

Leplusimportant

20 propositions pour un modèle social responsable des plateformes numériques d'emploi



Livre Blanc

par Nathalie Bassaler, Mathias Dufour, Florian Forestier, Jérémie Giniaux-Kats

Février 2022

Leplusimportant

*Investir dans l'humain pour réussir une transition
écologique et numérique inclusive*

[#Leplusimportant](#) est un think tank & action lab innovant et indépendant.

Notre collectif citoyen promeut l'investissement dans l'humain pour réussir une transition écologique et numérique inclusive.

A cette fin, notre think tank produit et diffuse des solutions concrètes de politiques publiques et notre action lab accompagne en pro bono les acteurs de l'ESS pour démultiplier leur impact social.

20 propositions pour un modèle social responsable des plateformes numériques d'emploi



Livre Blanc

Nathalie Bassaler, Mathias Dufour, Florian Forestier, Jérémie Ginjaux-Kats

Février 2022

Sommaire et récapitulatif des propositions

Introduction du Livre Blanc	6
Présentation du contexte : l'ubérisation des métiers et de l'emploi	8
Axe 1 - Accélérer et enrichir le dialogue social et renforcer l'autorité de régulation	11
Proposition #1 - Accélérer, en complément du dialogue sectoriel, la mise en place du dialogue social au niveau des plateformes	12
Proposition #2 - Renforcer les moyens consacrés au dialogue social, notamment pour éviter que le manque de moyens soit un obstacle à la participation des collectifs de travailleurs	14
Proposition #3 - Renforcer les pouvoirs de l'ARPE et la faire évoluer vers un rôle de bras armé de l'Etat régulateur	15
Axe 2 - Adapter les droits des travailleurs à l'ère du management algorithmique	17
Proposition #4 - Adopter 10 principes directeurs relatifs aux droits des travailleurs de plateformes en matière de management algorithmique	18
Proposition #5 - Introduire un objectif d'explicabilité des algorithmes	19
Proposition #6 - Introduire un droit d'information des travailleurs sur les algorithmes	20
Proposition #7 - Introduire le droit positif à une décision humaine	21
Proposition #8 - Mettre en œuvre une démarche de prévention des risques liés au management algorithmique au sein des plateformes	22
Axe 3 - Renforcer les droits sociaux des travailleurs des plateformes numériques et les sécuriser pour les rendre effectifs	23
3.1 Rééquilibrer les droits des travailleurs indépendants par rapport aux plateformes	24
Proposition #9 - Fixer par décret un prix plancher des prestations	24
Proposition #10 - Mettre en place une garantie de revenu en cas de perte brutale d'activité	25
Proposition #11 - Faire reconnaître la responsabilité des plateformes en tant qu'employeurs en matière de santé et sécurité à l'égard des travailleurs	25
Proposition #12 - Faire respecter le droit des travailleurs indépendants de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour des tiers	26
Proposition #13 - Faire abonder par l'État le CPF des travailleurs, via des crédits fléchés sur les formations facilitant la mobilité vers des métiers en tension	27
3.2 Améliorer l'accès effectif des travailleurs indépendants des plateformes à une protection sociale	27
Proposition #14 - Faire déclarer les revenus et éventuellement faire payer les cotisations et contributions obligatoires à la charge des travailleurs collaboratifs par les plateformes, sur la base d'un identifiant unique	28

Proposition #15 - Remplacer les seuils de cotisation pour l'accès aux régimes de protection sociale par des cotisations en pourcentage du revenu au premier euro	29
Proposition #16 - Réduire ou supprimer les conditions de continuité de l'emploi pour bénéficier de la protection sociale	29
Proposition #17 - Assurer la continuité de l'assurance sociale et des droits des travailleurs lors du passage d'un emploi à un autre (portabilité)	29
Proposition #18 - Mener des actions de sensibilisation pour diminuer le non recours, notamment par l'ARPE	29
Axe 4 - Promouvoir un modèle de plateformes socialement respectueuses	30
Proposition #19 - Augmenter les ressources de fonds d'investissement à destination des plateformes coopératives	31
Proposition #20 - Expérimenter l'ouverture de droits sociaux liés à l'exercice d'activités d'intérêt local	31
Proposition #21 - Lancer une mission chargée d'élaborer un programme d'action publique de soutien à l'essor des plateformes coopératives	32
Conclusion	34
Annexe : récapitulatif de nos contributions sur le sujet	36

Introduction du Livre Blanc

Les bouleversements des relations de travail induits par l'accélération des évolutions des outils numériques s'inscrivent dans la durée. Il y a ainsi de grandes chances que nous soyons confrontés à un **état permanent d'évolution des relations de travail où le droit devra lui aussi en permanence s'ajuster.**

Les plateformes se transforment tout le temps, et très vite. Dès lors, **le cadre social dans lequel les plateformes évoluent** ne doit pas être défini ni figé une fois pour toutes, mais **doit être très évolutif**, au risque sinon de perdre toute pertinence.

Certes, les plateformes comme les travailleurs ont besoin de visibilité et de stabilité, il ne s'agit donc pas que ce modèle social soit précaire ou « bouleversable » à chaque instant, mais il doit pouvoir évoluer.

Concrètement, cela signifie trois choses.

1. Il serait vain de vouloir contrôler des usages qui répondent à une évolution des attentes des acteurs. **La doctrine doit plus s'inscrire dans une garantie de droits, et non pas s'inscrire dans une volonté d'encapsuler les nouvelles formes de travail à chaque fois qu'elles émergent.**
2. **Le dialogue social et la négociation collective doivent être au cœur de ce modèle, car c'est en partie par la discussion et la concertation entre les acteurs que les évolutions souhaitables vont se dessiner au fur et à mesure.**
3. Enfin, **la régulation publique elle-même doit être plus évolutive**, avec des clauses de revoyure plus fréquentes pour adapter la loi et le cadre réglementaire, et une ouverture plus grande à des expérimentations et des généralisations par la loi de situations déjà bien établies et stabilisées auprès des acteurs. Il est donc essentiel que ce cadre soit adaptatif et fasse l'objet d'évolutions très régulières pour pouvoir s'adapter aux transformations des plateformes et des situations vécues par les travailleurs et aux accords trouvés par les acteurs.

*

Ce Livre blanc est publié à l'occasion de la conférence-débat "Promouvoir un modèle social responsable des plateformes numériques d'emploi", organisée le 16 février 2022 dans le cadre des [Etats généraux de la transition inclusive](#).

Les Etats généraux de l'investissement social pour une transition écologique et numérique inclusive sont lancés conjointement par #Leplusimportant et le Conservatoire national des Arts et Métiers (Cnam), en partenariat avec plus de 100 organisations et acteurs de la société civile. Cette initiative citoyenne est placée sous le Haut patronage du Président du CESE.

Les États généraux servent de laboratoire à idées de la société civile pour relever les défis de l'insécurité économique auxquels font face tant les entreprises que les citoyens. Il s'agit de démontrer comment l'investissement dans les compétences et l'employabilité est un levier d'action puissant qui permet à la fois de renforcer la compétitivité des entreprises via une main d'œuvre plus qualifiée, de lutter contre les inégalités économiques et prévenir le déclassement social.

Inspiré par de nombreux travaux en collaboration avec d'autres acteurs, notamment [Sharers & Workers](#), le contenu de ce Livre blanc n'engage bien entendu que #Leplusimportant.

Nous vous souhaitons une excellente lecture. Commentaires et suggestions sont les bienvenus à contact@leplusimportant.org

Présentation du contexte : l'ubérisation des métiers et de l'emploi

1. Définition de l'ubérisation des métiers et de l'emploi

L'ubérisation désigne la transformation d'un secteur économique par l'arrivée d'un acteur du numérique, qui vient percuter et bouleverser l'organisation des entreprises existantes, les rapports de force entre elles, et leurs chaînes de valeur, et ce de manière d'autant plus puissante que ces entreprises, technologiques, s'émancipent « de facto » de toutes les réglementations pouvant prévaloir dans un secteur donné.

Les plateformes sont des entreprises qui organisent, grâce aux outils numériques, ce qu'on appelle des « marchés multifaces ». Elles mettent en relation des groupes d'utilisateur.rice.s distincts mais interdépendants (par exemple, les coursiers et leurs client.e.s). Elles peuvent le faire de manière très fine et individualisée, en temps réel au moment où ils en ont besoin, et très facilement. Leur modèle économique est basé sur l'effet de réseau : la puissance de ces entreprises grandit au fur et à mesure qu'elles trouvent des utilisateur.rice.s, car l'utilité d'un réseau se démultiplie avec le nombre de ses utilisateur.rice.s.

Le Conseil national du numérique (CNNum) décrit les plateformes comme des structures d'une nouvelle sorte, hybride entre l'entreprise et le marché. La théorie des firmes identifie en effet deux mécanismes de coordination des agents économiques : le marché et l'entreprise. La situation économique idéale de concurrence pure et parfaite se retrouve en effet très peu sur les marchés en particulier du fait du manque d'information, engendrant une inadéquation entre offre et demande et augmentant les coûts de transaction, ce qui conduit à la constitution de firmes pour les réduire. Les plateformes constituent des hybrides qui « *mettent en relation plusieurs faces d'un marché. Pour ce faire, elles recourent à la collecte massive des données des usagers, l'appariement entre l'offre et la demande reposant sur le recours à l'algorithme* ». L'élément clef du modèle économique d'une plateforme est dès lors l'effet de réseau et la quantité d'utilisateur.rice.s qu'elle peut mettre en relation, avec pour conséquence le fait qu'il n'y a pas de place pour les nouveaux entrants : c'est la logique du « *winner takes all* » – le gagnant rafle tout.

Ces acteurs viennent concurrencer des acteurs traditionnels, tout en s'appuyant sur des formes d'organisation où l'IAA remplace tous les mécanismes de coordination usuels au sein des firmes. En proposant d'« optimiser » les processus de coordination, la plateforme réduit l'avantage de la firme comme lieu de réduction des coûts de transaction. Ce faisant, elle va substituer une relation commerciale à une relation de travail, un contrat de prestation de service à un contrat de travail. C'est en ce sens que l'on peut parler d'hybridation marché-entreprise. Les plateformes s'affichent comme des entreprises technologiques d'intermédiation émancipées de toutes les réglementations qui s'appliquent à des entreprises traditionnelles.

2. Périmètre de la plateformesation de l'économie

La grande nouveauté à laquelle nous avons assisté depuis le début des années 2000 est l'émergence de plateformes dites « allégées », qui externalisent la plupart des coûts du capital et du travail et rétribuent des travailleur.euse.s « indépendant.e.s », à la tâche. Avec ces plateformes, a été mise en exergue la question du travail et de l'emploi. Ces plateformes « dites » d'emploi jouent un rôle d'intermédiaire dans une prestation de service, plus simplement dans une relation de travail entre un prestataire et un donneur d'ordres. Ces acteurs sont présents dans différents secteurs (le transport de personnes, comme Uber et Lyft, la livraison de repas comme Deliveroo, la logistique comme Stuart, l'alimentation comme Frichti, etc.). Ce sont des entreprises jeunes, de culture anglo-saxonne, plutôt agressives, qui se sont imposées très rapidement dans des secteurs qui n'étaient pas préparés à leur arrivée en exploitant tout à la fois les avantages de leur positionnement technologique que, plus pragmatiquement, les failles des régulations « historiques ».

Ces entreprises, par leur nature « digitale », entraînent des transformations de grande ampleur dans les formes d'organisation du travail et d'autorité qu'elles mettent en œuvre. La donnée est au cœur de leur modèle économique et relationnel. Elles utilisent des algorithmes qui fonctionnent comme des « instruments de surveillance ». En quelque sorte, les algorithmes affectent, rémunèrent et organisent la prestation de service des travailleurs. Ces derniers sont mis en compétition permanente, souvent placés dans une situation de dépendance économique forte au travers des effets et jeux de la réputation liés à la notation. Les travailleurs qualifiés ne sont pas épargnés : un professionnel doté d'une qualification solide construit sa réputation par sa compétence, reconnue. Dans le cas qui nous occupe, la réputation est entièrement aux mains de la plateforme. Enfin, ces entreprises tendent à adapter le travail au mode de fonctionnement des algorithmes par une logique de décomposition et d'automatisation de toute activité.

3. Périmètre de l'ubérisation

Ce mouvement est pour l'instant concentré sur quelques secteurs de la mobilité, de la logistique, des services de proximité. Mais il a vocation, et on le voit déjà, à s'étendre et à se généraliser à l'ensemble de l'économie, du tourisme à l'industrie automobile ou à l'énergie, en passant par la restauration (Brigad) ou les services numériques (Malt).

Nous pouvons nous rapporter aux éléments quantitatifs donnés par le Cnum dans son rapport rendu en juillet 2020 sur "[Le travail à l'ère des plateformes](#)", p. 17 : "L'Igas estime le nombre de travailleurs des plateformes en France à 200 000 en 2015, soit 0,7 % de la population active. Casilli avance le chiffre de 260 000 micro-travailleurs occasionnels en France en 2018, dont 15 000 seulement utiliseraient la plateforme chaque semaine. En 2017, l'Enquête Emploi menée par l'INSEE fait ressortir que 7 % des indépendants utilisent une « plateforme numérique ou un autre intermédiaire » afin de rencontrer leur clientèle⁴⁹. Cela représente également 200 000 travailleurs, soit environ 0,8 % de la population active en emploi. Ils estiment que les travailleurs indépendants entrant en contact avec leur clientèle *exclusivement* via une plateforme numérique (ou un autre intermédiaire) seraient environ 100 000, principalement dans le secteur des transports, de l'immobilier et de l'information et de la communication. Là encore, le nombre de travailleurs des plateformes augmente en

France, comme le montrent les données sectorielles. Entre 2017 et 2018, le nombre de véhicules de tourisme avec chauffeur (VTC) enregistrés a augmenté de 65 %, soit 2,8 fois plus qu'en 2016⁵⁰. De la même manière, le nombre de micro-entrepreneurs inscrits dans le secteur des transports (incluant de fait les VTC mais aussi la livraison) s'est accru de 80,6 % entre 2017 et 2018."

4. Impact de l'ubérisation sur le marché du travail

Cette arrivée n'a pas eu, loin de là, que des effets négatifs : l'offre a été bouleversée, l'expérience client souvent améliorée, avec un aiguillon évident pour les entreprises historiques des secteurs concernés (comme les taxis).

Le problème vient surtout du modèle économique de beaucoup de ces entreprises, et heureusement pas toutes. C'est une situation tout à la fois très classique – celle de l'externalisation des coûts du capital et du travail –, mais aussi spécifique, du fait de la position d'intermédiaire dans laquelle veulent se cantonner ces acteurs. Le résultat est que c'est un modèle indissociable de la précarité du travail. La plupart de ces plateformes construisent finalement un marché « secondaire » dans lequel les travailleurs sont obligés d'accepter des conditions de travail très dégradées. Leur activité (livraisons, etc.) ne produit souvent pas une grande valeur ajoutée, ce qui ne leur laisse en quelque sorte d'autre choix que de jouer sur la rémunération des travailleurs et leurs conditions de travail. C'est surtout cette tendance qu'il nous faut contrecarrer.

Axe 1 - Accélérer et enrichir le dialogue social et renforcer l'autorité de régulation

Le cadre social des plateformes reste encore à inventer, ce qui nécessite d'agir à différents niveaux. En particulier les asymétries de pouvoir qui existent entre les plateformes et les travailleurs qui s'y connectent appellent des correctifs importants.

Pour améliorer les protections et conditions de travail, il serait naïf de penser que l'initiative ne peut venir que des acteurs eux-mêmes, ne serait-ce que parce que toute législation relative aux données et aux algorithmes n'a de chance d'aboutir qu'avec une intervention européenne.

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

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

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

En matière de représentation des travailleurs et de dialogue social au sein des plateformes de livreurs et de VTC, le quinquennat qui s'achève a permis plusieurs avancées que nous saluons :

- la mise en place d'un droit de représentation de ces travailleurs, bien qu'indépendants, grâce à l'[ordonnance du 21 avril 2021 sur la représentation des travailleurs des plateformes](#), que nous avons largement contribué à inspirer ;
- la mise en place d'une [autorité de régulation des relations sociales des plateformes d'emploi](#) (ARPE) ;
- l'organisation prochaine (mai 2022) des premières élections nationales pour désigner les représentants de ces travailleurs au niveau du secteur ;
- l'[habilitation donnée au Gouvernement](#) de légiférer sur la représentation des plateformes elles-mêmes et sur les modalités du dialogue social structuré au niveau du secteur entre représentants des plateformes et des travailleurs indépendants.

Ces avancées restent cependant insuffisantes pour qu'un dialogue social de qualité se mette en place rapidement. Or ceci met en évidence une contradiction majeure, dans la position actuelle des pouvoirs publics, entre la volonté affichée de confier aux acteurs, par le dialogue social, le soin d'élaborer eux-mêmes les contours du modèle social des plateformes, et la lenteur et le manque de moyens avec lesquels ce dialogue social est mis en place.

Pour lever cette contradiction, et donner toute sa place au dialogue social, nous portons plusieurs propositions

1. accélérer la mise en place d'un dialogue social au niveau des plateformes
2. renforcer les moyens consacrés au dialogue social
3. renforcer les pouvoirs de l'ARPE et sa faire évoluer vers une autorité de régulation

Proposition #1 - Accélérer, en complément du dialogue sectoriel, la mise en place du dialogue social au niveau des plateformes

Alors que la France était "en avance" en Europe en faisant voter à plusieurs reprises depuis 2016 des dispositions sur la responsabilité sociale des plateformes, puis avec le vote en juin 2019 de celles sur la représentation des travailleurs, **le temps presse désormais pour garder la maîtrise sur la régulation des plateformes.**

A titre illustratif, il s'est écoulé près de 1.000 jours (!) entre l'adoption au Parlement d'un amendement prévoyant la représentation des travailleurs de plateformes en juin 2019 et l'adoption définitive en février 2022 de la loi permettant cette représentation.

Les textes actuellement adoptés sur la représentation des travailleurs et sur le dialogue social avec les plateformes ([ordonnance du 21 avril 2021](#), [loi du 7 février 2022](#)) portent exclusivement sur le niveau du secteur (VTC, livreur).

Ce dialogue social au niveau du secteur ne verra pas le jour avant 2023, le temps que l'ordonnance prévue par la loi du 7 février sur la représentation des plateformes et les modalités de dialogue sociale soit publiée, que ses textes d'applications soient eux-mêmes publiés et que les instances concernées se mettent en place.

Aucun texte législatif ne prévoit aujourd'hui de représentation des travailleurs ni de dialogue social au niveau des plateformes elles-mêmes. Ce qui signifie que seul un dialogue informel peut avoir lieu, avec les limites de l'exercice, sans aucune élection ni aucun accord.

La [raison évoquée](#) pour justifier cette absence de tout texte législatif sur les modalités de représentation et de dialogue *au niveau des plateformes*. est qu'il serait prématuré de les définir et qu'il est préférable de laisser les acteurs se saisir eux-mêmes de ce sujet.

Or en l'état actuel du droit il ne pourra concrètement pas y avoir de dialogue social formel au niveau des plateformes avant 2026 :

- mise en place du dialogue de secteur au mieux en 2023 (cf. *supra*)

- au moins 6 mois voire 1 an requis pour négocier et signer, adopter un accord relatif à la représentation des travailleurs et au dialogue au niveau des plateformes (-> 2024)
- au moins 1 an requis pour adopter les dispositions législatives afférentes (-> 2025)
- au moins 1 an requis pour publier les textes d'application et organiser les élections (-> 2026).

2026 c'est dans 4 ans. A l'échelle des plateformes, c'est une éternité. Il y a donc une contradiction entre la volonté affichée de donner la main aux acteurs pour définir ensemble les modalités de leur dialogue social et le fait d'imposer des délais qui empêchent *de facto* ce dialogue d'avoir lieu.

De surcroît, dans la mesure où des élections de représentants de travailleurs au niveau du secteur auront lieu en 2024 puis en 2028, ce calendrier conduit donc à alterner tous les deux ans des élections, alors qu'il n'y a aucune raison de ne pas organiser simultanément les élections au niveau du secteur et des plateformes, et même de bonnes raisons de vouloir éviter la multiplication des périodes électorales et la lourdeur et les coûts liés à l'organisation d'élections.

Nous proposons donc que l'ordonnance prévue par la loi du 7 février 2022 fasse l'objet d'un projet de loi de ratification qui inclut les modalités de représentation et de dialogue au niveau des plateformes.

Ceci permettrait d'organiser des élections au niveau des plateformes en 2024 et donc d'aligner le calendrier électoral sur celui du niveau sectoriel.

Concrètement, l'instauration d'une **représentation des travailleurs et d'un dialogue social au niveau de la plateforme** peut coexister avec le niveau sectoriel, dans un premier temps de manière parallèle et indépendante. Il est également possible de commencer avec l'ordre public social, la plateforme ne pouvant être que mieux disante. Il importe dans tous les cas de veiller à ne pas mettre en opposition, au sein d'un même secteur, la population des travailleurs des plateformes et celle des salariés de l'économie traditionnelle qui sont déjà représentés et bénéficient d'acquis sectoriels parfois non transposables aux plateformes.

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

L'organe de représentation et de consultation au sein de la plateforme pourrait valablement être chargé de **missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de**

travail, comme de formation professionnelle. Ses membres pourraient présenter à la plateforme les réclamations individuelles ou collectives des travailleurs.

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

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

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

Proposition #2 - Renforcer les moyens consacrés au dialogue social, notamment pour éviter que le manque de moyens soit un obstacle à la participation des collectifs de travailleurs

Avant même que les premières élections de représentants des travailleurs indépendants de plateformes de VTC et de livreurs rendent leur verdict (mai 2022), il est déjà acquis qu'aucun des collectifs de travailleurs existants ne s'est porté candidat à l'élection.

Seules les organisations issues de centrales syndicales de salariés occuperont donc la table de négociation avec les plateformes.

Nous avons milité -avec succès- pour que les syndicats traditionnels puissent se présenter, car c'est aux travailleurs et à eux seuls de choisir leurs représentants. Leur participation aux élections, via des organisations dédiées aux indépendants, est donc positive. Pour autant, il est **difficile de ne pas voir dans le fait que l'élection se tienne sans aucun des collectifs de travailleurs une forme d'échec collectif.**

En effet, ces collectifs (INV VTC, STC VTC, le Clap, Indépendants.co...) ont joué un rôle essentiel dans la mobilisation sociale des travailleurs des plateformes depuis des années. Leur absence affaiblit la légitimité des élections et donc la portée du dialogue social à venir.

Si les raisons du choix de ne pas se présenter varient d'un collectif à l'autre, la faiblesse des moyens de ces collectifs a joué un rôle indéniable. Or si les syndicats de salariés bénéficient, au nom de leur représentativité, de soutiens publics, ce n'est pas le cas de ces collectifs de bénévoles, dont cet épisode révèle justement la fragilité.

C'est pourquoi nous proposons de renforcer les moyens accordés au dialogue social (au sens large) afin que le manque de moyens ne soit pas un obstacle à la participation des collectifs de travailleurs aux élections, et notamment pour les prochaines prévues au printemps 2024.

Sans moyens, difficile de mener un dialogue social de qualité, comme l'illustrent les problèmes rencontrés par les observatoires départementaux du dialogue social des TPE, du fait notamment de leur absence de financement.

Proposition #3 - Renforcer les pouvoirs de l'ARPE et la faire évoluer vers un rôle de bras armé de l'Etat régulateur

Si la mise en place d'une [autorité de régulation des relations sociales des plateformes d'emploi](#) (ARPE) est une avancée dans la bonne direction, celle-ci est encore loin d'être à la hauteur des enjeux.

Créée par l'ordonnance du 21 avril 2021, l'ARPE a pour objet de *“réguler le dialogue social entre les plateformes et les travailleurs, notamment en assurant la diffusion d'informations et en favorisant la concertation”*.

Cette formulation suffit à elle seule à mettre en évidence plusieurs paradoxes. L'autorité s'appelle “autorité des relations sociales”, mais son objet ne porte en réalité que sur le *dialogue social*. Elle est censée avoir un rôle de “régulation” mais son rôle réel se borne à “assurer la diffusion d'informations” et à “favoriser la concertation”. Dit crûment, l'ARPE n'a aucun pouvoir normatif, son seul pouvoir, en dehors de l'organisation des élections, étant... d'organiser des réunions.

L'ARPE ne répond pas à la volonté des pouvoirs publics de mettre en place un véritable outil de régulation des plateformes d'emploi. La création de cet établissement public administratif répond à celle bien plus prosaïque de décharger l'Etat de la gestion opérationnelle des élections et des différends entre les plateformes et les représentants des travailleurs liés au dialogue social.

Même au sein de son périmètre d'activité, l'ARPE ne dispose que de moyens très réduits, puisqu'elle n'a actuellement que 3 agents, directeur inclus. Quand on sait qu'il y a 6 représentants de l'Etat au conseil d'administration, ce ratio incroyable de 2 administrateurs de l'Etat pour 1 salarié suffit à lui seul à montrer que la priorité est n'est pas de permettre à l'ARPE d'agir !

Pourtant partout en Europe et dans le monde les plateformes font l'objet de régulation de plus en plus forte, à l'image du projet de Directive de la Commission européenne du 8 décembre dernier -précédé d'un rapport du Parlement européen allant dans le même sens- qui prévoit des mesures relatives à la transparence des algorithmes et à leur contrôle.

En créant une “autorité de régulation” qui en réalité n'a aucun pouvoir, la France se place donc en porte-à-faux vis-à-vis de ses partenaires.

Il nous semble donc urgent d'élargir le périmètre et les pouvoirs de l'ARPE, ne serait-ce que pour **offrir à l'Etat un moyen souple et frugal pour garder la main sur la régulation sociale des plateformes** en constituant un **bras armé de l'Etat stratège**, sur un sujet majeur de régulation sociale ayant le potentiel de bouleverser le monde du travail, grâce à une compréhension fine des acteurs, des enjeux et des leviers d'action à mobiliser pour servir efficacement l'intérêt général.

Concrètement, nous proposons à court terme, en revenant sur la restriction de son mandat au “dialogue social” au profit de l’ensemble des relations entre les travailleurs et les plateformes, d’élargir son rôle dans 3 directions :

1. Renforcer ses pouvoirs d’analyse et de propositions en matière de régulation

- a. Mandater l’ARPE pour exercer une **fonction d’observatoire des pratiques** ;
- b. La collecte et le traitement de données, via des algorithmes, étant au cœur de l’activité des plateformes, donner en particulier un **droit d’accès aux informations relatives à la mise en œuvre des algorithmes** et à la **manière dont les plateformes collectent et utilisent les données personnelles des travailleurs** ;
- c. Mandater l’ARPE pour **faire des recommandations** à destination des plateformes et des pouvoirs publics sur les pratiques du secteur et leur régulation, notamment dans son rapport annuel ; lui donner en particulier les moyens de **mandater des études** sur des sujets requérant une expertise spécifique, y compris dans une perspective prospective et internationale ;
- d. Mandater l’ARPE pour **donner un avis (consultatif) sur tous les projets de textes liés à la régulation des plateformes** d’emploi ;

2. Renforcer les pouvoirs de sanction de l’ARPE en cas d’infractions constatées de la part des plateformes ou des travailleurs sur son périmètre d’intervention ;

3. Renforcer sa capacité d’action au service des plateformes et des travailleurs

- a. Elargir la protection accordée par l’ARPE aux représentants élus des travailleurs à ceux qui se portent candidats aux élections, ceux-ci étant tout aussi vulnérables que les élus
- b. Mettre en place un portail d’information sur le travail sur les plateformes à destination des travailleurs potentiels avec notamment un "comparateur" de plateformes, un simulateur de revenus et des petits modules de formation sur le travail indépendant sur plateformes, sur la base d’informations transmises par les plateformes aux pouvoirs publics.

Ces évolutions permettraient à l’Etat de conserver tout son pouvoir décisionnel, tout en facilitant l’ajustement réactif et opérationnel du cadre législatif et réglementaire en fonction des retours d’expérience de terrain et des évolutions toujours rapides et spectaculaires de l’écosystème des plateformes.

Axe 2 - Adapter les droits des travailleurs à l'ère du management algorithmique

Les plateformes d'emploi sont fondées sur le management algorithmique, c'est-à-dire l'usage des algorithmes pour organiser le travail humain. Or celui-ci bouleverse le travail et les relations entre le donneur d'ordre et les travailleurs.

Alors que le droit commercial et le droit du travail sont encore très centrés sur l'organisation des relations de travail pré-numérique, prendre la mesure des enjeux posés par le management algorithmique sur le travail et agir dès maintenant pour l'encadrer est donc absolument critique. Il s'agit de permettre d'exploiter son potentiel tout en garantissant des conditions de travail qui préservent la dignité, la santé, l'égalité de traitement et l'autonomie des travailleurs.

Alors que le droit du travail est encore très centré sur l'organisation des relations de travail pré-numérique, prendre la mesure des enjeux posés par le management algorithmique sur le travail et agir dès maintenant pour l'encadrer est absolument critique.

Le management algorithmique constitue, pour les travailleurs, une source à la fois d'opportunités et de menaces. Il a le potentiel de rendre l'activité des travailleurs plus productive, moins soumise à l'arbitraire, et plus intéressante. Il ouvre à l'inverse aussi pour eux des risques de surveillance abusive, de discriminations, de perte d'autonomie voire de risques psycho-sociaux accrus, et de perte d'employabilité.

Or, comme le souligne [Jeremias Adams-Prassl](#), il ne faut pas tomber dans le piège du déterminisme technologique : aucune de ces tendances n'est inexorable et l'histoire a montré combien la régulation par les pouvoirs publics et les pratiques des entreprises peuvent orienter et encadrer les évolutions technologiques.

Comme l'écrit d'ailleurs le Parlement européen en 2019 dans sa résolution sur une [politique industrielle européenne globale sur l'intelligence artificielle et la robotique](#) : *“les évolutions dans le domaine de l'IA peuvent et devraient être conçues de façon à préserver la dignité, l'autonomie et l'auto-détermination des individus”*.

L'enjeu n'est autre que de **reprendre le contrôle de l'IA au travail : promouvoir un management algorithmique responsable** pour exploiter son potentiel tout en garantissant des conditions de travail qui préservent la dignité, la santé, l'égalité de traitement et l'autonomie des travailleurs.

Proposition #4 -Adopter 10 principes directeurs relatifs aux droits des travailleurs de plateformes en matière de management algorithmique

Si l'on veut exploiter son potentiel tout en garantissant des conditions de travail qui préservent la dignité, la santé, l'égalité de traitement et l'autonomie des travailleurs, il est essentiel de définir en quoi consisterait un management algorithmique responsable.

C'est pourquoi, pour prévenir les risques posés par le management algorithmique pour les travailleurs (surveillance abusive, discriminations, risques psycho-sociaux, perte d'autonomie, perte d'employabilité), nous proposons **10 principes directeurs**. Nous proposons ainsi **10 principes directeurs pour les travailleurs**, relatifs à leur droit à la dignité, leur droit à l'égalité de traitement, leur droit à la santé et leur droit à l'autonomie.

Ces principes directeurs sont inspirés notamment par ceux du [BIT](#), de [l'OCDE](#) et des [TUC](#).

Préserver la **dignité** des travailleurs

Droit à la vie privée : les algorithmes ne doivent pas donner lieu à des abus dans la surveillance des travailleurs ou la collecte des données les concernant. Leur mise en œuvre n'étant pas apparente pour le travailleur dans ses tâches quotidiennes, les algorithmes permettent plus aisément, à dessein ou non, des atteintes aux libertés individuelles des travailleurs et contribuent à effacer la frontière déjà mouvante entre vie professionnelle et vie privée,

Droit d'information et de consentement : les travailleurs doivent être informés de la nature des données et informations collectées sur eux et des usages qui en sont faits et les données collectées doivent l'être avec leur consentement éclairé,

Droit aux interactions humaines : les travailleurs ne doivent pas avoir à travailler uniquement avec des algorithmes mais doivent pouvoir avoir des interactions humaines dans leur travail.

Préserver l'**égalité de traitement** des travailleurs

Droit à la non-discrimination : les algorithmes au travail ne doivent pas introduire de discriminations parmi les travailleurs (dans l'entreprise mais aussi à l'embauche).

Préserver la **santé et le bien-être psychologique** des travailleurs

Droit à la santé : les algorithmes ne doivent pas être source de risques de santé notamment psychosociaux.

Préserver l'**autonomie** des travailleurs

Droit à la compréhension ([explicabilité des algorithmes](#)) : les travailleurs doivent non seulement être informés qu'ils travaillent avec un algorithme, mais comprendre comment cette interaction fonctionne (principe d'intelligibilité des algorithmes),

Droit à la décision humaine : les travailleurs ont droit à ce que les décisions qui les concernent soient prises par des individus,

Droit au recours, les travailleurs doivent pouvoir contester ou faire appel de toute décision prise sur le fondement d'un algorithme,

Droit à la formation à l'usage de l'IA : les travailleurs ont le droit d'être formés à l'usage des algorithmes,

Droit de négociation : les travailleurs ont le droit, via leurs représentants, à être informés et à négocier les conditions d'usage des algorithmes au travail dans l'entreprise.

Proposition #5 - Introduire un objectif d'explicabilité des algorithmes

L'algorithme étant au cœur de la relation de travail des travailleurs avec les plateformes, il est indispensable qu'ils puissent en comprendre les enjeux et les règles de fonctionnement.

L'objectif de "transparence" de l'algorithme nous semble à la fois irréaliste et pas forcément souhaitable. Nous proposons plutôt de **consacrer un objectif d'intelligibilité du code ou de l'algorithme**, qui, concrètement, pourrait être inscrit dans le droit européen, via le [projet de règlement de la Commission européenne sur l'IA](#) publié le 21 avril dernier.

Plusieurs arguments motivent cette proposition :

1. **L'explicabilité de l'algorithme est indispensable pour que les travailleurs et prestataires puissent s'engager contractuellement en connaissance de cause.** L'usage de l'algorithme, en tant qu'instrument contractuel indirect, est en effet créateur de droits et d'obligations. Or les règles de fonctionnement des algorithmes sont aujourd'hui opaques pour les travailleurs, voire pour les employeurs. Il n'est pas rare que seul l'auteur du code, prestataire externe à l'entreprise, soit capable de l'expliquer en intégralité. Sans transparence ni lisibilité, la décision issue du management algorithmique ne peut être motivée pour son destinataire : elle est dès lors... arbitraire ;
2. **L'explicabilité est un prérequis indispensable pour circonscrire les risques de biais, de discrimination, ou d'autres atteintes aux droits des travailleurs et prestataires, faire du contenu de l'algorithme un objet de négociation et permettre l'audit de l'algorithme par un tiers et notamment par un juge en cas de litige ;**
3. Il y a déjà un précédent juridique majeur, le [Conseil Constitutionnel](#) ayant reconnu valeur constitutionnelle à l'objectif d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi. Cet objectif d'intelligibilité constitue désormais une nouvelle composante de la sécurité juridique. Or, si nous considérons, au sens figuré, que "[Code is law](#)", il est légitime, similairement, de consacrer un objectif d'intelligibilité de l'algorithme ;

4. Inversement, cet objectif d'explicabilité ne conduira ni à nuire à la promotion de l'innovation, ni aux droits de propriété intellectuelle attachés aux algorithmes.

Un algorithme se doit d'être interprétable et un résultat d'être explicable. Seule cette intelligibilité, érigée en principe dès la conception de l'algorithme, permettra aux parties - travailleurs, employeurs ou donneurs d'ordre - d'accéder aux motifs d'une décision pour la comprendre et la corriger le cas échéant, ce qui préservera la responsabilité de chacun.

Certes, le Règlement européen [Platform to Business](#) (P2B) introduit déjà la notion de transparence dans les relations entre travailleurs et plateformes, mais cette transparence est limitée aux plateformes et n'est envisagée qu'en aval de l'algorithme, dans les effets de sa mise en œuvre. Or il faudrait intervenir en amont, par **l'introduction d'un impératif d'explicabilité de l'algorithme à mettre en œuvre dès sa conception dans le Règlement européen sur l'IA.**

Cet objectif d'explicabilité doit se traduire par **des critères d'accessibilité, d'auditabilité, voire d'association de différentes parties prenantes à la conception des algorithmes** pour encadrer à bon escient leur élaboration et devenir ainsi "*ethical by design*".

Le Règlement européen sur l'IA pourrait ordonner *a minima* **l'explicabilité du code objet** - et non du code source - de l'algorithme, de même que la **communication sur demande** de tout travailleur ou prestataire concerné par sa mise en œuvre, d'un **document intelligible et opposable à son émetteur**, exposant de manière claire et complète les conditions et les effets de la mise en œuvre de l'algorithme sur le management dont il est l'objet.

Cet objectif d'explicabilité doit être étendu aux résultats des tests et audits des algorithmes.

Proposition #6 - Introduire un droit d'information des travailleurs sur les algorithmes

La [Proposition de directive de la Commission européenne relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme](#), du 9 décembre 2021, envisage en son **article 6** d'imposer aux plateformes d'informer les salariés au sujet des :

1. systèmes de surveillance automatisés qui sont utilisés pour surveiller, superviser ou évaluer l'exécution du travail des travailleurs des plateformes par voie électronique;
2. systèmes de prise de décision automatisés qui sont utilisés pour prendre ou appuyer des décisions qui ont une incidence significative sur les conditions de travail des travailleurs des plateformes, en particulier leur accès aux tâches, leurs revenus, leur sécurité et leur santé au travail, leur temps de travail, leur promotion et leur statut contractuel, y compris la limitation, la suspension ou la résiliation de leur compte¹.

¹ Les informations visées sont notamment : le principe même, et le caractère effectif ou non, de la mise en œuvre des systèmes de surveillance et des systèmes de prise de décision automatisés, les catégories d'actions surveillées, supervisées ou évaluées par ces systèmes, y compris l'évaluation par le destinataire du service ; les catégories de

Nous proposons que sans attendre l'adoption de ce projet de directive (dont il n'est d'ailleurs pas garanti qu'elle soit adoptée telle quelle), ce droit d'information des travailleurs sur les algorithmes s'applique aux plateformes d'emploi en France.

Proposition #7 - Introduire le droit positif à une décision humaine

Adapter les droits des travailleurs à l'ère du management algorithmique, c'est s'attacher à rééquilibrer les rapports entre le travailleur et le donneur d'ordre face au management algorithmique, notamment face aux asymétries d'information.

Une partie de la solution à cet enjeu consiste à introduire le droit positif à une décision humaine (avec le cas échéant mise en œuvre d'un procédé algorithmique), ce qui serait plus porteur à la fois juridiquement et politiquement que le droit actuel introduit par le RGPD de ne pas faire l'objet d'une décision algorithmique.

Ce contrôle humain de la décision algorithmique doit être défini par les pouvoirs publics, selon des critères permettant de responsabiliser l'employeur ou le donneur d'ordre, tout en rendant ce droit effectif pour le travailleur.

Ce droit à la décision humaine devrait être **mis en avant par le donneur d'ordre ou la plateforme**, tant lors de la conclusion du contrat qu'au cours de son exécution, avec la mise en place de **procédures internes facilitant sa mise en œuvre**.

Cette proposition trouve par ailleurs un écho tout récent dans la [proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme](#), du 9 décembre 2021, qui prévoit en son article 8 deux droits pour les travailleurs de plateforme :

- Le droit d'obtenir de la plateforme une explication de toute décision prise ou appuyée par un système de prise de décision automatisé qui a une incidence significative sur les conditions de travail ;
- Le droit de demander à la plateforme de travail numérique de réexaminer cette décision.

L'introduction d'un "droit à la décision humaine", évoquée supra, offrirait notamment aux travailleurs un premier levier d'action concret en cas de déconnexion par une plateforme.

En effet, si le débat est souvent porté sur l'assimilation d'un tel déréférencement à une rupture contractuelle (à soumettre au juge prud'homal ou au juge consulaire), le "droit à la décision humaine" permettrait en amont de questionner ce déréférencement et de forcer les parties au contrat, à lui donner sa juste qualification ou à le remettre en cause.

décisions qui sont prises ou appuyées par ces systèmes ; les principaux paramètres que ces systèmes prennent en compte et l'importance relative de ces principaux paramètres dans la prise de décision automatisée, y compris la manière dont les données à caractère personnel ou le comportement du travailleur de plateforme influencent les décisions ; la motivation des décisions de restreindre, de suspendre ou de résilier le compte du travailleur de plateforme, de refuser la rémunération du travail exécuté par le travailleur de plateforme, des décisions concernant le statut contractuel du travailleur de plateforme ou toute décision ayant des effets similaires.

La proposition de directive sur les conditions de travail plateformes du 09/12/2021 prévoit d'ailleurs un mécanisme pour toute décision prise par ou appuyée par un algorithme, cela inclut donc le déréférencement voire la rupture. La plateforme doit expliquer sa décision sur demande, le travailleur peut demander un réexamen, et il peut contester (article 8 du projet de directive).

Proposition #8 - Mettre en œuvre une démarche de prévention des risques liés au management algorithmique au sein des plateformes

Nous recommandons que soit mise en œuvre une démarche de prévention des risques liés au management algorithme – et en particulier les risques psychosociaux – répondant aux exigences suivantes :

- L'implication des dirigeants de l'entreprise,
- La formation de l'ensemble des collaborateurs aux usages, opportunités et risques liés à l'IA.
- Le développement d'une culture de la prévention des risques psychosociaux liés à la mise en œuvre d'un algorithme dans les relations de travail,
- L'implication des représentants des travailleurs et leur formation en conséquence,
- La possibilité pour les représentants du personnel d'être assistés de tiers dans l'identification et l'évaluation de ces facteurs de risque spécifiques,
- L'information des travailleurs sur les démarches préventives et leur accès aux outils de cette prévention,
- La possibilité pour les travailleurs et représentants d'initier des alertes en matière de risques psychosociaux liés à la mise en œuvre des algorithmes, sans conséquence sur leur connection ou leur mandat.

Cette proposition est en parfaite adéquation avec celle émise au niveau européen le 9 décembre 2021, dans le cadre de la [proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme](#), en son article 7.

Cette proposition de directive prévoit en effet une surveillance humaine des décisions automatisées et notamment l'évaluation de l'incidence des décisions individuelles prises ou appuyées par l'algorithme. Cette directive ferait en effet aux plateformes de travail numérique les injonctions suivantes :

- évaluer les risques que présentent les systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés pour la sécurité et la santé des travailleurs des plateformes, notamment en ce qui concerne les risques d'accident du travail, les risques psychosociaux et ergonomiques;
- évaluer si les garanties de ces systèmes sont adaptées aux risques recensés compte tenu des caractéristiques spécifiques de l'environnement de travail;
- établir des mesures de prévention et de protection appropriées.

Axe 3 - Renforcer les droits sociaux des travailleurs des plateformes numériques et les sécuriser pour les rendre effectifs

Il est essentiel de faire évoluer le droit du travail pour **rééquilibrer le rapport de force et réduire les asymétries de pouvoir pour les travailleurs des plateformes.**

En l'état, l'équilibre que peut suggérer le contrat commercial est remis en cause par la réalité de l'exécution de la relation contractuelle entre les plateformes et les indépendants.

Même si le travailleur opte pour le choix de l'indépendance, comme la Commission européenne le souligne elle-même, dans certains cas il y a réellement privation des prérogatives essentielles de l'indépendance. Dans cette situation on ne peut pas exclure le salariat, c'est d'ailleurs la voie explorée en Italie, en Espagne, au Royaume-Uni.

Il convient selon nous de dépasser l'approche statutaire, consistant à affirmer que les travailleurs des plateformes numériques sont de fait des salariés.

La liberté du choix du statut doit être celle du travailleur. Dès lors, **le législateur doit pouvoir offrir un cadre sécurisant afin que celui qui opte pour l'indépendance puisse être assuré que cette indépendance ne sera pas fictive².**

La solution proposée par la Commission européenne, dans son [projet de directive sur les travailleurs des plateformes](#), comme d'ailleurs celui du Parlement européen, dans le [rapport de Sylvie Brunet](#) adopté en septembre 2021, consiste à affirmer une "présomption réfragable de contrat de travail (de salariat) si au moins 2 de 5 critères de manque d'indépendance sont validés.

Si nous trouvons cette approche intéressante, il nous semble tout aussi prometteur d'utiliser ces critères pour **renforcer le caractère réellement indépendant des travailleurs** au lieu de les faire basculer directement dans le salariat.

Pour prendre l'exemple des chauffeurs VTC, leur revendication souvent exprimée ne porte pas sur le salariat mais sur le renforcement de leur indépendance à l'égard des plateformes. Nous proposons des pistes dans cette perspective.

Il ne s'agit d'ailleurs pas seulement de caractère réel ou fictif de l'indépendance, mais aussi d'évoluer vers le « **travail décent** », tel que le définit l'OIT, dont les conditions sont loin d'être remplies pour nombre de ces travailleurs, en particulier en matière de santé et de sécurité, de rémunération, de liberté d'expression des revendications, ou encore de négociation et d'accès à la formation, pour ne mentionner que quelques problèmes.

² Similairement, il semble opportun d'apporter *au sein du salariat* des réponses à la demande croissante d'autonomie pour éviter que celui-ci ne perde en pertinence pour les travailleurs comme pour les employeurs.

3.1 Rééquilibrer les droits des travailleurs indépendants par rapport aux plateformes

Une contribution accrue des travailleurs des plateformes au financement d'une meilleure **protection sociale** se heurte à deux obstacles : celui de leur capacité financière effective à le faire mais aussi celui de leur faible valorisation de l'intérêt de cette protection sociale.

De fait, les différentes études qui ont pu être menées ont mis en évidence une faible appétence des chauffeurs VTC comme des livreurs à vélo pour des éléments de protection sociale comme l'assurance vieillesse par exemple. Deux thèmes font cependant l'objet d'attentes fortes : l'ATMP et la garantie de revenu en cas de perte brutale d'activité.

Par ailleurs, il est constant que leur revendication porte sur une meilleure rémunération, qui doit notamment leur permettre de pouvoir se payer une meilleure protection sociale, l'indépendance économique et l'indépendance sociale étant selon eux fortement liées.

Au total, notre perspective sur le sujet est la suivante :

- 1) renforcer la protection sociale des travailleurs des plateformes est une nécessité et même une urgence, elle l'est d'autant plus qu'inversement on ne pourra pas régler la question de la sécurisation juridique de la relation contractuelle sans régler celle de la sécurisation économique des travailleurs,
- 2) cette protection sociale ne doit pas dépendre des plateformes : la dépendance économique ne doit pas se doubler d'une dépendance sociale, c'est la définition même de l'indépendance que d'avoir le choix de sa protection sociale,
- 3) il n'est financièrement pas possible de faire financer leur protection sociale par les seuls travailleurs des plateformes, faute de moyens, il faut la mutualiser avec les 4 millions de travailleurs d'indépendants

Proposition #9 - Fixer par décret un prix plancher des prestations

La première responsabilité sociale de l'entreprise, c'est que le travailleur puisse vivre de son travail.

De fait, la rémunération vient au premier rang des attentes et des revendications des travailleurs des plateformes, bien avant l'accès à la protection sociale, la rémunération étant justement perçue comme ce qui rend possible la capacité de l'indépendant à se payer la protection sociale.

Pour assurer un minimum décent au revenu tiré du travail fourni par les plateformes fixant elles-mêmes les prix, et assurer les conditions de son indépendance réelle, nous proposons que la loi indique que ce prix ne peut pas être inférieur à un certain seuil, au titre de la responsabilité sociale de ces plateformes.

Ce seuil, qui varierait d'un secteur ou d'une branche à l'autre, serait fixé par décret, après concertation avec les acteurs concernés.

L'amendement législatif à prévoir pourrait s'écrire ainsi très simplement : « A la fin de l'article L7342-1 est ajoutée la phrase suivante : « Ce prix ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret et permettant de garantir une rémunération minimale aux travailleurs relevant des dispositions de l'article L.7341-1. ».

Le tarif minimum introduit en 2018 pour les VTC à New York par la Taxi and Limousine Commission montre à cet égard combien les plateformes appellent des modalités renouvelées de régulation. À New York, la rémunération minimale est calculée pour tenir compte à la fois des coûts d'exploitation des compagnies et d'une rémunération horaire minimale des chauffeurs, mais aussi pour inciter les plateformes, via les algorithmes, à augmenter le taux d'utilisation des véhicules et le recours au covoiturage. On a là l'exemple type d'une mesure bénéficiant à l'ensemble des parties prenantes (la ville pour la congestion, les chauffeurs, la plateforme).

La question du revenu minimum ne suffira pas à répondre à la question de la sécurisation économique des travailleurs. Elle constitue cependant une partie de la réponse, or celle-ci est d'autant plus critique qu'on ne pourra pas régler la question de la sécurisation juridique de la relation contractuelle sans justement régler celle de la sécurisation économique des travailleurs.

Proposition #10 - Mettre en place une garantie de revenu en cas de perte brutale d'activité

La **garantie de revenu en cas de perte brutale d'activité**, dont la crise du Covid a montré le caractère critique, fait de fait l'objet d'attentes fortes de la part des travailleurs des plateformes.

Celle-ci se heurte bien sûr à la faible capacité contributive des travailleurs des plateformes, même si les plateformes pourraient elles-mêmes être appelées à participer à ce financement, comme le proposait dès 2017 le [rapport IGAS-IGF sur l'ouverture de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants](#).

Une pérennisation du Fonds de solidarité pourrait aussi constituer une des options envisageables.

Proposition #11 - Faire reconnaître la responsabilité des plateformes en tant qu'employeurs en matière de santé et sécurité à l'égard des travailleurs

Notre conviction est qu'il importe de faire en sorte que les plateformes assument les responsabilités d'employeur en matière de santé et sécurité et prennent "*les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs*" ([article L4121-1 du Code du travail](#)).

Certes, la loi Travail de 2016 a imposé aux plateformes de souscrire un contrat collectif d'assurance pour la couverture des accidents du travail. Pour autant, la question de la prise en charge des maladies professionnelles et de la prévention des risques reste entière.

En l'état, le code du travail ne restreint pas l'obligation de santé sécurité au seul périmètre des salariés de l'entreprise et le conçoit au sens de la co-activité ([article L4121-5](#)). Il prévoit aussi que toutes les personnes, salariées ou non, dès lors qu'elles sont placées à quelque titre que ce soit sous l'autorité d'un employeur (par exemple sur un chantier), sont concernées par les obligations de santé et de sécurité qui incombent à l'employeur ([article L4111-5](#)).

Les livreurs à vélo, mais aussi les chauffeurs VTC, étant parmi les plus exposés à ces risques, il est impératif, au nom de la justice sociale, que les dispositions de l'[article L4121-1](#) soient étendues aux travailleurs des plateformes (a minima ceux couverts par l'[article 7341-1](#)).

Ces dispositions seraient en outre cohérentes avec les dernières orientations européennes, et tout particulièrement [l'arrêt du 13 novembre 2020 de Haute Cour d'Angleterre et du Pays de Galles](#), qui ouvre explicitement la voie à ce [qu'incombe aux plateformes une responsabilité d'employeur au sens de la Directive cadre 89/391/EEC](#) sur la santé sécurité au travail.

L'autorité qu'exercent les plateformes sur leurs travailleurs a par ailleurs été reconnue par l'arrêt historique de la Cour de Cassation du 4 mars dernier, requalifiant le contrat commercial d'un chauffeur Uber en contrat salarié, qui évoque "[l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur](#)".

Nous proposons que cette responsabilité spécifique soit inscrite dans la loi, en **incluant explicitement les plateformes parmi les employeurs concernés par les dispositions du code du travail en matière de santé et sécurité des travailleurs.**

Proposition #12 - Faire respecter le droit des travailleurs indépendants de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour des tiers

Pour faire face au problème des "faux indépendants", la Commission européenne, dans son [projet de directive sur les travailleurs des plateformes](#), propose d'instaurer une "présomption réfragable de contrat de travail (de salariat) si au moins 2 de 5 critères de manque d'indépendance sont validés. C'est aussi la proposition retenue par le [rapport de Sylvie Brunet](#) adopté par le Parlement européen le 16 septembre 2021.

Si nous trouvons cette approche intéressante, il nous semble tout aussi prometteur d'utiliser ces critères pour **renforcer le caractère réellement indépendant des travailleurs** au lieu de les faire basculer directement dans le salariat.

En particulier, un indépendant doit être en mesure de se constituer une clientèle ou d'exécuter un travail pour un tiers.

C'est pourquoi nous proposons que la loi interdise aux plateformes, dès lors qu'elles se présentent comme de simples intermédiaires, de limiter la possibilité des travailleurs se connectant à elles, de se constituer une clientèle.

Proposition #13 - Faire abonder par l'État le CPF des travailleurs, via des crédits fléchés sur les formations facilitant la mobilité vers des métiers en tension

Ce recours à la solidarité nationale en matière de formation professionnelle se justifie en effet par le fait que les travailleurs des plateformes sont à la fois souvent moins qualifiés que le reste de la population active, et plus exposés à un risque technologique d'obsolescence de leurs compétences.

C'est pourquoi nous proposons de :

- faire abonder par l'Etat les CPF des travailleurs collaboratifs afin de favoriser leur accès à des formations transverses et notamment les formations qui faciliteront les transitions professionnelles liées à de possibles disruptions technologiques (ex. véhicules autonomes) ;
- conditionner cet abondement au suivi de formations dont il aura pu être vérifié qu'elles conduisent à des secteurs ou des filières d'emplois où existent effectivement des emplois non pourvus - cette condition, contrepartie de la "solidarité nationale" a pour but d'assurer l'efficacité économique et sociale des sommes ainsi dépensées ;
- accélérer le développement d'offres de formation ciblées sur ces travailleurs et la facilitation de leurs parcours professionnels via le lancement d'un appel d'offres publics pour accélérer le déploiement d'offres de formations ciblées sur ces besoins et contribuer en complément du point précédent, à rendre la demande solvable.

3.2 Améliorer l'accès effectif des travailleurs indépendants des plateformes à une protection sociale

Les droits légaux des travailleurs des plateformes doivent aussi être des droits effectifs. Car les travailleurs indépendants et atypiques connaissent souvent des difficultés d'accès à leurs droits, faute de satisfaire à des exigences pratiques particulières telles que la continuité de l'emploi, la durée du travail, les seuils de gain requis. Ces travailleurs peuvent également être pénalisés par leurs cotisations intermittentes, et tout simplement par leur éparpillement géographique et leur isolement.

Plusieurs solutions peuvent être avancées pour améliorer l'accès effectif des travailleurs des plateformes à une protection sociale.

Symétriquement, les travailleurs peuvent eux aussi détourner le droit, et la lutte contre les pratiques illégales liées au travail sur les plateformes doit également être renforcée. Les fraudes aux fausses cartes de VTC, la sous-traitance de comptes à des sans-papiers ou à des mineurs ne sont pas des phénomènes isolés. Par contre,

ils sont difficilement détectables et appellent un renforcement des dispositifs préventifs et des pouvoirs de contrôle (police, douanes, gendarmerie, inspection du travail). Ainsi, dans le cas des VTC, le passage des cartes professionnelles papier aux cartes infalsifiables en 2019 a contribué à assainir la situation.

Proposition #14 - Faire déclarer les revenus et éventuellement faire payer les cotisations et contributions obligatoires à la charge des travailleurs collaboratifs par les plateformes, sur la base d'un identifiant unique

Il nous semble opportun de **faire déclarer les revenus et éventuellement faire payer les cotisations et contributions obligatoires à la charge des travailleurs collaboratifs par les plateformes**, sur la base d'un identifiant unique, pour simplifier les procédures, réduire la fraude et valoriser les droits afférents pour chaque heure travaillée.

Pour les salariés, la déclaration des revenus et la collecte des cotisations et contributions obligatoires est effectuée par l'employeur. Ces formalités incombent par contre aux travailleurs des plateformes qui ne sont pas salariés par celles-ci. Cette situation est pénalisante à plusieurs titres : pour les pouvoirs publics, qui subissent des fraudes évitables, et pour les travailleurs, pour qui d'une part la charge administrative est lourde voire trop complexe, surtout lorsqu'ils travaillent sur différentes plateformes, et qui ne "créent pas de droits" (ex. retraite) en cas de fraude par ailleurs.

Nous proposons de ce fait que la législation soit modifiée afin de :

- Prévoir la déclaration des revenus des travailleurs par les plateformes, quel que soit le statut du travailleur ;
- Prévoir éventuellement la collecte directe des cotisations et contributions obligatoires par les plateformes, quel que soit le statut du travailleur ;
- Prévoir la mise en place d'un identifiant unique des travailleurs via lequel ils se connecteraient sur toutes les plateformes.

Ces dispositions s'appliqueraient aux plateformes au-dessus d'un certain seuil de travailleurs connectés, selon des modalités définies par décret à l'issue d'un processus de concertation de l'ensemble des parties prenantes.

L'identifiant unique, qui pourrait être mis en place via France Connect, faciliterait les procédures pour les travailleurs autant que la recollection des données individuelles par les organismes de sécurité sociale (Urssaf). Le travailleur n'aurait ainsi plus qu'un échange ex post avec l'Urssaf pour toucher les trop-perçus ou régler les cotisations restantes à l'issue du calcul réel des montants dûs, tenant compte des effets seuils une fois intégrées les données et prélèvements issus de toutes les plateformes (et autres sources de revenus). Ce dispositif permet notamment que le partage des cotisations soit fait par la puissance publique et non pas par la plateforme et de laisser les travailleurs libres de choisir leur plateforme.

Ces dispositions pourraient tout à fait s'appliquer plus largement à d'autres travailleurs indépendants.

Proposition #15 - Remplacer les seuils de cotisation pour l'accès aux régimes de protection sociale par des cotisations en pourcentage du revenu au premier euro

Proposition #16 - Réduire ou supprimer les conditions de continuité de l'emploi pour bénéficier de la protection sociale

Proposition #17 - Assurer la continuité de l'assurance sociale et des droits des travailleurs lors du passage d'un emploi à un autre (portabilité)

Proposition #18 - Mener des actions de sensibilisation pour diminuer le non recours, notamment par l'ARPE

Axe 4 - Promouvoir un modèle de plateformes socialement respectueuses

La crise du Covid-19 a révélé l'importance critique des plateformes, et de l'économie sociale et solidaire pour l'économie et la cohésion sociale de notre pays. Le modèle technologique des plateformes ouvre en effet de nouvelles possibilités, tant pour les travailleurs que pour la collectivité, qu'il faut exploiter pleinement. D'où notre proposition de reprendre le contrôle en promouvant activement des plateformes plus créatrices de valeur sociale.

Il y a deux voies principales pour y parvenir : promouvoir des plateformes existantes plus vertueuses que celles que nous avons analysées jusqu'à présent, et notamment les plateformes coopératives ; mettre en place de nouveaux types de plateformes, fondées sur une coopération entre acteurs à la fois publics, privés et issus de la société civile. Dans les deux cas, l'enjeu est de développer des services utiles à la collectivité et d'encourager des plateformes qui puissent vraiment être des leviers d'inclusion sociale et expérimenter de nouvelles façons d'organiser le travail. Pour cela, certaines plateformes pourront être gérées et détenues par les travailleurs, suivant un modèle d'auto-gestion. D'autres se positionneront explicitement comme des plateformes de bien commun et intégreront à leur gouvernance l'ensemble des parties prenantes liées aux externalités de la plateforme.

C'est le cas en particulier du secteur coopératif, qui a dans le même temps été fragilisé. C'est la raison pour laquelle la promotion du secteur coopératif constitue une des priorités de l'action du Gouvernement. Au-delà de la récente [mission IGAS-IGF](#) sur les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) et les sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC), nous sommes convaincus de l'intérêt de promouvoir en particulier le coopérativisme de plateforme, fortement créateur de valeur sociale.

Les plateformes coopératives présentent en effet un potentiel de développement qui mérite d'être pleinement exploité.

Mettant le modèle technologique des plateformes au service de finalités plus collectives, elles contribuent à la résilience des territoires. Présentes notamment dans les secteurs de la mobilité, du tourisme, de l'insertion, elles offrent cinq grands types d'avantages :

- Elles **s'implantent sur des territoires variés**, là où les autres plateformes privilégient les grandes métropoles. Pour les seuls livreurs à vélo, on compte, sous forme de SCOP (société coopérative et participative), SCIC, CAE, pas moins de 36 coopératives de livraison sur le tout territoire Français (vs. seulement 5 en 2015) ;
- Elles offrent des **emplois** et des **niveaux de protections sociales élevés** à leurs travailleurs ;
- Elles permettent aux collectivités locales de développer de **nouveaux services locaux**, par exemple dans le domaine des mobilités douces ;

- Leur gouvernance est propice au contrôle citoyen et à la coopération avec les **collectivités locales** ;
- À la différence du “*winner takes all*” des plateformes capitalistiques, elles contribuent à la **dynamique concurrentielle du marché des plateformes**.

Fortement créatrices de valeur sociale, incarnant un intérêt collectif entre citoyens et territoires, les plateformes coopératives, avec leur modèle original d’entrepreneuriat numérique, font de fait l’objet d’un nombre croissant d’initiatives de collectivités locales, ou d’acteurs comme le Groupe Caisse des Dépôts avec son programme “Coeur de ville”.

Pourtant plusieurs difficultés les empêchent d’exprimer leur plein potentiel. En particulier, malgré la mise en place en 2018 du fonds d’investissement participatif et incubateur CoopVenture, elles ne disposent pas des mêmes opportunités pour mobiliser des fonds que les plateformes capitalistiques.

Si nous voulons, collectivement, promouvoir les plateformes coopératives et leur permettre de développer leur activité à la hauteur de leur utilité sociale, **une action volontariste à plus large échelle est à mettre en place**.

Pour autant, il importe d’analyser finement les enjeux et les conditions d’une telle action, afin que celle-ci soit à la fois justifiée et efficace. C’est pourquoi nous formulons les propositions suivantes

Proposition #19 - Augmenter les ressources de fonds d’investissement à destination des plateformes coopératives

L’obstacle premier des structures coopératives est leur difficulté d’accès au financement. En France, un fonds spécial a été mis en place en 2018 (avec un premier tour de table à 10 millions d’euros) avec la formalisation de CoopVenture, un fonds d’investissement participatif couplé à un accélérateur. Ce fonds national a pour objectif de financer les start-up « éthiques », en basant le modèle économique sur la solidarité. Le fonds n’a ainsi pas vocation à revendre les start-up, mais à les inciter à rester sur le territoire. Une initiative à saluer, mais qui ne saurait suffire.

Proposition #20 - Expérimenter l’ouverture de droits sociaux liés à l’exercice d’activités d’intérêt local

L’idée consiste à mettre en place un « droit à la contribution » sur le modèle de celui préconisé par le Conseil nationale du numérique dans son rapport de 2015³, permettant aux activités contributives « vectrices d’externalités sociales, environnementales, économiques », et qui se déploient dans un cadre non marchand, d’ouvrir le bénéfice de droits sociaux. Comme le précisent les économistes atterrés dans leur manifeste⁴, “*collectivités locales et*

³ Conseil national du numérique, *Travail, Emploi, Numérique : les nouvelles trajectoires*, 2016.

⁴ Économistes atterrés, *Changer d’avenir, Réinventer le travail et le modèle économique*, Paris, Les liens qui libèrent, 2017, cité par Lionel Maurel,

territoriales, pourraient ainsi trouver des moyens stables d'existence à long terme à partir des droits communs du travail attribués aux commoners qui animent ces activités, ou sous la forme de financement direct de ces activités elles-mêmes. La validation sociale dans ce cas doit passer par un système non-marchand, une assemblée démocratique d'acteurs locaux par exemple, constituée d'élus, de représentants, d'associations de consommateurs et d'habitants et promoteurs de nouveaux services sur le territoire."

Proposition #21 - Lancer une mission chargée d'élaborer un programme d'action publique de soutien à l'essor des plateformes coopératives

Cette mission veillerait en particulier à :

1. **Etablir une cartographie des acteurs** des plateformes coopératives, en estimant leur taille et le nombre de travailleurs qu'elles mobilisent,
2. **Identifier les facteurs de freins** actuels à l'essor des plateformes coopératives
3. **Estimer le potentiel de développement** de ces plateformes, en précisant le impacts attendus de ce développement sur l'économie et les territoires
4. **Analyser le rationnel d'une action publique** pour soutenir l'essor des plateformes coopératives, en précisant **ses objectifs ainsi que les conditions à respecter** pour que cette intervention soit pertinente et efficace (ex. **respect des règles concurrentielles**),
5. **Proposer un programme d'action** pour lever les freins et accélérer le développement des plateformes coopératives, en **précisant les moyens requis** (réglementaires, financiers, humains...) et le **rôle potentiel des différents acteurs** (Etat, collectivités locales, autres acteurs).

Nous proposons que cette mission soit confiée **à une personnalité qualifiée de haut niveau**, combinant une bonne connaissance de l'écosystème numérique, de l'ESS, et de l'action publique, et reconnue pour sa hauteur de vue ou, de façon plus classique, à des inspecteurs de l'IGF et de l'IGAS.

Il est important d'avoir en tête que ces plateformes coopératives n'ont pas vocation à remplacer les plateformes dominantes.

Leur modèle ne les conduit pas, comme leurs concurrentes capitalistes, à mener la course à la croissance, et leur capacité à capter la valeur de l'effet de réseau est incomparablement plus faible.

Or, la difficulté à passer à l'échelle peut entretenir un véritable cercle vicieux limitant la valeur du service pour les usagers, l'attractivité de la plateforme, sa capacité à se financer et donc à investir en continu dans les infrastructures techniques et à exploiter les données. Autant d'éléments qui constituent pourtant le nerf de la guerre dans la concurrence qui se joue entre les plateformes, et qui entretiennent ainsi la force des modèles dominants.

<https://scinfolex.com/2017/11/18/droits-communs-du-travail-et-droit-au-travail-dans-les-communs/>

Mais l'enjeu n'est pas tant de remplacer que de compléter les plateformes dominantes. Développer les plateformes coopératives permettra surtout de garantir une certaine diversité de l'offre de services, et de contrecarrer ainsi les situations monopolistiques. Elles peuvent donc concentrer leur action sur certains marchés ou niches que les plateformes classiques pénètrent mal, ou dans lesquels leur valeur ajoutée est forte – souvent des contextes très locaux.

Conclusion

Il serait tentant de penser qu'après tout, les travailleurs des plateformes numériques d'emploi représentent bien moins de 1 % de la population active, et qu'il y a d'autres priorités à gérer.

Nous pensons à l'inverse qu'**il est urgent que les pouvoirs publics, et le législateur en particulier, se saisissent du sujet des travailleurs des plateformes**, pour au moins trois raisons, d'ordre social, sociétal et politique.

La première raison pour agir dès maintenant est d'**ordre social**. Plusieurs enjeux de fond posés par les plateformes concernent en effet, au-delà de leurs propres travailleurs, une large part non seulement des indépendants, mais aussi des salariés, auxquels il est urgent et important d'apporter des réponses :

- Comment revoir la notion de **subordination juridique**, actuel fondement du contrat de travail, dont on perçoit bien qu'elle correspond de moins en moins à la réalité – et inversement mieux qualifier juridiquement, et donc encadrer, celle de **dépendance économique** qui correspond à une réalité tangible pour un nombre croissant de travailleurs indépendants ?
- Réciproquement, comment permettre aux travailleurs d'exercer une influence sur les **nouveaux moyens utilisés pour organiser leur travail** : algorithmes, captation de l'attention, incitation à la prise de décision (nudge) ?
- Comment faire place à **plus d'autonomie dans l'emploi** et répondre ainsi à une demande, elle aussi croissante, de la part des travailleurs qui explique en partie l'attrait que peuvent exercer des plateformes ou des formes innovantes d'organisation du travail fondées sur l'exploitation des potentialités du numérique ?
- Comment favoriser une **reconnaissance des compétences** plus appropriée à ces nouvelles formes de travail, de façon à valoriser le capital immatériel de ces travailleurs à qui la validation des acquis de l'expérience est peu accessible et inadaptée ?
- Comment améliorer la continuité dans les parcours, par exemple via un panel élargi de **droits portables** sans que les transitions d'emploi ou de statut soient pénalisantes pour les travailleurs ?
- Comment recréer du **collectif**, aider à l'émergence de nouvelles formes de protection ?

Sur tous ces sujets, les potentialités technologiques exploitées par les plateformes numériques de travail peuvent à l'évidence constituer un « laboratoire social » où observer, expérimenter, accompagner et encadrer certaines des transformations fondamentales qui traversent le monde du travail dans son ensemble, et tester de nouvelles organisations du travail, au service d'un modèle social combinant mieux les performances sociale et économique.

La deuxième raison d'agir est d'ordre sociétal. Les plateformes constituent une nouvelle façon d'organiser et de valoriser l'activité. Elles structurent des interactions

humaines, des activités quotidiennes, des rapports sociaux qui ne se limitent pas à de simples transactions économiques. En devenant intermédiaires de nos interactions, les plateformes marchandisent des activités jusque-là sous-traitées à la sphère économique (le covoiturage, l'échange de services, la recherche d'information, etc.). Elles appliquent aussi à ces activités de nouvelles normes de fonctionnement et d'organisation, les professionnalisent, bref, les transforment. Dès lors, se contenter de réguler *a posteriori* leurs effets pervers serait clairement insuffisant : il faut pouvoir reprendre le contrôle sur ces transformations et les orienter de façon à ce que leur potentiel indéniable bénéficie à tous.

La troisième raison, enfin, est d'ordre politique. La situation des travailleurs des plateformes est emblématique des évolutions du travail. Certaines plateformes remettent en cause le travail et l'emploi tels qu'ils s'étaient stabilisés durant l'ère fordiste.

En outre, l'effet de halo de l'anxiété générée par l'ubérisation va bien au-delà des seuls travailleurs concernés et touche tous ceux qui pensent pouvoir l'être un jour. Dans une société déjà hantée par la peur du déclassement, l'ubérisation ajoute une source d'insécurité qui pèse sur les esprits.

Qu'on le veuille ou non, elle a en effet gagné dans les esprits une importance symbolique nettement supérieure au poids économique réel des plateformes. Elle crée donc déjà de l'insécurité économique et sociale, avec les répercussions politiques qui l'accompagnent. Entre la volonté de valoriser innovation technologique et potentiel pour l'emploi et la nécessité de prendre la mesure des conséquences sociales, le chemin de crête est étroit... Le sujet des plateformes n'est pas seulement économique mais bel et bien social et politique, car ce sont nos choix de modèles sociaux qui sont ici en jeu. In fine, la réponse apportée doit donc être de nature politique.

De fait, ces derniers mois ont vu une avalanche de décisions politiques, judiciaires et issues de la négociation sur les plateformes en Europe, notamment la [requalification des VTC par le juge en Angleterre](#), l'[interdiction de Uber à Bruxelles](#), la [présomption de salariat pour les livreurs par le Gouvernement espagnol](#), la [requalification de livreurs et l'amende de 700 M€ pour les plateformes en Italie](#), ou, encore en Italie, l'[intégration dans la convention collective sectorielle de la logistique de 4.000 livreurs salariés de Just Eat](#).

La concomitance de ces décisions est révélatrice d'une réaction croissante des opinions publiques, des gouvernements et des juges face à un modèle social des plateformes considéré comme trop déséquilibré voire injuste à l'égard des travailleurs. A l'évidence, **la pression judiciaire, médiatique, politique sur les plateformes monte rapidement, et le calendrier s'accélère.**

Alors que la France était "en avance" en Europe en faisant voter à plusieurs reprises depuis 2016 des dispositions sur la responsabilité sociale des plateformes, puis avec le vote en juin 2019 de celles sur la représentation des travailleurs, **le temps presse désormais pour garder la maîtrise sur la régulation des plateformes.**

Annexe : récapitulatif de nos contributions sur le sujet

Depuis notre lancement en 2017, les implications des plateformes d'emploi sur le travail et les travailleurs sont au coeur de nos travaux et des propositions concrètes que nous avons portées, comme en témoigne la liste de nos travaux et publications en la matière, menés seuls ou en partenariat :

I/ Rapports publics, livres, interview et tribunes dans la presse nationale

1. Rapport sur "[Favoriser le développement professionnel des travailleurs des plateformes](#)", 8 février 2018, avec la [synthèse de nos propositions](#)
2. Tribune dans Les Echos : « [Promouvoir un modèle social innovant pour les plates-formes numériques](#) » – 14 août 2018
3. Tribune collective dans Le Monde : « [Il est temps que la loi reconnaisse le droit des travailleurs des plates-formes numériques d'être représentés](#) » – 19 mai 2019
4. Tribune collective dans L'Obs "[Protéger les travailleurs des plateformes, une urgence nationale](#)", avril 2020
5. Livre "[Désubériser, reprendre le contrôle](#)", Editions du Faubourg, sous la direction de Florian Forestier avec Mathias Dufour et Franck Bonot et Odile Chagny de Sharers & Workers - mai 2020
6. [Interview de F. Forestier dans Le Figaro sur "Désubériser, reprendre le contrôle"](#), juin 2020
7. [Interview de F. Forestier dans L'Inactuelle sur "Désubériser, reprendre le contrôle"](#), juin 2020
8. Tribune dans le Huffington Post "[L'ubérisation sera-t-elle moins sauvage après la crise du coronavirus ?](#)", par F. Bonot, O. Chagny & F. Forestier - juillet 2020
9. Article dans Politis "[Face aux plateformes il faut un véritable droit social de l'algorithme](#)", de F. Forestier, J. Giniaux-Kats, F. Bonot et O. Chagny, janvier 2021
10. Article dans les Cahiers du CIEP, "[Contrebalancer les asymétries de pouvoir nées de la société numérique : vers un droit social de l'algorithme ?](#)" par F. Forestier et O. Chagny, Cahier n°29
11. Article dans les Cahier des TESaCo, "[Quel droit pour le management algorithmique ?](#)", Florian Forestier, Cahiers N°2, Académie des Sciences Morales et Politiques, mai 2021
12. Article dans AOC, "[Le management algorithmique : nouveau paradigme d'organisation du travail ?](#)", F. Forestier, M. Dufour, E. Campanini et J. Giniaux-Kats, avril 2021
13. Livre Blanc "[Reprendre le contrôle de l'IA au travail : 20 propositions pour promouvoir un management algorithmique responsable](#)", octobre 2021
14. Article dans la Revue d'Economie politique "[Reprendre le contrôle de l'IA au travail : promouvoir un management algorithmique responsable](#)" par J. Giniaux-Kats, E. Campanini, M. Dufour, F. Forestier, P. Maury, S. Teynier, novembre 2021

II/ Colloques, webinaires, conférences-débats

15. Colloque à France Stratégie "[Favoriser le développement professionnel des travailleurs des plateformes](#)" organisé par Sharers & Workers - 13 avril 2018
16. Conférence-débat à la Maison de l'industrie "[Plateformes : comment répondre à l'urgence d'un cadre social ?](#)" - 21 mars 2019

17. Webinaire “[Quel modèle social pour les plateformes après la Covid ?](#)” co-organisé avec l’Acadi, 12 octobre 2020
18. Webinaire “[Quel modèle social pour les plateformes après le rapport Frouin](#)”, co-organisé avec Sharers & Workers et l’Acadi, 15 décembre 2020
19. Webinaire “[Régulation des plateformes : que faire après la publication de l’ordonnance sur la représentation des travailleurs ?](#)” avec les principaux acteurs des plateformes, co-organisé avec Sharers & Workers et l’Acadi, 22 juin 2021

III/ Contributions à des missions parlementaires et gouvernementales

20. Contribution à la mission d’information du **Sénat** sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants "économiquement dépendants", octobre 2019
21. [Contribution à la Mission Frouin](#) sur le modèle social des plateformes mandatée par le Premier ministre, juillet 2020
22. Contribution, conjointe avec Sharers & Workers, aux travaux de la Mission d’information de l’**Assemblée nationale** sur la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques, novembre 2020
23. Participation de Mathias Dufour à la **Task force** sur le dialogue social au sein des plateformes, conduisant à la rédaction et la publication de l’[ordonnance sur la représentation des travailleurs des plateformes du 21 avril 2021](#)
24. Contribution, conjointe avec Sharers & Workers, aux [travaux de la Délégation sénatoriale aux entreprises sur “Les travailleurs des plateformes”](#), mai 2021
25. Contribution aux travaux de la **Mission d’information du Sénat** "*Ubérisation de la société : quel impact des plateformes numériques sur les métiers et l’emploi ?*", juillet 2021
26. Contribution aux travaux de la mission interministérielle sur la protection sociale des travailleurs indépendants des plateformes, dite “mission Rey”, septembre 2021

Nous avons par ailleurs directement contribué à la publication de plusieurs textes législatifs et réglementaires sur les plateformes :

- le [décret du 16 juillet 2021 sur la portabilité des données des travailleurs de plateformes](#), en inspirant l’amendement parlementaire à la loi LOM dont il est issu ;
- l’[ordonnance du 21 avril 2021 sur la représentation des travailleurs des plateformes](#) et la [loi du 7 février 2022 de ratification de l’ordonnance du 21 avril](#), portant sur la représentation des travailleurs, des plateformes, le dialogue social au sein des plateformes et l’autorité des relations sociales des plateformes d’emploi, textes issus des travaux de la task force et initialement d’un amendement au projet de loi LOM inspiré par nos travaux.

Leplusimportant