client, etc.

En résumé, dans l'économie de plateformes chinoise, malgré l'organisation duopolistique du marché, les relations d'emploi restent très éclatées. Quelle que soit la forme prise par la relation d'emploi, le lien juridique entre les travailleurs et la plateforme reste ambigu, et l'organisation du travail et les lieux de travail très dispersés. Dans une telle configuration, les travailleurs de plateformes sont difficiles à organiser et

manquent de capacité à négocier avec les entreprises.

Les limites de la promotion de la négociation collective par les autorités publiques

À mesure que la technologie numérique se sophistique et que les systèmes de plateforme sont optimisés, le contrôle de la plateforme sur les travailleurs se renforce, et le déséquilibre de pouvoirs entre plateformes et travailleurs devient plus manifeste et intolérable. Alors que le nombre de travailleurs de plateformes croît de manière continue et rapide, les conflits du travail se multiplient, et l'instabilité sociale interpelle les pouvoirs publics. En réaction, le gouvernement central et les gouvernements territoriaux chinois ont cherché ces dernières années à fournir une base institutionnelle à la négociation collective au sein des plateformes, considérée comme l'un des leviers institutionnels les plus importants pour protéger les droits et les intérêts de leurs travailleurs (Pan, 2022 ; Liu *et al.*, 2017). Les autorités choisissent ainsi de s'appuyer sur la Fédération nationale des syndicats de Chine (FNSC) pour organiser des négociations collectives avec les plateformes et y représenter les travailleurs.

Au niveau national, la Direction générale du Conseil d'État a publié en 2020 un « Avis pour soutenir l'emploi flexible multicanal » qui exprime le soutien de l'État à l'emploi flexible tout en soulignant la nécessité de protéger les droits et intérêts des travailleurs de plateformes. Ce texte marque un tournant progressif dans l'attitude du gouvernement à l'égard de l'économie de plateformes, du laissez-faire à une réglementation modérée. En 2021, les « Avis directeurs sur la protection des droits et intérêts des travailleurs pour stabiliser les nouvelles formes d'emploi », publiés conjointement par huit départements, dont le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale (MRHSS) et la Commission nationale du développement et de la réforme, soulignent que les organisations syndicales à tous les niveaux doivent coopérer activement avec les associations de branche, les grandes entreprises ou les organisations représentatives des entreprises, mener des consultations, signer des conventions collectives et promouvoir la formulation de normes de travail au niveau des branches. Les « Avis sur la protection efficace des droits et intérêts des travailleurs pour stabiliser les nouvelles formes d'emploi » publiés en 2021 par la FNSC, en réponse à ceux des départements ministériels, indiquent clairement que les fédérations de branche doivent jouer un rôle majeur, et qu'il faut négocier activement avec les représentants patronaux sur un agenda d'ampleur : les prix unitaires, la répartition des commandes, le taux de commission, les quotas de main-d'œuvre, les méthodes de paiement des rémunérations, les règles d'entrée et de sortie de la plateforme, les heures de travail, le repos et les vacances, la protection sociale, les systèmes de récompense et de sanction, etc. Plus tard en 2021, les « Avis sur la protection des droits et des intérêts légitimes des groupes de coursiers » et les « Avis directeurs sur la mise en œuvre des responsabilités des plateformes de restauration en ligne pour protéger efficacement les droits et les intérêts des livreurs de repas » ont été successivement publiés par des ministères, enjoignant à un renforcement de la négociation et de la communication entre les entreprises et les travailleurs. Les publications et la mise en œuvre des documents

politiques ci-dessus manifestent l'attention portée par les autorités publiques à la protection des droits des travailleurs dans les nouvelles formes d'emploi, *via* le développement attendu de négociations collectives.

Au niveau territorial, dans le prolongement des initiatives du gouvernement central, de nombreuses provinces et communautés ont progressivement publié des réglementations sur ce sujet. Ainsi, en 2021, huit départements de la province du Zhejiang ont publié conjointement les « Mesures de mise en œuvre pour garantir les droits et intérêts des travailleurs dans les nouvelles formes d'emploi ». Certains articles (n° 12, 19, 20 et 34) y prévoient une consultation collective sur les règles institutionnelles et les algorithmes des plateformes qui impliquent directement les droits et intérêts des travailleurs, tels que la rémunération du travail, les heures et les quotas de travail, ainsi que les standards du travail au niveau de la branche. En 2022, huit départements de Shanghai ont également publié conjointement des « Avis de mise en œuvre sur la protection des droits et intérêts des travailleurs dans les nouvelles formes d'emploi » pour aider les syndicats à négocier avec les associations de branche ou des grandes entreprises des conventions collectives au niveau de la branche. Le « Règlement sur les négociations collectives de la province du Jiangsu » adopté à son tour le 12 janvier 2023 inclut de nouvelles formes d'emploi dans le cadre de « l'ajustement[14] », offrant aux travailleurs de plateformes (avec et sans statut de salarié) le droit à la consultation collective. Il est clairement disposé que les entreprises de plateforme, les entreprises qui coopèrent avec des plateformes et les travailleurs sous nouvelles formes d'emploi peuvent négocier des prix unitaires à la pièce, la répartition des commandes, les taux de commission, etc.

Toutefois, cette promotion de la négociation collective pour réguler les conditions de travail et d'emploi des travailleurs de plateformes soulèvent plusieurs difficultés importantes sur le plan juridique, à commencer par les travailleurs pouvant bénéficier d'une convention collective. La « Loi des syndicats » limite l'adhésion aux « travailleurs » (*laodongzhe*, 劳动者) qui « reçoivent un revenu salarial comme principale source de subsistance ». La légalité de l'adhésion des travailleurs de plateformes aux syndicats est donc discutable au sein du système juridique actuel. En outre, les « Règlements sur les négociations collectives » utilisent le terme de « personnel » (*zhigong*, 职工), un mot de la période d'économie planifiée avec une portée plus ambiguë[15], de sorte que la question de savoir si les travailleurs de plateformes sont éligibles à la négociation collective n'est pas clairement tranchée (Li, Ye, 2023). De plus, si un travailleur de plateformes n'a pas le statut de salarié mais négocie avec son entreprise sur les conditions de transaction en créant ou en adhérant à une association (ici, un syndicat), il peut être soupçonné d'avoir violé le droit de la concurrence (Ban, 2020).

14. Formule rhétorique signifiant commencer à réguler le problème.

15. Le mot *Zhigong* 职工 est un terme de la période d'économie planifiée de la Chine (1952-1976), qui désigne les cadres, le personnel technique et les travailleurs non qualifiés du secteur public (le secteur privé n'existait pas en Chine à cette époque). Après 1977, avec les réformes économiques, le sens de ce mot a progressivement changé. Les travailleurs des entreprises privées ou des entreprises étrangères sont parfois appelés *Zhigong* 职工, mais dans certains documents, il est encore utilisé uniquement pour désigner les salariés des entreprises publiques ou du secteur public.

Tableau 1 - **Dix cas de négociation collective avec les plateformes de livraison de repas en Chine**

Cas	Date	Ville (province)	Niveau de négociation	Nombre de travailleurs	Représentants des travailleurs	Représentant patronal	Acteurs tiers à l'initiative de la négociation	Contenu de l'accord
1	Septembre 2019	Bengbu (Anhui)	Branche	nd	Fédération syndicale de la livraison de nourriture en ligne de Bengbu	3 entreprises franchisées	Fédération municipale des syndicats	1. Salaire minimum ; 2. Distribution de matériels ; 3. Augmentation du salaire annuel de 5 % ; 4. Mesures de prévention des pics de chaleur pour les travailleurs travaillant par temps chaud
2	Octobre 2020	Quanzhou (Fujian)	Entreprise	52	Représentants des salariés	Entreprise franchisée	Fédération municipale des syndicats, départements ressources humaines et sécurité sociale, chambre de commerce, confédération municipale des entreprises	1. Mécanisme d'incitation ; 2. Congés maladie et assurance maladie ; 3. Prime d'ancienneté ; 4. Activités syndicales
3	Novembre 2021	Huichang (Jiangxi)	Entreprise	nd	Représentants des salariés	Entreprise franchisée	nd	nd
4	Mars 2021	Shijiazhuang (Hebei)	Branche	10 000	Fédération syndicale de la livraison de nourriture en ligne de Shijiazhuang	4 entreprises franchisées (sur 8)	Fédération municipale des syndicats	1. Salaire minimum ; 2. Primes hivernales et primes estivales pour températures élevées

Cas	Date	Ville (province)	Niveau de négociation	Nombre de travailleurs	Représentants des travailleurs	Représentant patronal	Acteurs tiers à l'initiative de la négociation	Contenu de l'accord
5	Oct. 2022	Lin Yi, Jining (Shandong)	Branche	nd	nd	nd	Fédération provinciale des syndicats	1. Mesures de prévention des pics de chaleur pour les travailleurs travaillant par temps chaud ; 2. Salaire minimum ; 3. Assurance accidents ; 4. Paiement de salaire le 20 de chaque mois
6	Nov. 2022	Chifeng (Mongolie intérieure)	Entreprise	nd	Représentants des salariés	Entreprise franchisée	Fédération municipale des syndicats	1. Sécurisation partielle des revenus des couples avec enfants* ; 2. Mécanisme de tolérance aux pannes
7	Nov. 2022	Huaibei (Anhui)	Branche	900	Représentants des salariés	3 entreprises franchisées	Fédération des syndicats de district	1. Salaire minimum ; 2. Prime hivernale et prime estivale pour températures élevées ; 3. Examen médical régulier
8	Août 2022	Xiaogan (Hubei)	Entreprise	218	Représentants des salariés	Entreprise franchisée	Fédérations communautés communales et syndicats, départements ressources humaines et sécurité sociale	1. Rémunération ; 2. Prime pour haute température
9	Fév. 2023	Nantong (Jiangsu)	Entreprise	305	Représentants des salariés	Entreprise franchisée	Comité de district du PCC	nd
10	Juil. 2023	Shanghai (Shanghaï)	Réseau	3 000 000	Représentants des salariés	Plateforme Ele.me	Fédération municipale des syndicats	1. Indemnisation du travail et mécanisme de croissance ; 2. Optimisation de l'algorithme ; 3. Assurance accidents du travail

* Le salaire d'un livreur se compose de deux parties : le salaire de base (environ 2 000 RMB, soit 250 euros) et les commissions liées aux livraisons réalisées. Pour percevoir l'intégralité du salaire de base, un livreur doit travailler à temps plein pendant 30 ou 31 jours par mois. 50 RMB sont déduits pour chaque journée non travaillée. Dans ce cas de négociation collective, si deux conjoints d'un même couple sont livreurs et ont des enfants, leurs salaires de base peuvent être maintenus même s'ils s'absentent du travail.
Source : construction des auteurs.

Par conséquent, étant donné que le champ d'application de la législation du travail est ambigu et que celle-ci entre en conflit avec le droit de la concurrence, les politiques incitant des travailleurs de plateformes ayant une identité juridique inconnue à adhérer à des syndicats ou à s'engager dans les négociations collectives se confrontent à des problèmes de légalité.

L'impulsion publique à la négociation collective enchâssée dans le jeu politique

Contrairement à la plupart des pays occidentaux, en Chine, la négociation collective relève d'un modèle « dominé par l'État ». Dans ce cadre, ni les chefs d'entreprise ni les syndicats ne peuvent représenter librement les intérêts des employeurs ou des travailleurs. Tous sont soumis directement aux directives de l'État, et la détermination finale des salaires et des conditions de travail est soumise aux réglementations mises en œuvre par les gouvernements territoriaux.

La gestion par indicateurs est au cœur de la négociation collective en Chine. Les responsables locaux d'un même niveau, qu'il s'agisse de provinces, de villes, de comtés ou de villages, sont en effet engagés dans un jeu de promotion politique ou tournoi politique (Zhou, 2004 ; Xu, 2010). Un tel jeu est à somme nulle : le nombre de promotions étant limité, la promotion d'une personne réduit directement les chances de promotion d'une autre. Depuis les années 1980, les critères de sélection et de promotion des élus locaux sont passés d'indicateurs purement politiques à des indicateurs économiques et sociaux, dont certains concernent aujourd'hui le développement de la négociation collective. Par conséquent, le soutien public à la négociation collective est enchâssé dans le jeu de la promotion politique. Le MRHSS, la FNSC et la Conférence nationale tripartite sur la coordination des relations de travail fixent des objectifs chiffrés aux gouvernements territoriaux qui, avec les syndicats, complètent ces objectifs. La gestion par indicateurs constitue une forte incitation pour les administratifs territoriaux à soutenir le développement de la négociation collective, le nombre de conventions collectives signées et l'expansion de leur couverture étant devenus des indicateurs décisifs pour la promotion politique. En conséquence, la négociation collective n'est pas une négociation entre les syndicats et les entreprises ou des organisations patronales, mais un jeu dans lequel les comités territoriaux du Parti communiste chinois (PCC), les gouvernements territoriaux et les syndicats se réunissent, au sens littéral, pour négocier avec les entreprises (Wu, 2021).

Nous avons rassemblé tous les cas de négociation collective dans la branche de la livraison de repas rapportés de façon suffisamment détaillée par les médias publics entre 2019 et fin 2023, soit dix au total (tableau 1). Il en ressort que ces négociations (d'entreprise et de branche) ont jusqu'à présent toutes été initiées par les syndicats territoriaux, ou menées conjointement par les comités territoriaux du PCC et les directions ministérielles sur les territoires (cas 2, 8 et 9). Cependant, ces négociations dans l'ombre du parti-État relèvent le plus souvent d'une démarche très formaliste, l'essentiel étant d'aboutir à un texte signé, peu importe son contenu. En effet, la gestion par indicateurs conduit à concentrer l'attention des gouvernements territoriaux sur la quantité et la couverture des conventions collectives et ne fixe pas d'objectifs clairs sur la qualité des conventions. Les plateformes disposent de fait d'un pouvoir important dans le processus de négociation : les rémunérations et

les conditions de travail sont pour la plupart déterminées unilatéralement par l'entreprise. Les représentants des travailleurs ne sont pas en mesure de construire un rapport de forces suffisant avec l'entreprise pour peser dans les négociations. Par conséquent, la convention collective est le plus souvent signée sans véritable négociation, se limitant à la reprise tels quels des textes légaux. Sur les dix cas analysés, cinq accords collectifs se contentent de compiler des textes de lois et de réglementations (cas 3, 4, 7, 8 et 9).

L'expérience de négociation collective la plus récente est la « consultation à l'échelle du réseau Internet entier » menée par l'entreprise de plateforme « Ele.me », à Shanghai (cas 10). Cette démarche a été initiée par le responsable de la section du Parti communiste des syndicats de Shanghai, en coordination avec le responsable de la section du PCC dans l'entreprise[16]. Dans ce cas, les travailleurs du réseau ont formé un congrès des personnels visant à établir les règles de procédure. Ils ont élu des représentants pour mener les consultations collectives et ont signé une convention collective à l'échelle du réseau entier, cette convention ayant été approuvée après examen par le congrès. Cette pratique utilise le cadre institutionnel « consultation collective/congrès des personnels/convention collective » dans le cadre juridique actuel pour garantir dans une certaine mesure la légitimité et l'efficacité du contenu de la convention collective, et offre finalement une certaine protection des droits à tous les travailleurs de plateformes (Shen, 2023). C'est le seul cas où ce ne sont pas les entreprises sous-traitantes des plateformes numériques qui négocient, mais les plateformes elles-mêmes. Bien que cette négociation collective soit menée au sein de l'entreprise, son niveau « réseau entier » s'affranchit des restrictions géographiques et des différences de statut des travailleurs, ainsi que des frontières de l'entreprise-réseau pour concerner les franchisés et les sous-traitants, formant un modèle de pratique relativement standardisé et efficace.

Conclusion

Les travailleurs chinois de plateformes, qui ne jouissent ni de la liberté d'association ni du droit de grève, sont dans un rapport de forces très défavorable avec les plateformes du fait d'un contrôle algorithmique sophistiqué et de modèles complexes de sous-traitance. Dans le même temps, l'incompatibilité entre les lois actuelles et le nouveau modèle économique provoque une ambiguïté dans la requalification de leurs statuts juridiques d'une part, et empêchent les travailleurs de rechercher des ressources pour protéger leurs droits sous le cadre institutionnel existant d'autre part. Ainsi, de nouveaux conflits du travail émergent, perçus comme une source de menaces pour la stabilité sociale et le développement économique.

Depuis sa création en 1994, le système chinois de négociation collective a été utilisé comme un moyen par l'État-Parti pour régler les conflits du travail et harmoniser les relations professionnelles. Cependant, la gestion par indicateurs fait que la négociation collective avec les plateformes prend un tour très formaliste, les acteurs publics portant peu d'attention à son contenu et à sa qualité.

Toutefois, les caractéristiques oligopolistiques de l'économie de plateformes ont ouvert de nouvelles possibilités de négociation collective à l'échelle de la branche, jusqu'ici difficiles à mettre en œuvre. Dès lors, la négociation collective de plateformes pourrait évoluer différemment à l'avenir.

16. Le gouvernement chinois impose depuis plusieurs années la création de sections du PCC dans les entreprises privées.

Sources :

- Ban X. (2020), « Au-delà des relations de travail : l'expansion et la voie des droits collectifs du travail dans le cadre de l'économie de plateforme », *La Science du droit*, n° 8, p. 160-175 [en chinois].
- Centre national d'information (2023), *Rapport sur le développement de l'économie du partage en Chine 2023*, Pékin, https://bit.ly/3R2D839 [en chinois].
- Chen L. (2023), « Les livreurs de repas sont-ils vraiment confrontés au dilemme de la "déqualification" ? », *Journal chinois des sciences sociales*, 24 août, https://bit.ly/3KgW3DB [en chinois].
- Cyanhill capital (2023), *Rapport de recherche sur les travailleurs de plateforme*, Pékin, https://www.jufair.com/information/45896.html [en chinois].
- Didry C., Wu T. (2010), « "Gouverner le travail par la loi". Conflits du travail et luttes pour le droit dans une entreprise de Shanghai (2003-2007) », *Droit et Société*, n° 76, p. 589-613, https://doi.org/10.3917/drs.076.0589.
- Doherty M. (2021), « Le "travailleur", le droit de l'UE et la négociation collective », *Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 2, p. 60-71, https://doi.org/10.4000/rdctss.538.
- Frouin J.-Y. (2020), *Réguler les plateformes numériques de travail,* Rapport au Premier ministre, 1er décembre, https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/277504.pdf.
- Huang L., Hao Zh., Tian Y., Han R. (2021), *Rapport annuel de recherche 2020 sur la protection des droits du travail et des intérêts des employés dans les nouveaux formats d'entreprise*, Bureau de travail social Yilian de Pékin, http://www.yilianlabor.cn/yanjiu/2021/1909.html [en chinois].
- Guan B., Wang Zh. (2021), « Protection des droits et intérêts des jeunes nouvellement employés : dilemmes, ajustements et solutions », *Chinese Youth Studies*, n° 4, p. 22-28, https://doi:10.19633/j.cnki.11-2579/d.2021.0050 [en chinois].
- Li B., Ye J. (2023), « Dilemmes juridiques et solutions à la formation de syndicats dans l'économie de plateforme intelligente », *Journal of Hefei University of Technology*, vol. 37, n° 3, p. 51-60 [en chinois].
- Li M. (2024), « Les difficultés dans le processus de la requalification de relation de travail des travailleurs de plateforme », *Protection sociale de Sichuan*, n° 2, p. 126-136 [en chinois].
- Liu M., Kuruvilla S. (2016), « The state, the unions, and collective bargaining in China: the good, the bad and the ugly », *Comparative Labor Law & Policy Journal,* n° 38, p. 187-210, https://hdl.handle.net/1813/76872.

- Lou Y. (2021), « Analyse juridique et construction institutionnelle de la protection des droits du travail et des intérêts du personnel à emploi flexible dans l'économie de plateforme », *Journal of Fujian Normal University* (Philosophy and Social Sciences Edition), n° 227, p. 70-81 [en chinois].
- Ma Y., Zhang H. (2019), *Development of the sharing economy in China: challenges and lessons, in* Liu K.-C., Racherla U. S. (eds), *Innovation, Economic Development, and Intellectual Property in India and China: Comparing Six Economic Sectors*, New York, Springer, p. 467-484, https://doi.org/10.1007/978-981-13-8102-7_20.
- OIT (2018), « La qualité de l'emploi dans l'économie des plates-formes numériques », *Note d'information*, n° 5, https://bit.ly/4bCcCFN.
- Pan T. (2022), « Évolution et derniers développements du système de consultation collective en Chine », China Labour Relations Report 2021-2022, Pékin, *Social Science Literature Press*, p. 178-191 [en chinois].
- Périsse M. (2013), « Législation du travail en Chine : la gouvernance par la loi, facteur d'attractivité ? », *Autrepart*, vol. 64, n° 1, p. 3-20, https://www.cairn.info/revue-autrepart-2013-1-page-3.htm.
- Rymkevich O., Brown R. C. (2021), « New challenges for the collective representation of platform workers in Russia and China », Addabbo T., Ales E., Curzi Y., Fabbri T., Rymkevich O., Senatori I. (eds), *The Collective Dimensions of Employment Relations,* Cham, Palgrave Macmillan, p. 281-301, https://doi.org/10.1007/978-3-030-75532-4_12.
- Shen J. (2023), « Expérience pratique et stratégies d'amélioration pour la consultation collective dans les nouveaux domaines d'activité », *Workers Daily*, 7 août, https://bit.ly/4dW4xxC [en chinois].
- Sun P., Chen Y., Rani U. (2023), « From flexible labour to "sticky labour": A tracking study of workers in the food-delivery platform economy of China », *Work, Employment and Society*, vol. 37, n° 2, p. 412-431, https://doi.org/10.1177/09500170211021570.
- Tu W., Wang X. (2024), « New forms of employment and labour protection in China », *ILO Working Paper*, n° 103, January, https://doi.org/10.54394/EKJK7740.
- Wang Q. (2018), « La requalification de relation de travail des travailleurs de plateforme et leurs protections sociales en Chine », *Science du droit*, n° 4, p. 57-72 [en chinois].
- Wang Y. (2018), « L'emploi atypique d'un point de vue international et son interprétation dans le contexte chinois - discutant également de l'ampleur et des caractéristiques de l'emploi atypique en Chine », *Labour Economics Research*, n° 6, p. 95-115 [en chinois].

- Wu Q. (2021), *La gouvernance des relations de travail en Chine,* Pékin, China Workers Publishing [en chinois].
- Xiao Zh. (2021), « La théorie et le système des critères du standard de subordination dans la requalification de relations de travail », *Science du Droit,* vol. 471, n° 2, p. 160-176 [en chinois].
- Yan N., Li T., Zhou Y. (2020), « Analyse du système d'assurance sociale pour les praticiens de l'économie de plateforme sous la nouvelle forme d'emploi », *Gestion macroéconomique,* n° 12, p. 69-76, https://doi:10.19709/j.cnki.11-3199/f.2020.12.012 [en chinois].
- Yan T. (2018), « La crise et la renaissance de la définition de relation du travail », *Revue de Droit chinois*, n° 6, p. 127-129 [en chinois].
- Yu F. (2020), « Recherche sur le développement des nouvelles formes d'emploi sous le contexte de stabiliser le marché de travail », *Journal de l'Université de relations de travail de Chin*e, vol. 34, n° 6, p. 44-54 [en chinois].
- Zhang Ch. (2016), « Tendances futures du développement de l'emploi, analyse du concept et de l'impact des nouvelles formes d'emploi [J] », *China Human Resources Development*, n° 19, p. 86-91, https://doi:10.16471/j.cnki.11-2822/c.2016.19.011 [en chinois].
- Zhou I. (2020), « Digital labour platforms and labour protection in China », *ILO Working Paper,* n° 11, October, https://bit.ly/3yhhu4G.
- Zhou L. (2004), « Incitations et coopération des responsables gouvernementaux dans le jeu de la promotion - également sur les raisons des problèmes de longue date du protectionnisme local et de la construction redondante en Chine », *Revue de l'Économie,* n° 6, p. 33-40 [en chinois].