
Travailleurs des plateformes numériques de services : quelles garanties sociales ?

Workers Providing Services Through Digital Platforms: Any Social Protection?

Jean-Michel Servais



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/4785>

DOI : [10.4000/interventionseconomiques.4785](https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.4785)

ISBN : 1710-7377

ISSN : 1710-7377

Éditeur

Association d'Économie Politique

Référence électronique

Jean-Michel Servais, « Travailleurs des plateformes numériques de services : quelles garanties sociales ? », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 60 | 2018, mis en ligne le 01 décembre 2018, consulté le 17 juin 2019. URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/4785> ; DOI : [10.4000/interventionseconomiques.4785](https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.4785)

Ce document a été généré automatiquement le 17 juin 2019.



Les contenus de la revue *Interventions économiques* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International.

Travailleurs des plateformes numériques de services : quelles garanties sociales ?

Workers Providing Services Through Digital Platforms: Any Social Protection?

Jean-Michel Servais

- 1 Plus les sciences autorisent le développement de technologies sophistiquées, plus ces dernières limitent le pouvoir réglementaire des États et leur capacité à mener des discussions utiles avec des confédérations patronales et syndicales nationales affaiblies également ; et plus se ressent le besoin de remédier aux conséquences négatives de l'internationalisation accélérée des échanges, d'adapter le droit du travail et de la protection sociale aux nouveaux modes de production.
- 2 Le souci d'une juste distribution des richesses créées par la révolution industrielle, celui d'éviter la concurrence injuste d'employeurs peu préoccupés du bien-être de leur personnel, la volonté d'éliminer les ferments de perturbations sociales dans l'entreprise et au sein des États ont suscité au XIX^e siècle l'élaboration d'une réglementation du travail, consolidée au siècle suivant. Les mêmes raisons appellent à l'ère du numérique des sauvegardes équivalentes, adaptées à une autre organisation du travail et assurant les transitions requises.
- 3 Cet article se focalise sur un des aspects de l'économie numérique, les plateformes qui s'interposent entre une offre et une demande de services. Certaines, telles Uber ou Deliveroo, ont fait l'objet de débats largement médiatisés.
- 4 Décisions judiciaires et mouvements de protestation ont révélé les conditions quelquefois déplorables du travail exercé par leur intermédiaire. Des instruments électroniques gèrent et contrôlent les activités de personnes inquiètes en permanence de leur taux de rendement. Ce dernier se calcule grâce à des logiciels auxquels elles n'ont pas nécessairement accès, avec les risques d'arbitraire et de discriminations que la méthode comporte¹. Les protestations sont nombreuses. Elles portent sur une protection sociale adaptée, des horaires de travail décents ainsi que sur le respect des droits fondamentaux

au travail², y compris le droit élémentaire de prendre connaissance et de corriger des informations les concernant.³ Quelquefois elles demandent que les fournisseurs de services cessent de faire payer ceux qui veulent travailler pour elles.⁴

- 5 Même en dehors des abus les plus criants, le travail sur ordinateur suscite par lui-même des problèmes bien connus. La protection de la vie privée au travail et les restrictions à l'usage privé de l'équipement fourni par l'entreprise suscitent de nombreuses interrogations. Elle appelle des clarifications en matière de protection des données, celles de la plateforme comme celles de l'exécutant ou de l'utilisateur, à l'égard de la santé et de la sécurité, de l'organisation du travail, ainsi que de la formation et de l'équipement.
- 6 Les discussions sur la protection sociale se focalisent sur la nécessité de protéger ces travailleurs mêmes s'ils ne sont pas liés à un employeur par un contrat de travail, c'est-à-dire, pour reprendre la définition classique, s'ils ne sont pas sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un employeur-donneur d'ordre. Le caractère précaire de leur situation dérive de leur dépendance économique, dans bien des cas, d'un ou d'un nombre très réduit d'entrepreneurs. La problématique se rapproche de celles soulevées depuis longtemps d'autres personnes dont le statut juridique de salarié ou d'indépendant est également incertain, y compris ceux de l'économie informelle des pays en développement.
- 7 L'examen de ces dernières expériences et des sauvegardes trouvées ou proposées éclaire la discussion actuelle sur les garanties à accorder ici, sur les possibilités ouvertes par cette comparaison, mais aussi sur ses limites. C'est l'objet de cette contribution. Une première partie évoque les formes plus anciennes de relation de travail au statut juridique flou (I). Une deuxième y puise une inspiration pour réfléchir sur la mesure dans laquelle ces solutions peuvent être utilisées dans les activités exercées par l'intermédiaire de plateformes numériques de fourniture de services. Elle se penche sur les possibilités ouvertes par cette comparaison, mais aussi sur ses limites. L'analyse conduit à explorer des voies nouvelles, à envisager un remodelage du droit de la responsabilité, à utiliser les techniques d'autres disciplines du droit, le droit maritime, voire celui de la concurrence, pour des solutions novatrices, à remettre en question des institutions traditionnelles du droit du travail, et à plaider pour une meilleure gouvernance des politiques sociales (II). Précisons-le : les conclusions exprimées ici sont celles d'un juriste que sa carrière à l'Organisation internationale du travail (OIT) a amené à réfléchir sur les politiques sociales.

1. Les formes anciennes de relations de travail faiblement structurées : la quête d'une régulation sociale

- 8 L'existence, la croissance souvent, d'une économie informelle « c'est-à-dire d'activités économiques qui s'exercent en dehors des structures économiques institutionnalisées »⁵ est avérée, même si son périmètre varie selon les experts⁶. Je me référerai dans une première section à un problème plus facile à poser qu'à résoudre, celui d'y appliquer les règles protectrices de la relation de travail. Il regarde principalement les pays qui connaissent un niveau élevé de pauvreté, ce qui limite la prétention à étendre les recettes identifiées aux États européens et d'Amérique du Nord sur lesquels ces réflexions se concentrent autrement. Une seconde section traitera d'une préoccupation plus proche de

ces derniers, la protection de toutes les formes de travail juridiquement non subordonné, mais économiquement dépendant, en particulier sur les rapports que les Italiens appellent de "parasubordinazione".

1.2 L'économie informelle

- 9 On sait que les activités non structurées des pays en développement ne constituent pas un ensemble monolithique. On y trouve le travail coutumier, agricole surtout, réalisé dans le cercle familial. Y figurent les activités non déclarées dans de petits métiers et de petites entreprises personnelles : charpentiers, mécaniciens, réparateurs en tous genres, etc. On y inclut aussi des firmes de taille réduite, connues des autorités et enregistrées auprès d'elles, mais éprouvant des difficultés considérables à appliquer l'ensemble de la législation, qu'elle soit administrative, fiscale ou sociale⁷.
- 10 Me focalisant sur les conditions de vie et de travail, je distinguerai la réglementation élaborée par les autorités publiques (que j'appellerai "hétéronome") de celle adoptée de manière autonome et collective par les parties concernées. L'une et l'autre s'appliquent difficilement ici, même lorsqu'elles devraient théoriquement le faire. L'analyse proposée repose sur le droit comparé du travail ainsi que quelques textes de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui seront présentés.

1.2.1 La réglementation hétéronome

- 11 La pratique le montre, il se révèle souvent difficile de déterminer, dans l'économie informelle, le caractère subordonné ou non du rapport qui unit celui qui propose un travail à celui qui le réalise. L'absence de structures claires déstabilise la relation sociale puisque beaucoup de garanties juridiques procèdent du statut de salarié, et ce dernier, répétons-le, de la constatation que le travailleur est subordonné au donneur d'ordre.
- 12 Quand ce lien est démontré, le libellé d'une loi ou d'autres instruments juridiques permet certes de déterminer dans l'abstrait si une règle s'étend à tout ou partie des travailleurs concernés. La majorité des codes du travail africains par exemple ne s'appliquent pas à l'ensemble des travailleurs agricoles même salariés. Si ces législations en revanche couvrent fréquemment ceux des métiers traditionnels des villes, les obstacles concrets à leur mise en œuvre, plus encore à leur contrôle, apparaissent rapidement⁸. Les petites entreprises qui ont intégré, au moins partiellement, le secteur structuré se trouvent dans une position intermédiaire à l'égard des normes sur les conditions de travail spécialement, mieux en mesure d'en appliquer certaines que d'autres. Il faudrait les identifier.
- 13 Plus spécifiquement, les normes sur les droits fondamentaux au travail s'appliquent généralement, et théoriquement, à l'ensemble des emplois, salariés ou non. Cela dit, la liberté d'association, l'égalité de chances et de traitement et l'abolition du travail des enfants apparaissent fréquemment comme illusoire dans un état de misère et d'ignorance de ses droits, où l'on désespère de tout. J'y reviendrai à propos de l'exercice des droits syndicaux.
- 14 Les dispositions sur la promotion de l'activité rémunérée ou la formation professionnelle ne distinguent pas non plus entre les travailleurs, encourageant même les activités indépendantes. Les instruments de l'OIT sur la question renvoient à des mesures intéressant les travailleurs qui nous occupent ; la recommandation n° 169 concernant la

politique de l'emploi (dispositions complémentaires, 1984) se réfère expressément à l'économie informelle. Ces dispositions présentent un caractère programmatique, obligeant les États à engager des politiques et à prendre les moyens de les réaliser, non à obtenir des succès, mais comment le pourraient-elles ? Leurs effets sont par conséquent plus ténus. Les experts de l'Organisation ont insisté sur l'importance d'inscrire l'assistance à l'économie informelle dans les stratégies visant au plein emploi productif et à la réduction de la pauvreté ; les efforts devraient porter sur l'extension aux personnes concernées de l'accès à la justice, des droits de propriété, des droits sociaux et des droits commerciaux⁹.

- 15 La couverture du chômage demeure souvent inexistante en dehors des pays les plus industrialisés. Des propositions ont vu le jour. Les municipalités pourraient ainsi créer des bourses d'information non seulement sur les possibilités de recrutement, mais sur les besoins spécifiques en biens et services, établir des bureaux de conseils en matière d'orientation professionnelle. Les syndicats pourraient prendre en charge tout ou partie de ces initiatives, comme ils l'ont fait en Europe au début de la révolution industrielle. Ces idées sont peu exploitées dans les faits.
- 16 Les textes législatifs sur les relations professionnelles, sur les conditions de travail, sur l'inspection du travail n'ont pas été conçus en prenant en compte l'économie informelle. Leur application s'y révèle fréquemment impossible (que l'on pense aux règles sur la durée du travail). L'absence de garantie peut prendre une tournure tragique en matière de protection de la vie et de la santé des personnes concernées, ainsi notamment pour les très jeunes au travail.
- 17 Des antidotes apparaissent parfois qui s'apparentent certes à du bricolage, mais s'avèrent utiles pour atteindre le but désiré. Quelques principes de base peuvent ainsi s'appliquer sans trop de mal sur les lieux de travail, même dans les bidonvilles, comme la séparation du local d'activités et du logement, quand on dispose de deux pièces. J'ai vu en Asie du Sud le contrôle confié à la police et celle-ci privilégier le conseil sur une amende peu susceptible d'être payée.
- 18 Ces travailleurs pauvres passent au travers des mailles des régimes de sécurité sociale prônés par la convention n° 102 concernant la sécurité sociale (norme minimum, 1952) et des instruments plus récents de l'OIT. L'absence d'activité stable constitue un premier obstacle à l'intégration dans un système national de solidarité. La faiblesse des revenus perçus - et par conséquent de ceux de remplacement -, la clandestinité de l'activité exercée en constituent d'autres ; fréquemment, les intéressés cherchent eux-mêmes à ne pas payer de cotisations pour ne pas amputer leurs revenus. L'entraide familiale se substitue généralement à l'assistance étatique. L'action gouvernementale privilégie de son côté l'aide sociale (orphelinats, hospices pour les vieux, pour les malades incurables). Quand la croissance économique s'accélère, comme en Thaïlande à la fin du siècle dernier, les conditions permettent la création d'une structure générale de soins de santé sur des bases financières saines.
- 19 Les systèmes qui réussissent présentent une formule dualiste, dans la ligne de la recommandation n° 202 de l'OIT sur les socles de protection sociale (2012). Ils comportent des garanties contre des éventualités spécifiques, telles que la maladie, l'accident, la vieillesse ou le décès. Ils sont complétés par des instruments de lutte contre la pauvreté comme la fourniture gratuite ou subventionnée de nourriture ou de logement, l'assistance médicale et les campagnes de prévention ou les programmes d'emplois

publics. Il est avéré que les services gratuits, ou à faible coût, de santé, d'éducation ou de logements sociaux constituent des moyens efficaces à cet effet¹⁰.

- 20 Le gouvernement brésilien a lancé en 2003 un programme appelé « Bolsa Familia » qui apporte un soutien financier aux familles pauvres quand elles respectent certaines exigences de développement, notamment en matière d'école, de vaccination, de surveillance alimentaire ou de tests pré- et postnatals. L'initiative a touché quelque 11,3 millions de familles, soit 46 millions de personnes. Le projet doit être amélioré, car ils bénéficient trop souvent à des personnes qui ne sont pas réellement dans le dénuement. Il a toutefois permis au Brésil de réduire sensiblement le nombre de ses concitoyens vivant en dessous du seuil de la pauvreté¹¹.
- 21 On citera d'autres cas exemplaires. Le gouvernement indien a voulu garantir 100 jours d'emploi payé par an à tout ménage adulte rural dont le ou les membres acceptaient de faire un travail manuel non qualifié. Le Parlement a voté à cet effet la loi n° 42 de 2005 sur la garantie de l'emploi rural¹². Une autre loi, n° 33 de 2008, sur la sécurité sociale des travailleurs "inorganisés" fournit des prestations de santé, une assurance vie et invalidité, une pension de vieillesse et des indemnités d'accident de travail aux travailleurs de l'économie informelle, y compris les agriculteurs et les migrants. La loi brésilienne sur la sécurité sociale a établi, depuis 1991, un régime de retraite en milieu rural (*Previdência Rural*). Il accorde une pension non contributive de vieillesse, ainsi que des prestations de survivants, d'invalidité, de maternité, de maladie et d'accidents du travail, toutes en grandes parties financées par l'impôt¹³.
- 22 Les règles fondamentales du droit privé, voire du droit coutumier peuvent également fournir des moyens d'éviter l'exploitation. Les mécanismes du droit civil, y compris dans le contrat d'entreprise, offrent des sauvegardes contre les abus. Des chercheurs africains ont suggéré d'utiliser les dispositions sur la responsabilité civile, l'enrichissement sans cause ou la gestion d'affaires.
- 23 Une première leçon s'impose par conséquent : il est possible d'élaborer une protection sociale de base dans toutes les circonstances, même les plus désespérées.
- 24 Au-delà, de nombreux délégués de l'OIT ont insisté pour que soient examinés d'autres modes de régulation du travail, moins contraignants, mais mieux adaptés à des populations vivant dans la pauvreté et à la libéralisation des frontières étatiques¹⁴. L'Organisation a ainsi adopté la recommandation n° 202 citée ci-dessus et une autre, n° 204, sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle en 2015¹⁵. Ces normes non obligatoires, que l'on peut assimiler à de la *soft law*, ne remplacent pas, mais complètent celles que je viens d'évoquer. Elles constituent une étape sur la voie de la protection lorsque le contexte ne permet pas, aux yeux des États membres d'adopter une convention et de la ratifier.

1.2.2 La réglementation collective

- 25 Si les conventions de l'OIT et bien des dispositions constitutionnelles sur la liberté syndicale, et la négociation collective s'appliquent en principe à l'ensemble des travailleurs, beaucoup de ceux de l'économie informelle éprouvent de grandes difficultés à s'organiser en raison de leur dispersion, de l'instabilité de leur emploi et de toutes ces circonstances qui les rendent vulnérables. Parfois, d'ailleurs, les exigences posées par la loi pour la création d'une association de travailleurs – ainsi quand elle requiert un nombre minimum de membres sur le lieu de travail ou, pour ces derniers, un minimum

d'ancienneté dans la profession ou l'entreprise – empêchent, même si tel n'est pas le but, certains groupes de se syndiquer. Les mêmes remarques valent pour les règles sur les relations professionnelles dans l'entreprise, dans la branche d'activité ou au niveau national. Singulièrement, il n'est guère aisé d'appliquer les principes de la libre négociation collective quand bien même rien ne s'oppose sur le papier aux discussions et à la conclusion d'accords collectifs. Le syndicalisme reste, dans les faits, très absent. Les associations syndicales, voire patronales, traditionnelles recherchent l'affiliation de ces travailleurs. Leur succès limité tient pour beaucoup à l'inadéquation de leurs structures et de leurs moyens d'action. Le caractère très individualisé de la relation contractuelle constitue un autre écueil ; il bride le recours à un tiers, délégués syndicaux ou autre institution extérieure. Il s'agit de trouver une stratégie commune à des groupes hétérogènes. Les intérêts divergent profondément entre les membres historiques des syndicats possédant un emploi stable (ils souhaitent de bonnes conditions de travail, une assistance dans la solution d'éventuels conflits et des perspectives de carrière) et ceux qui attendent une solution à la précarité de leur situation. Réconcilier les réclamations légitimes des uns et des autres, au sein d'une confédération de travailleurs tient parfois de la gageure. La condition des femmes aggrave les problèmes chaque fois que l'on ne prend pas en compte des contraintes qui continuent à peser en pratique principalement sur elles (concilier la vie familiale et activités professionnelles) ; bien plus, elles occupent rarement des postes dirigeants qui leur permettraient de changer la situation.

- 26 Il n'empêche qu'on observe en Afrique, en Amérique latine, en Asie, des expériences de défense et de promotion des intérêts de catégories très vulnérables de la population. La plus fameuse sans doute, l'organisation indépendante *Self-Employed Women Association* (SEWA) a vu le jour en Inde.
- 27 Les réussites résultent souvent d'une lente action en profondeur de mobilisation des personnes concernées, permettant la création d'associations de type syndical, patronal ou autre (coordinations de crédits, de formation professionnelle, de défense des femmes). Ces groupes fonctionnent en général selon des principes permettant à la base de s'exprimer largement. Ils ont une assise locale plutôt qu'entrepreneuriale. Ils collaborent fréquemment avec des institutions de bienfaisance (églises, œuvres caritatives, aides aux sans-emploi, etc.). Leur rôle ne se cantonne pas à la revendication traditionnelle. Ils fournissent à leurs membres (ou les aident à obtenir) des facilités de financement, des conseils pour la création et la gestion de leurs (micro-) entreprises, le marketing ou l'accès à certaines techniques. Les coopératives occupent également une place évidente dans l'accomplissement de ces tâches. Lors d'une visite réalisée comme Directeur adjoint pour l'Asie et le Pacifique en charge des programmes techniques de l'OIT, j'ai pu constater que la *Self-Employed Women Association* avait mis sur pied un fonds de solidarité où celles qui travaillent versent une contribution qui finance les pensions de vieillesse. D'autres expériences concernent le Brésil¹⁶, l'Inde encore, l'Iran ou la Tanzanie¹⁷.
- 28 Ces associations de l'économie informelle apportent aux intéressés des informations et des conseils sur la législation en vigueur. Elles s'efforcent d'élever la protection par des propositions de réformes, des initiatives législatives. Elles cherchent à conclure des accords collectifs même si leur pouvoir de négociation reste faible. Elles ne peuvent guère recourir aux modes d'action normalement utilisés dans les relations professionnelles. Nul besoin de souligner l'inanité, le plus souvent, de lancer un arrêt de travail, mouvement unificateur par excellence pourtant des personnes concernées. En revanche d'autres moyens de pression se sont révélés efficaces : les manifestations, le lancement de

campagnes de presse utilisant les canaux modernes de communication, les lobbies auprès d'organismes et groupes d'influence nationaux ou étrangers (spécialement dans les pays consommateurs de leurs produits et services). Parfois des représentants extérieurs ont obtenu le droit de négocier en leur nom.

- 29 Des formes très souples de mouvements de travailleurs se sont organisées en réseaux transnationaux, notamment en Afrique¹⁸. Ces derniers relient des groupements nationaux, ou plus souvent locaux, de travailleurs démunis. Leurs plateformes et autres coordinations ont des méthodes de fonctionnement qui les rapprochent de certains mouvements écologiques ou de consommateurs. En font partie, non seulement – et même pas toujours – des syndicats, mais aussi des représentants des églises, de fondations diverses, de partis politiques ou d'institutions académiques. Leur vision sociale peut être très radicale (au sens anglo-américain du mot).
- 30 Ces associations ont stimulé dans la pratique¹⁹ la création de mécanismes de participation ou de concertation avec leurs partenaires ou les autorités publiques, contribuant ainsi à l'amélioration des conditions de travail, mais engageant aussi les pouvoirs publics dans une politique plus active de soutien (pour ne rien dire de l'élimination des freins aux mesures autoritaires, tel le déplacement discrétionnaire du lieu de travail).
- 31 Plus généralement, ces associations peuvent susciter ou accompagner les efforts des administrations nationales pour créer une infrastructure favorable au développement qualitatif de ces activités. Cette politique prônera l'élimination des règlements et des pratiques restrictives (en matière d'enregistrement ou de permis par exemple), y compris de la corruption, et un accès plus aisé à des facilités telles que l'octroi de crédit ou de locaux, le raccordement aux systèmes d'eau, d'électricité, d'égouts, l'accès aux services de santé, d'éducation et de formation, la fourniture à peu de frais de matières premières ou d'équipements de base, l'obtention de conseils sur les débouchés. Elle portera sur les subventions publiques (et la lutte contre les prêts usuriers) ou des avantages fiscaux. Elle clarifiera les droits (notamment de propriété) et les obligations des intéressés. Elle poussera les patrons de petits établissements à offrir sur les lieux de travail, des installations sanitaires et des facilités de restauration minimales. Ces associations protègent encore leurs membres contre les abus et les voies de fait d'intermédiaires peu scrupuleux ou de toute autre personne.
- 32 Une seconde leçon est à tirer de ces observations : mieux vaut fréquemment aider ces travailleurs à défendre et à promouvoir eux-mêmes leurs intérêts plutôt que d'imposer à ces activités un strict encadrement étatique auquel elles sont fréquemment réfractaires. La remarque s'adresse aux gouvernements, comme aux organisations traditionnelles d'employeurs et de travailleurs. La création et l'action d'associations représentatives de ces personnes peuvent contribuer grandement à améliorer leur sort et, souvent, à augmenter leur productivité.
- 33 La conception que l'État a de sa mission, la vision qu'il a de son pouvoir législatif pourraient dans ces conditions avantageusement évoluer²⁰. Le propos n'est pas de rejeter l'utilisation de moyens juridiques pour mettre en œuvre ses politiques sociales. Il s'agit d'accorder une place plus significative aux acteurs sociaux dans le processus de réglementation et de créer des procédures de discussion à cet effet.
- 34 Chaque fois le rôle, important, des pouvoirs publics - aux échelons local, régional et national - consistera à reconnaître les délégués de cette société civile, à favoriser leur développement et les aider dans leur action, c'est-à-dire à faciliter leur accès à

l'information (en éliminant les obstacles, y compris les pratiques hostiles), à consacrer les institutions qu'ils créent (en participant, par exemple, à leur création) et à rendre plus aisés les rapports entre eux. En bref, ils assureront moins une fonction de tuteur que d'inspirateur et de médiateur créant un environnement propice au dialogue. Ils créeront les structures de communication qui facilitent cette concertation ; ils intégreront ces acteurs représentatifs aux organismes qui mettent en œuvre des politiques sociales de formation professionnelle, de crédit, de sécurité sociale, etc. ; ils étendront le champ de leurs négociations autonomes, ou encore les feront systématiquement participer à l'élaboration des politiques sociales, ainsi que des lois qui traduisent celles-ci en mesures durables, et à un degré qui varie, contraignantes. La même approche vaut pour des institutions interétatiques.

- 35 Le renforcement des capacités des acteurs de terrain devrait aboutir, si le processus est bien conduit, à une consolidation de la position de l'État lui-même dans un contexte mondialisé. Ce dernier ne doit d'ailleurs pas promouvoir seulement ces formes renouvelées de participation, il doit encore assurer une bonne coordination entre les différents niveaux.

1.3 La dépendance économique

- 36 Le droit du travail s'est développé pour offrir aux salariés la garantie de conditions d'emploi acceptables. Il s'est fait l'écho de revendications ouvrières portées par des syndicats plus présents, l'histoire sociale le montre en Europe continentale notamment, dans les grandes entreprises et d'une organisation du travail orientée vers la production en nombre²¹. Les PME suivirent bon gré, mal gré. Il est avéré que le travail indépendant fut largement ignoré du point de vue social.
- 37 Le paysage a changé avec l'utilisation de technologies qui ont bouleversé les processus industriels et commerciaux, et souvent conduit à la désagrégation de ces firmes sur les plans organisationnel et juridique. La vie de l'homme et de la femme au travail s'en est trouvée transformée. Certains se sont adaptés rapidement, d'autres non.
- 38 La liberté d'action du salarié s'est accrue dans une majorité de cas. Les indices de la subordination au patron souvent sont devenus plus flous, et par conséquent les positions limites entre salariés, et indépendants se sont multipliées. Même lorsque le travailleur est clairement, d'un point de vue juridique, lié à un ou à quelques clients par un contrat d'entreprise et non d'emploi, il peut en dépendre commercialement pour sa rémunération et sa survie. Sa condition apparaît alors, d'un point de vue pratique, comme très proche de celle de l'ouvrier ou de l'employé traditionnel. La protection de ces dernières personnes nous introduit dans une problématique qui n'est pas sans rappeler celle des travailleurs de l'économie informelle.
- 39 Fréquemment la pauvreté se rencontre davantage dans l'emploi indépendant²², car, comme le soulignait déjà Robert Castel en 1995 dans son livre "Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat", cette dernière constitue un système efficace de sauvegardes contre la misère²³, sauf si l'intéressé ne dispose pas d'une rémunération suffisante pour vivre décemment. La remarque souligne un véritable basculement de l'image que le public a de la hiérarchie sociale dans beaucoup de pays industrialisés. Les professions indépendantes étaient vues précédemment comme offrant un statut meilleur ; aujourd'hui chacun, y compris le patron de la PME qui se fait employé de son entreprise, recherche la protection offerte aux salariés. Les raisons de tenir les

indépendants à l'écart de certaines garanties du travail paraissent de moins en moins justifiées²⁴.

- 40 Envisageons successivement la protection des travailleurs indépendants dans l'industrie et le commerce en général, puis la catégorie particulière des "*parasubordinati*". Dans un cas comme dans l'autre, des règles protectrices existent ici ou là, mais leur champ d'application demeure le plus souvent limité.

1.3.1 La protection des travailleurs indépendants dans l'industrie et le commerce

- 41 De quelle protection jouissent ces travailleurs indépendants ? Les codes de commerce et les lois sur l'organisation des professions contiennent des dispositions protectrices dans de nombreux pays. Je citerai à titre d'exemples les contrats types dans l'agriculture et la distribution commerciale²⁵, les règles relatives à la rémunération, à la sécurité sociale, à la dissolution du contrat, y compris pour les concessionnaires (Belgique²⁶), ou au congé parental (loi canadienne sur l'assurance parentale L.R.Q. de 2006, ch. A-29.011²⁷). L'Italie a adopté une loi n° 81 en 2017 qui porte sur le statut des travailleurs indépendants et leur octroie un certain nombre de garanties pendant la négociation et l'exécution du contrat avec le client, protège leurs inventions et leurs contributions originales ; elle leur accorde des droits liés à la maternité ainsi qu'un congé parental. En Australie, les prestataires indépendants bénéficient de l'indemnisation du chômage et d'un régime fiscal équivalent à celui des salariés²⁸. L'Union européenne (UE) a adopté une directive no 86/653 du 18 décembre 1986 sur les agents commerciaux indépendants. Elle demande que ces derniers reçoivent une rémunération minimale et qu'ils soient informés par un préavis de l'expiration de leur contrat.
- 42 Ces réglementations restent souvent fragmentaires et dispersées dans des textes législatifs variés. L'Espagne a cependant adopté une loi n° 20/2007 du 11 juillet 2007 sur le statut du travail indépendant (*autónomo*). Elle établit un régime en partie commun pour tous ces travailleurs (droits professionnels, garantie des droits fondamentaux, y compris non-discrimination, protection des adolescents, forme et durée du contrat, prévention des risques professionnels, devoirs professionnels de base, responsabilité pour ses dettes, droits collectifs et sécurité sociale). Selon l'article 10 de cette loi, ceux-ci ont le droit de percevoir la contrepartie financière de leur prestation contractuelle au moment et au lieu convenus ; s'ils exécutent leur activité pour un contractant ou un sous-traitant, ils auront le droit de se retourner contre l'entrepreneur principal à hauteur de la dette que ce dernier doit au premier au moment de la réclamation.
- 43 Autre remarque, de nombreuses dispositions législatives se réfèrent au travailleur sans autre qualification, c'est-à-dire sans se limiter à l'emploi subordonné. C'est le cas de bien des conventions de l'OIT. La législation britannique distingue le "*worker*" du "*wage earner*" et du "*self-employed*" ; elle accorde au premier certaines sauvegardes spécifiques plus limitées qu'au second. La loi sur le salaire minimum s'applique aux "*workers*" qui fournissent des services personnels. Les "*workers*" jouissent également d'une certaine protection en matière de durée du travail et de repos²⁹. Les lois britannique et australienne leur étendent également les dispositions *Occupational Health and Safety* (OHS) sur la santé au travail³⁰.
- 44 La mise en œuvre d'une disposition ne dépend pas seulement de la généralité de ses termes, mais de l'objet ; certaines règles n'ont pas été conçues en fonction de ces

personnes : les normes juridiques consacrées aux relations professionnelles dans l'entreprise ou à un niveau plus élevé ne concernent en principe que les salariés.

- 45 La reconnaissance à chacun de la liberté d'association en revanche permet dans le travail indépendant, comme dans l'économie informelle, la constitution de groupements professionnels sous la seule réserve qu'ils ne bénéficient pas nécessairement des mêmes avantages que ceux donnés aux syndicats. Ces associations peuvent signer de véritables conventions collectives, comme dans le secteur de la pêche en France³¹. Le Canada connaît des régimes spéciaux de représentation collective pour des catégories déterminées de travailleurs indépendants, tels les artistes (loi sur le statut des artistes du 23 juin 1992).
- 46 Les obstacles restent cependant nombreux. La Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a estimé qu'une organisation représentative des travailleurs procédant à des négociations au nom et pour le compte de prestataires de services indépendants qui en sont membres, n'agit pas dans sa qualité d'association syndicale et donc de partenaire social, mais opère, en réalité, en tant qu'association d'entreprises ; les conventions collectives qui en résultent doivent par conséquent respecter les règles de la concurrence prévues aux articles 101 et suivants du Traité sur le fonctionnement de l'UE³².
- 47 Les travailleurs indépendants espagnols sont représentés par l'*Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos* (UPTA), l'*Unión General de Trabajadores*, (UGT) et l'*Asociación de Trabajadores Autónomos* (ATA)³³. L'article 22 de la loi espagnole n° 20/2007 du 11 juillet 2007 sur le statut du travail indépendant (*autónomo*) précité crée un conseil du travail indépendant composé de représentants des associations professionnelles représentatives de ces travailleurs, dont la compétence est étatique et intersectorielle, de délégués des organisations patronales et syndicales générales les plus représentatives, de représentants de l'administration centrale de l'État et des communautés autonomes et de ceux de l'association des entités locales la plus représentative au niveau de l'État. En dépit de cette disposition, les possibilités d'action des associations de cette catégorie de personnes restent plus limitées que dans le cas des salariés. L'article 13 de la loi précitée ajoute en effet que les accords collectifs possèdent seulement les effets prévus par le droit commun, ce qui restreint les possibilités offertes par le droit collectif d'utiliser la voie de la négociation collective pour renforcer leur protection³⁴. Par comparaison, les conventions collectives conclues par des syndicats de travailleurs salariés avec des associations patronales sont, selon la loi espagnole, d'application générale ou *erga omnes*, c'est-à-dire qu'elles s'étendent à tous les travailleurs et les employeurs couverts par son champ d'application (interprofessionnel, régional, sectoriel).
- 48 Au-delà de cet exemple, le faible développement du droit collectif du travail constitue un phénomène assez généralisé. L'observation fait écho à l'une des leçons tirées à propos de l'économie informelle.
- 49 Certains systèmes de sécurité sociale s'étendent plus facilement que d'autres aux indépendants. Il en va ainsi de ceux, tel le britannique, qui couvrent la population active ou les résidents. Même dans ceux d'inspiration franco-bismarckienne qui lient la protection sociale à la relation salariée, la tendance existe depuis longtemps d'étendre la protection au-delà, avec les adaptations nécessaires³⁵.
- 50 S'ils sont en situation instable, ces travailleurs éprouvent toutefois de nombreuses difficultés à s'intégrer aux régimes de sécurité sociale. Ils figurent parfois parmi les personnes que les droits nationaux autorisent à exclure de leurs bénéfices ; c'est le cas

souvent des travailleurs occasionnels, mais aussi pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, des travailleurs à domicile. Difficulté supplémentaire : dans les régimes nationaux de sécurité sociale, les prestations sont fréquemment fonction des cotisations versées - dans le système franco-bismarckien, l'employeur n'y contribue pas alors qu'il le fait pour le salarié - et des revenus dont le montant peut être très modeste³⁶. La faiblesse du régime de sécurité sociale constitue une autre leçon à tirer du statut de travailleur indépendant, ce qui renvoie aux remarques exprimées à propos de l'économie informelle.

1.3.2 La "parasubordinazione"

- 51 Plusieurs pays ont établi de manière plus formelle une catégorie intermédiaire de " *parasubordinati*" qui combine l'absence de subordination juridique et la prise en compte de la dépendance économique. Des pays comme l'Allemagne, l'Espagne et l'Italie offrent à ces derniers des garanties spécifiques. Les critères et les droits octroyés diffèrent d'un pays -- et d'une loi -- à l'autre.

1.3.2.1 Les critères de la dépendance économique

- 52 La faiblesse du travailleur dans ses rapports avec le donneur d'ordre varie en fonction des caractéristiques du travail, entre autres du type d'activité, de la durée de la relation, de la présence ou non d'un personnel propre, de la liberté d'organisation, du pourcentage des ressources émanant du ou de clients déterminés³⁷.
- 53 La loi espagnole n° 20/2007 sur le statut du travail indépendant (*autónomo*) mentionnée ci-dessus consacre le chapitre 3 du titre 2 au travailleur qui est économiquement dépendant. Elle fixe les éléments qui déterminent cette qualité : la réalisation d'une activité économique ou professionnelle lucrative, à titre personnel, principal et direct pour un client, personne physique ou morale, dont il dépend économiquement pour percevoir au moins 75 pour cent de ses revenus. Elle impose plusieurs conditions : ne pas avoir de salarié, ne pas sous-traiter, ne pas exercer son activité "de manière indifférenciée" par rapport aux autres travailleurs occupés par le client, mais selon des critères organisationnels propres (tout en recevant des instructions techniques du client), disposer d'une infrastructure et de matériel propres, percevoir une contrepartie économique en fonction du résultat obtenu. En Allemagne, le pourcentage des revenus obtenus du client est de 50 % pour l'*Arbeitnehmerähnliche Person*³⁸. La législation italienne sur la " *parasubordinazione*" a fortement évolué, manifestant les hésitations et les difficultés de légiférer en faveur de ce groupe de travailleurs. Les " *parasubordinati*" ont des rapports de collaboration qui se concrétisent par une prestation de travail coordonnée et continue (*collaborazione coordinata e continuativa*, "co-co-co"), principalement personnelle, mais sans rapport de subordination, à la condition que le collaborateur organise son activité de manière autonome³⁹.

1.3.2.2 Les droits accordés

- 54 La protection change également d'un pays à l'autre. La loi espagnole déjà citée (n° 20/2007) contient, pour les travailleurs économiquement dépendants, des règles particulières sur l'obligation de conclure le contrat par écrit, la fixation de la journée d'activité professionnelle, la santé au travail, l'extension et l'extinction du contrat, les

accords d'intérêt professionnel, la compétence juridictionnelle, les procédures alternatives de solution des conflits.

- 55 En Allemagne, les dispositions qui les concernent portent sur la protection sociale, les conditions de travail (congés, sécurité et hygiène, harcèlement), les conflits. Soulignons-le, les dispositions sur les conventions collectives s'appliquent en principe aux *Arbeitnehmerähnliche Person*. Les agents commerciaux, économiquement dépendants peuvent introduire une action devant les tribunaux du travail⁴⁰.
- 56 La loi italienne accorde aux "*parasubordinati*" certains avantages en matière de sécurité sociale (pensions, congés de maternité et parentaux, maladies et accidents professionnels, frais de maladie) et de soutien à leur revenu ainsi que des garanties dans la procédure judiciaire. Les trois grandes confédérations syndicales (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro- CGIL, Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori- CISL, Unione Italiana del Lavoro- UIL*) possèdent des organisations spécifiques pour défendre leurs intérêts⁴¹.
- 57 Pour résumer, plus que ceux de l'économie informelle dans les pays en développement, les travailleurs indépendants jouissent dans les États d'Europe et d'Amérique du Nord de certaines garanties, spécialement en matière de sécurité sociale. Toutes ces dispositions, aussi limitées soient-elles, peuvent normalement être mises en œuvre à l'égard des personnes non salariées travaillant par l'intermédiaire de plateformes numériques de fourniture de services. J'ai relevé cependant que la protection des conditions d'emploi des indépendants reste souvent tenue et que la mise en œuvre concrète des droits syndicaux laisse fortement à désirer.

2. Enseignements pour les travailleurs des plateformes numériques de fourniture de services

- 58 En termes généraux, le recours aux plateformes numériques de mise en relation pose un défi à l'application des législations sur le travail salarié et sur la sécurité sociale. Ce mode d'organisation ignore en outre largement les frontières des États. Il aiguise la concurrence entre ceux qui travaillent ou cherchent à travailler⁴².
- 59 Les enseignements tirés des mesures adoptées au bénéfice des travailleurs de l'économie informelle ou faiblement indépendants se révèlent à la fois négatifs et positifs. Négatifs parce qu'ils montrent combien restent nombreux les obstacles à un élargissement en leur faveur d'une véritable protection sociale. Positifs parce qu'ils témoignent de l'aptitude à progresser sur la voie d'une solution quand se manifeste une volonté politique d'agir. Ils montrent également le besoin de sortir des cadres de pensée traditionnels.
- 60 Mon propos n'est pas de projeter ces solutions dans le cas qui nous occupe, mais d'en tirer des leçons. Les réflexions qui suivent s'appuient sur les recherches que je mène actuellement dans le cadre de ma contribution aux travaux coordonnés au Collège de France par M. Delmas-Marty et K. Martin-Chenut : sur un jus commune universalisable ?⁴³.
- 61 Elles tendent à maintenir les inégalités économiques dans des limites qui permettent d'offrir aux travailleurs désavantagés des conditions de vie et d'emploi décentes ainsi qu'une réelle égalité de chances pour dépasser leur état. Les quelques pistes évoquées dans cette seconde partie portent sur l'utilité d'ouvrir un droit du travail frileusement replié sur lui-même à d'autres moyens d'action, de puiser des idées en particulier dans les

règles de la responsabilité⁴⁴, mais aussi dans les techniques juridiques venues d'autres branches du droit. Elles appellent la mise en question d'institutions traditionnelles de la législation sociale. Elles demandent une meilleure gouvernance dans la préparation à l'emploi et dans l'usage des modes alternatifs de régulation.

2.1 Une extension du droit de la responsabilité

- 62 Le travail de survie dans le secteur informel ou l'activité non salariée en situation de dépendance économique ont révélé le caractère souvent non pertinent dans ces secteurs du critère juridique de la subordination. Ce dernier reste cependant essentiel pour bénéficier pleinement des lois sociales. Une première série de mesures consisterait par conséquent à rechercher un autre moyen de fonder la responsabilité des entreprises utilisatrices ou des intermédiaires qui mettent en relation le donneur d'ordre et l'exécutant.
- 63 En dernière analyse, l'accroissement du champ de la responsabilité correspond à une idée simple que l'on pourrait formuler de la manière suivante : n'est-il pas moralement et politiquement acceptable que le bénéficiaire réponde au moins solidairement à l'égard de ceux qui lui permettent de s'enrichir ou de profiter d'un autre avantage⁴⁵ ? Dans un domaine voisin, la règle du pollueur-payeur correspond à une vision assez proche. La démarche pourrait s'inspirer des techniques utilisées dans les dispositions qui suivent.
- 64 Certains instruments internationaux et plusieurs législations nationales, comme en France, utilisent la responsabilité partagée, *in solidum* ou subsidiaire, pour imposer des devoirs à une entreprise utilisatrice de main-d'œuvre qui n'apparaît pas juridiquement comme l'employeur. On en rencontre des exemples dans la sous-traitance, le prêt ou la fourniture temporaire de main d'œuvre⁴⁶. S'agissant de la sous-traitance de biens et de services, la responsabilité partagée peut concerner les salaires et/ou les allocations sociales (ex. Autriche, Canada, Espagne, Finlande, France, Italie), voire le respect de droits fondamentaux (ex. Finlande). Ce dernier aspect figure aussi dans de nombreux codes de conduite de grandes sociétés⁴⁷. En cas de transferts d'entreprise, les États de l'UE peuvent prévoir la responsabilité solidaire du cessionnaire et du cédant à l'égard d'obligations découlant d'une relation de travail venue à échéance avant la date du transfert⁴⁸.
- 65 Certains droits nationaux imposent une responsabilité directe aux firmes utilisatrices notamment en matière de santé au travail ; celle-ci se fonde sur la faute (ainsi la pollution de l'environnement), sur la propriété des lieux ou sur le caractère d'entreprise principale (responsabilité dans l'évaluation du risque professionnel)⁴⁹.
- 66 Le droit européen fournit d'autres exemples de dispositions qui imposent des obligations au-delà de la firme-employeur juridique. Quand des entreprises font partie d'un groupe ou que se nouent des relations triangulaires avec des salariés temporaires ou liés à un sous-traitant, des directives de l'UE se réfèrent, en vue de protéger davantage le salarié, à la firme qui a une position dominante. Les droits finlandais et français imposent, au sein du groupe, une obligation de redéploiement des travailleurs victimes d'un licenciement collectif⁵⁰.
- 67 Voilà autant d'exemples d'une responsabilité détachée du lien contractuel d'emploi qui incombe à l'entité qui organise et tire profit du travail d'autrui.
- 68 Les activités d'employeurs groupés en offrent d'autres. Ainsi la directive européenne n° 89/391 du 12 juin 1989 impose aux chefs d'entreprise de collaborer à la mise en œuvre

des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé lorsque les travailleurs de plusieurs compagnies sont présents sur un même lieu de travail. La loi australienne sur la santé et la sécurité au travail tend à imposer des obligations à cet effet à l'ensemble des firmes réunies dans une structure "verticalement désintégrée" comme les chaînes d'approvisionnement.⁵¹

- 69 Les Principes directeurs de l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) à l'intention des multinationales demandent à celles-ci d'encourager leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, à appliquer des principes de conduite des affaires qui soient conformes à leur contenu.
- 70 Les lignes directrices préparées par John Ruggie et souscrites par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies le 16 juin 2011⁵² proposent des normes globales pour traiter les conséquences négatives des activités entrepreneuriales sur les droits de l'être humain. Selon le point 13 de ces lignes directrices, la responsabilité de respecter ces droits exige des compagnies qu'elles évitent de provoquer - ou de contribuer à provoquer - des effets négatifs sur ceux-ci par leurs activités, et qu'elles y remédient en cas de besoin. Elles doivent s'efforcer de prévenir ou d'atténuer cet impact nuisible lorsqu'existe un lien direct avec leurs activités et leurs relations commerciales, et de le faire même si elles n'y ont pas contribué. Elles devraient agir ainsi eu égard à leur part de responsabilité et user de leur pouvoir d'influence - *leverage* dans le texte original anglais - pour atténuer, dans la mesure du possible, tout effet négatif chez leurs partenaires commerciaux. Une loi française n° 2017-399 du 27 mars 2017 a consacré, c'est son titre, le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre à l'égard des atteintes graves aux droits de l'être humain et des libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement.
- 71 Mon propos ne consiste pas, je le répète, à suggérer de reproduire servilement ces sauvegardes pour les travailleurs qui nous occupent, mais de souligner qu'une extension de la responsabilité de la plateforme ou du destinataire des services est envisageable en dehors du lien salarial.

2.2 Une inspiration trouvée dans les techniques propres à d'autres disciplines juridiques

- 72 Les activités maritimes possèdent peu de points communs avec celles que nous examinons ici. Pourtant l'originalité, à bien des égards, de la convention de l'OIT, de 2006, sur le travail dans cette branche des transports peut de nouveau servir de source de réflexions. Le secteur requiert plus que d'autres une réglementation transnationale, vu son champ d'action. C'est le cas de la responsabilité juridique. Des obligations incombent non seulement à l'État du pavillon, mais encore à l'État du port et à celui de la résidence du marin. Un navire auquel l'instrument s'applique peut ainsi être inspecté par les autorités d'autres États que celui du pavillon, lorsque le navire mouille dans leurs bassins. En outre, chaque État exerce effectivement sa juridiction et son contrôle sur le recrutement des marins et les services de placement sur son territoire, ainsi que sur les accords d'emploi de marins conclus à l'intérieur de ses frontières. En multipliant les parties garantes de la mise en œuvre effective des normes de travail qu'elle impose, la convention tend à en assurer une application mondialisée, même en l'absence de ratification par des États habitués à permettre, par complaisance, à des armateurs peu scrupuleux d'utiliser leur pavillon. La réalisation de cet objectif dépend toutefois de

contrôles sociaux systématiques par l'État du port, alors que ceux-ci restent plus réduits que l'inspection technique des navires⁵³.

- 73 Le droit du travail intègre avec peine les personnes qui fournissent leurs services par l'entremise de plateformes numériques. Le caractère transnational de beaucoup de ces dernières ajoute à la difficulté. L'instrument de l'OIT peut assurément servir de modèle pour capter les règles protectrices de plusieurs États : ceux non seulement du lieu de l'activité, mais également de l'administration centrale de l'entité donneuse d'ordres ainsi que de l'intermédiaire qui met ce dernier en rapport avec l'exécutant.
- 74 Comme à propos de la notion de position dominante évoquée plus haut, l'on observe l'influence du droit de la concurrence dans l'évolution des normes sociales européennes quand il s'agit d'imposer des obligations de transparence et d'accessibilité. Elles figurent dans la directive n° 96/71 du 16 décembre 1996 telle que modifiée sur le détachement de travailleurs⁵⁴. De même la directive no 91/533 du 14 octobre 1991 oblige l'employeur à informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (Journal Officiel de l'Union européenne L 288 du 18.10. 1991, pp. 32-35), c'est-à-dire en premier lieu de lui reconnaître le cas échéant la qualité de salarié. La transparence de l'information sur les conditions de travail apparaît, davantage encore quand la relation prend une dimension transnationale, comme une importante sauvegarde. Des règles analogues pourraient s'appliquer *mutatis mutandis* à l'égard des travailleurs qui nous occupent.

2.3 La refondation d'institutions traditionnelles de droit du travail

- 75 Plus généralement, quand se développent le travail non subordonné et les formes instables d'emploi salarié, la protection du travail ne peut plus rester fondée seulement sur des institutions du travail héritées de la révolution industrielle.
- 76 Les revues de jurisprudence publient et commentent des décisions judiciaires qui montrent les hésitations des juges à décider si les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes numériques de fourniture de services sont, ou non, indépendantes⁵⁵, tant il est vrai qu'elles se trouvent à la marge de la relation salariale. On rencontre des jugements qui vont dans les deux sens.
- 77 Comme dans l'économie informelle ou le travail économiquement dépendant, une solution consisterait à développer des normes juridiques spécifiques et à encourager les conventions collectives signées par les représentants des personnes concernées.
- 78 Les articles L-7341-1 à L-7342-6 du Code du travail français ont par exemple introduit une reconnaissance explicite des droits syndicaux, y compris le droit de grève ainsi que l'obligation pour la plateforme de prendre en charge les cotisations à l'assurance souscrite contre les accidents du travail et à la formation professionnelle. Ces dispositions restent timides face à l'ampleur des problèmes actuels et potentiels⁵⁶. Le 21 août 2016, sept départements du gouvernement central chinois ont également adopté certaines mesures⁵⁷ (spécification du type de contrat ainsi que des droits et obligations des parties).
- 79 Les autorités municipales ont de leur côté commencé à offrir une certaine protection. Des communes italiennes ont ainsi pris l'initiative, seules ou en accord avec des partenaires sociaux, de mieux protéger les travailleurs des plateformes⁵⁸. Le Conseil municipal de New York a par exemple imposé des règles de rémunération pour les chauffeurs d'Uber⁵⁹.

- 80 La manière d'ouvrir davantage le droit collectif afin d'améliorer le sort de ces travailleurs mérite une discussion approfondie. Des mouvements concertés de protestation se sont produits, mais ils demeurent rares. Intégrer au mouvement syndical ou à d'autres structures associatives des travailleurs précarisés, flottant d'un emploi à un autre, n'est pas simple. J'ai cependant relevé dans la première partie des expériences de défense des intérêts des plus vulnérables. Quand les acteurs sont identifiés, la négociation collective au sens large, le "dialogue social", paraît bien un instrument privilégié dans la recherche d'un compromis entre la dynamique économique et les exigences de protection, de mutualisation des risques sociaux, de solidarité dans la répartition des fruits de la croissance. Au Danemark, Hilfr.dk, une plateforme de nettoyage, a conclu avec le syndicat 3F (environ 345 000 membres, le plus grand syndicat de LO, la confédération syndicale majoritaire dans le pays) une convention collective pionnière. Elle garantit aux travailleurs concernés, à partir du 1^{er} août 2018, un paiement minimum de 19 euros par heure ainsi qu'une allocation pour maladie, une contribution à la pension et une indemnité de vacances⁶⁰.
- 81 Une autre option viserait à assimiler d'autorité les intéressés à des salariés ou à établir des présomptions à cet effet. Plusieurs législations procèdent déjà de cette manière pour des professions déterminées où le caractère indépendant ou non de l'activité n'apparaît pas clairement (artistes, mannequins, journalistes pigistes, travailleurs à domicile par exemple)⁶¹. En Allemagne, au Canada, en France, aux Pays-Bas, en Suède, la législation étend à certains le bénéfice de tout ou partie de la législation du travail. En France et en Allemagne de nouveau, en Afrique du Sud, en Belgique, en Espagne, au Portugal, la loi présume l'état de subordination, ou au contraire leur caractère autonome de groupes de travailleurs⁶².
- 82 Les nouveaux modes d'organisation du travail, l'autonomie laissée souvent aux exécutants, le travail donné et la rémunération reçue par bien des ouvriers, des employés et des petits indépendants rendent de plus en plus artificielle la distinction traditionnelle fondée sur le salariat. Une solution radicale tendrait à remplacer le critère de subordination juridique, dans tous les cas, par la dépendance économique⁶³. Elle résoudrait plus aisément les problèmes analysés ici.
- 83 Le droit de la sécurité sociale, on l'a vu, couvre déjà, dans de nombreux pays, les travailleurs indépendants, voire la population dans son ensemble. Les systèmes de protection sociale doivent aujourd'hui sécuriser les transitions professionnelles quand l'activité se fait plus instable et que les individus prennent un temps qui varie pour s'adapter aux nouvelles structures d'entreprises et formes de travail⁶⁴. La recommandation n° 202 sur les socles de protection sociale, adoptée par l'OIT en 2012, dessine les politiques à suivre pour y parvenir, y compris de lutte contre la pauvreté. Un revenu et une pension minima devraient partout être assurés, indépendamment du lien d'emploi. L'accès à l'assurance soins de santé et la compensation des accidents de travail peut également se révéler malaisé et coûteux quand les personnes qui travaillent dans les activités considérées sont classées comme indépendantes⁶⁵ ou changent fréquemment de plateforme. Il incombe à l'État d'intégrer cette mobilité nouvelle dans son système social.
- 84 Plus largement, il s'agit d'inventer, ou de faire revivre, des institutions qui servent d'ancrage dans un contexte de mobilité accrue (d'une firme à une autre, d'une relation de travail ou d'une activité à une autre). L'histoire de la sécurité sociale témoigne de la manière dont se sont développées dans de nombreux pays des institutions créées par des initiatives privées - relayées ensuite, et en partie seulement, par des organismes publics -

pour faire face aux nouveaux risques de la révolution industrielle. On observe de même aujourd'hui que des groupements privés viennent combler sur le plan social collectif des besoins non satisfaits. Aux États-Unis, les assurances sociales se concluent, principalement à l'échelon des entreprises ; le bénéfice s'en perd en principe si l'on quitte son emploi (d'où la question du transfert des droits acquis). Dans la *Silicon Valley*, des responsables des syndicats AFL-CIO ont plaidé depuis longtemps pour que leur organisation offre aux travailleurs devenus itinérants - et spécialement mobiles dans l'économie numérique - l'attache permanente abandonnée par les firmes et leur fournissent assurance maladie, assurance-chômage et formation permanente⁶⁶.

- 85 Certains, comme l'économiste anglais Guy Standing⁶⁷, ont adopté une vue très sombre de l'avenir du marché de l'emploi, soulignant son "informalisation" rapide dans les pays industrialisés comme en développement, pour justifier, entre autres, l'octroi d'un revenu garanti de citoyenneté. D'autres chercheurs, autour d'Alain Supiot particulièrement, se sont affranchis du cadre du marché du travail. Ils ont souligné que la vie professionnelle pouvait prendre de nombreuses formes au cours d'une carrière : travail salarié et travail indépendant, ou comme employeur ; travail bénévole et travail salarié ; travail pour un service public ou non ; cours ou stage de formation ou de recyclage ; activité d'ordre privé (soins du ménage) ou public (service militaire, activité politique)⁶⁸. Leurs propositions conduisent à justifier elles aussi le versement d'un revenu minimum ou à prévoir l'octroi d'un crédit limité à certaines fins (formation, garde de personnes qui en ont besoin, travail social au sein d'une association, etc.).
- 86 Un autre champ s'est ouvert à la réflexion des organisations professionnelles, des pouvoirs publics nationaux et des instances internationales : la reconnaissance officielle d'activités socialement utiles et de leurs protagonistes. Celles-ci s'entendent dans un sens qui comprend, mais dépasse, l'assistance aux plus démunis. Il ne s'agit pas de se limiter à une délégation du service public à des associations privées ; autrement, l'on pourrait assister simplement à l'établissement d'un nouveau marché ouvert aux groupes commerciaux, ou craindre des dérives bureaucratiques. Ces activités couvrent l'organisation de systèmes comme "*la banca del tempo*" en Italie, en France et ailleurs, c'est-à-dire des réseaux d'échange de services gratuits entre personnes privées (par exemple, une garde d'enfants contre de menues réparations à la maison) où l'on rétribue une prestation reçue par du temps offert à l'autre.

2.4 Une meilleure gouvernance

- 87 Les leçons à tirer des situations examinées dans la première partie de cet article sont moins manifestes pour mes dernières remarques, sinon pour souligner la nécessité d'une meilleure gouvernance des mutations sociales. Si l'on prend pour acquis un objectif général d'obtention de jobs décents, le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques de fourniture de services doit s'insérer dans l'ensemble des politiques de promotion de l'emploi, de lutte contre le chômage, de mobilisation éventuelle des non-actifs et d'accueil des migrants.
- 88 Des questions plus concrètes à propos des travailleurs des plateformes concernent le problème ancien, mais posé en termes nouveaux, de l'efficacité du système éducatif, et celui, dérivé du caractère de plus en plus transnational des activités, de la solution des conflits de travail dépassant les frontières d'un État.

2.4.1 Un système éducatif de premier niveau

- 89 Les pays (comme l'Allemagne, l'Autriche ou la Suisse) qui ont le mieux pris le tournant de la mondialisation possèdent un système d'instruction et de formation professionnelle répondant, pour tous, aux besoins nouveaux. Toutes les études l'affirment et les statistiques le démontrent, l'éducation constitue la meilleure garantie contre le chômage. Elle fournit un avantage dans l'inévitable concurrence pour les postes de travail. Elle permet de viser des emplois plus qualifiés.
- 90 Ces observations prennent une pleine résonance pour les personnes gagnant leur vie par l'intermédiaire des plateformes de fourniture de services⁶⁹ ; souvent, leur niveau de connaissances est relativement bas.
- 91 Les buts de l'éducation ont changé avec la mondialisation. L'approche s'est faite plus globale, plus systématique. Formation et orientation professionnelles apparaissent comme des éléments coordonnés entre eux. L'objectif d'une politique rationnelle ne consiste plus seulement à instruire et à guider un travailleur en fonction d'un emploi vacant, ou d'un secteur où il y a de l'embauche. Il vise à assurer les transitions et les ajustements permettant aux personnes intéressées et aux demandeurs d'emploi d'acquérir les éléments indispensables à un travail maîtrisé sur ordinateur et de s'adapter, dans le courant de la vie professionnelle, à des activités différentes. L'avenir plus encore que le présent est à la polyvalence.
- 92 On sait la rapidité des changements dans le domaine électronique. Les travailleurs des plateformes, plus que tous autres ont besoin d'un recyclage constant, d'une mise à jour de leurs connaissances "tout au long de la vie". Ils n'ont pas nécessairement le temps et l'argent pour se l'offrir. Donneurs d'ordre et consommateurs possèdent un intérêt réel à un service de qualité. Les uns et les autres pourraient contribuer financièrement à la formation.

2.4.2 Des modes pacifiques de règlement des conflits de travail

- 93 Le droit en vigueur n'apporte pas souvent de solution satisfaisante, c'est-à-dire acceptable pour toutes les parties intéressées, aux différends transnationaux du travail dont le nombre pourtant s'accroît. L'ouverture des frontières a contrarié les solutions offertes par la loi nationale aux conflits dits de droit, précisément ceux que soulève un plaignant qui estime une mesure ou une situation contraire à une règle juridique en vigueur. Ne paraissent pas non plus adéquats les mécanismes juridiques nationaux pour le règlement des conflits d'intérêts, à savoir ceux qui concernent une revendication tendant à la modification des conditions d'emploi.
- 94 Des directives et des règlements cherchent à trancher les conflits de droit au sein de l'UE. Ces textes apportent des solutions legalistes qui ne correspondent pas toujours aux préoccupations des parties. La directive européenne n° 96/71 du 16 décembre 1996 déjà citée sur le détachement des travailleurs a ainsi suscité des controverses que sa modification récente n'a pas nécessairement éteintes⁷⁰.
- 95 De telles dispositions n'existent pas même pour les différends non basés sur la lésion alléguée d'un droit. Ces conflits d'intérêts n'échappent pas totalement à une réglementation puisque des normes juridiques imposent fréquemment des contraintes à la forme que prend la dispute. Les dispositions du droit international privé national ou les

règlements européens peuvent toutefois aboutir à l'application de plusieurs droits nationaux peu conciliables entre eux. Les règles juridiques applicables varient en effet dans une mesure considérable. Elles diffèrent sur le régime de la grève, liberté uniquement ici, droit individuel ou collectif ailleurs, sur celui de la négociation collective et des accords auxquels elle aboutit, dispositions applicables à tout le personnel de l'entreprise voire à toute la profession dans de nombreux pays, mais simple engagement sur l'honneur au Royaume-Uni. Elles divergent sur la reconnaissance des syndicats, acquise sur le Continent européen en fonction de critères préétablis de représentativité, mais obtenu de haute lutte aux États-Unis ou au Canada. Personne ne s'étonnera par conséquent qu'un conflit collectif transnational entraîne des problèmes juridiques et socio-économiques d'une grande complexité.

- 96 Plus profondément, les relations professionnelles changent d'un État à un autre, même voisin. Les différences portent principalement sur la vision que l'on a du système et sur la conception que se font les acteurs de leur mission. Les syndicats nord-américains ont adopté une approche assez pragmatique pour gérer les problèmes du travail au niveau de l'entreprise. En revanche les organisations de travailleurs du Continent européen ont historiquement choisi une stratégie plus politique dans la défense de l'ensemble de la classe laborieuse et se sont alliées aux partis dont l'objectif était de mettre celle-ci au pouvoir. La grève a constitué un moyen d'atteindre ce but. S'il y a eu souvent loin de la théorie à la pratique, leur manière de voir a fortement influencé leur mode d'action⁷¹.
- 97 Ces observations appellent clairement des normes transnationales qui aident à la solution pacifique de ces différends, plus spécifiquement des procédures extrajudiciaires de conciliation, de médiation, voire d'arbitrage volontaire. Celles-ci pourraient trouver place dans des instruments de droit hétéronome, convention ou traité international, règlement ou directive européenne comme l'envisagent certains. La conclusion d'accords-cadres, au niveau approprié, par les confédérations patronales et syndicales ou l'élaboration en commun de recueils de directives pratiques paraissent cependant plus adaptées à l'état actuel des relations professionnelles transnationales. L'expérience acquise en Amérique du Nord, en Europe et au Japon pour le règlement pacifique des conflits de travail pourrait assurément aider au développement de telles procédures au niveau transnational. Il serait de bonnes politiques de rechercher également dans les instruments internationaux, spécialement dans les mécanismes de contrôle de l'OIT⁷² ainsi que dans sa pratique de la médiation/conciliation, une inspiration pour la mise au point de telles dispositions quand bien même ces normes et ces procédures ne sont pas techniquement applicables.

3. Conclusion

- 98 Partant de l'axiome que les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes numériques de fourniture de services méritent, comme les autres, une protection, et que celle-ci est d'autant plus nécessaire que leur situation est précaire, les pages qui précèdent se sont interrogées sur les garanties possibles. En raison de l'incertitude sur l'existence ou l'absence d'un lien d'emploi, source d'une protection spécifique, elles ont examiné des situations étudiées dans le passé où ce flou existait également, celle des personnes travaillant dans l'économie informelle des pays en développement, ou plus proche de la problématique soulevée ici, celle de toutes les personnes dont la dépendance apparaît plus économique que juridique. L'examen de ces expériences éclaire,

positivement et négativement, la discussion actuelle sur les sauvegardes que les droits nationaux, ou celui de l'OIT, peuvent ou pourraient offrir aux personnes qui constituent l'objet de ces réflexions.

- 99 C'est en matière de sécurité sociale que la protection est la plus avancée, avant tout dans les systèmes qui ne lient pas étroitement celle-ci à la relation d'emploi salarié. Les potentialités, mais aussi les difficultés, de développer la participation active des intéressés ainsi que de véritables négociations collectives dans ce secteur ont été relevées. Elles supposent dans ce cas spécialement un appui fort des pouvoirs publics. La garantie de conditions individuelles de travail décentes est par ailleurs loin d'être acquise. J'ai mentionné quelques interventions législatives pionnières. Il reste qu'aucun pays ne peut être vraiment cité en exemple en matière de régulation de ces travailleurs de plateformes. Une inspiration cherchée dans d'autres branches du droit, un regard nouveau porté sur les notions de responsabilité et de bonnes gouvernances dans les relations de travail, ainsi que sur les institutions qui les ont structurés pourraient, c'est du moins ce que suggèrent notre article, contribuer par conséquent à la réalisation de plus de justice sociale par l'élaboration de règles juridiques - étatiques ou fruits de négociations collectives - qui apportent davantage de bien-être aux personnes souvent défavorisées qui travaillent par l'intermédiaire de ces plateformes.

NOTES

1. De Stefano, V. (2017). "Negotiating the algorithm": Technology, digital (-ized) work, and labour protection 'reloaded', *Regulating for Globalization*, 07/12/2017, <http://regulatingforglobalization.com/2017/12/07/negotiating-algorithm-technology-digital-ized-work-labour-protection-reloaded>; Risak, M. (2018). Fair working conditions for platform workers : Possible regulatory approaches at the EU level, Berlin: Friedrich Ebert Stiftung, International Policy Analysis, January, <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf>
2. Rodríguez Fernández, M.L., Pérez del Prado, D. (2017), *Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso sobre dos empresas de base tecnológica*, documento de trabajo, http://dialogosocial.org/public/upload/2/23_FdS_Economia-digital-impacto-condiciones-trabajo-y-empleo_2017_final.pdf ; De Stefano, V. , Aloisi, A. (à paraître, 2019), "Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers", dans Bellace, J. , Ter Haar, B. (dir. de publ.), *Labour, Business and Human Rights Law*, Cheltenham, Edward Elgar; Ales, E., Curzi, Y., Fabbri, T., Rymkevich, O., Senatori, I., Solinas, G. (dir. de publ.) (2018), *Working in Digital and Smart Organizations. Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*, London, Palgrave Mac Millan.
3. Avis du Comité économique et social européen sur l'«Impact de la révolution numérique en matière de santé sur l'assurance maladie» (2017/C 434/01), *Journal officiel de l'Union européenne*, 15.12.2017, C-434. Gouvernement du Royaume-Uni, Department for Business, Energy & Industrial Strategy, *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*, juillet 2017, <https://www.gov.uk/government/publications/good-work-the-taylor-review-of-modern-working-practices>.

4. https://elpais.com/economia/2018/03/01/actualidad/1519927252_270909.html?id_externo_rsoc=TW_CC
5. Recommandation n° 169 de l'OIT concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984 paragr. 27 (1). Voir aussi l'article 1 de la recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.
6. Routh,S., Borghi, V. (sous la direction de) (2016) *Workers and the Global Informal Economy. Interdisciplinary perspectives*, Abingdon-on-Thames, Routledge; Conférence internationale du travail (103^{ème} session, 2014). La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, rapport V(1), Genève, BIT, 2014, §§ 42 et ss; Lautier,B. (2004) *L'économie informelle dans le tiers monde*, Paris, La Découverte.
7. Il existe une abondante littérature sur la question. Je renverrai seulement à un ouvrage ancien, mais toujours actuel: Tokman, V. (1991). "The informal sector in Latin America: From underground to legality", dans Standing, G., Tokman, V. (sous la direction de), *Towards social adjustment. Labour market issues in structural adjustment* Genève, BIT, spécialement pp. 143 et ss.
8. Dossier thématique "Le travail dans l'économie informelle - Un défi pour le droit social", *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2017/3; López Ahumada, L.E., (sous la direction de) (2017). "Trabajo informal y exclusión social", *Estudios latinoamericanos de relaciones laborales y protección social*, vol. 1 (3), , numéro spécial.
9. Convention n° 122 de l'OIT sur la politique de l'emploi, 1964, article 1§2; recommandation n° 122 adoptée la même année, §12; recommandation n° 169 précitée, §§ 8, 27-29. Conférence internationale du Travail (99^e session 2010). *Etude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, rapport III (Partie 1B), Genève, BIT, § 697. Conférence internationale du travail (103^e session, 2014). *op.cit.*, §§ 68-69 et 71.
10. Voir ainsi E. Amar, M. Beffy, F. Marical, E. Raynaud (2009) « Lutte contre les inégalités : services publics versus transferts monétaires », *Problèmes économiques*, n° 2964, 4 février, pp. 25-29.
11. BIT, *Bolsa Família in Brazil: Context, concept and impacts*, Département de la sécurité sociale du BIT, Genève, mars 2009.
12. *The Gazette of India*, n°48, 7 septembre 2005.
13. Conférence internationale du Travail (100^e session, 2011), *La sécurité sociale et la primauté du droit*, rapport III (Partie 1B), Genève, BIT, 2011, § 315.
14. Voir, plus généralement, Thouvenin, J.M., Trebilcock, A. (sous la direction de) (2013), *Droit international social*, tome 1, Bruxelles, Bruylant, pp. 98 et ss.
15. Voir note 3 et Conférence internationale du travail (103^e session, 2014). La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, rapport v (1), Genève, BIT, 2014; *ibid.*, (104^e session, 2015), *Compte rendu provisoire n°10-1*, Genève, BIT, 2015.
16. S. Rocha (2003). *Pobreza no Brasil. A final, de que se trata?*, Rio de Janeiro, Editora FGV.
17. AISS (2008). *Une sécurité sociale dynamique pour l'Afrique: une stratégie pour le développement*, Genève; T. Akson (2008). « Extension de la couverture du système de sécurité sociale en Tanzanie : les leçons de l'Inde et de l'Iran », *Bull. droit comparé travail sécurité sociale*, pp. 65-81.
18. Mitullah, W.V. (2010) "Africa's Informal Workers. Collective Agency, Alliances and Transnational Organizing in Urban Africa", dans Lindell, I. (sous la direction de), *Africa's Informal Workers: Collective Agency, Alliances and Transnational Organizing in Urban Africa (Africa Now)*, Londres, Zed Books.
19. Sur les développements qui suivent à propos de l'économie informelle, voir: Conférence internationale du travail (103^e session, 2014), *op.cit.*, §§ 138 et ss. et déjà BIT (1997), *Le Travail dans*

le monde 1997-98, "Relations professionnelles, démocratie et cohésion sociale", Genève, BIT, pp. 187 et ss.

20. Comp. Chevallier, J.-J. (2018) L'État post-moderne, Paris, LGDJ.

21. Giugni, G. (1996), Diritto sindacale, Bari, Cacucci Editore, pp. 11-12; Verdier, J.-M. (1987), Syndicats et droit syndical, 2^{ème} éd., Paris, Dalloz, pp. 8-11; François, L. (1974), Introduction au droit social, Liège, Faculté de droit, pp. 36-41.

22. Commission européenne (2016) Employment and Social Development in Europe 2016, Luxembourg: Publications Office of the European Union, pp. 84-85 et 92; Eurofound (2017). Exploring self-employment in the European Union, Luxembourg, Office des publications de l'UE.

23. R. Castel notait déjà (1995) dans Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat, Paris, Fayard, 1 p. 462, que le salariat était devenu, du moins à travers plusieurs de ses formes, une «condition capable de rivaliser et, parfois, de l'emporter sur les deux autres conditions qui l'avaient longtemps écrasé: celle du propriétaire et celle du travailleur indépendant».

24. Shaping the new world of work. The impacts of digitalisation and robotisation, Conference report – ETUI-ETUC Conference Bruxelles, 27-29 juin 2016, pp. 16, 32-33; Lyon-Caen, G. (1990). Le droit du travail non salarié, Paris, Sirey; Supiot, A. (1995) 'L'avenir d'un vieux couple: travail et sécurité sociale', Droit social, Nos. 9-10, Sept.-Oct., pp. 823-831; Langille, B., Davidoff G. (sous la direction de) (2006), Boundaries and Frontiers of Labour Law, Oxford, Hart Publishing.

25. Supiot, A. (2000). « Les nouveaux visages de la subordination », Droit social, no 2, February, pp. 131-145.

26. Monereo Pérez, J.L. (2009) « El trabajo autónomo, entre autonomía y subordinación », Aranzadi Social, núm. 5 (Estudio).

27. U. Coiquaud, U. (2013). "Le droit du travail : générateur de pauvreté ? Le cas du Canada ", dans Auvergnon, Ph. (sous la direction de), Droit social et travailleurs pauvres, Brussels, Bruylant, pp. 334-335.

28. Tham, J.-Ch. (2005). "Australia" dans la première partie de Blanpain, R., Araki, T., Ouchi S. (sous la direction de), Labour Law in Motion. Diversification of Labour Force and Terms and Conditions of Employment. Bulletin of Comparative Labour Relations, no 53.

29. Melann, D., (2006). Regulating flexible work, Oxford University Press; Bronstein, A. (2009). Current challenges of the Labour Law, Ginebra, OIT/Palgrave; Antonmattei, P.H, Sciberras, J.C. (2008). Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection? Rapport à M. le Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, novembre ; Barnard, C. (2005) « United Kingdom » dans la première partie de R. Blanpain, T. Araki, S. Ouchi (sous la direction de), op. cit.

30. Rosioriu, F. (2015). "Legal Acknowledgement of the Category of Economically Dependent Workers", European Labour Law Journal, vol. 5(3/4), pp. 279-305.

31. Lyon-Caen, G. (1990). Le droit du travail non salarié, Paris, Sirey ; Supiot, A. (1995). " L'avenir d'un vieux couple : travail et sécurité sociale ", Droit social, núm. 9-10, sept.-oct., pages 823-831 ; Boissonat, J. (1995), Le travail dans vingt ans Paris, O. Jacob – La Documentation française, pages 298-299.

32. Article 101 : "1. Sont incompatibles avec le marché intérieur et interdits tous accords entre entreprises, toutes décisions d'associations d'entreprises et toutes pratiques concertées, qui sont susceptibles d'affecter le commerce entre États membres et qui ont pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence à l'intérieur du marché intérieur, et notamment ceux qui consistent à :

- a) fixer de façon directe ou indirecte les prix d'achat ou de vente ou d'autres conditions de transaction,
- b) limiter ou contrôler la production, les débouchés, le développement technique ou les investissements,
- c) répartir les marchés ou les sources d'approvisionnement,
- d) appliquer, à l'égard de partenaires commerciaux, des conditions inégales à des prestations équivalentes en leur infligeant de ce fait un désavantage dans la concurrence,

e) subordonner la conclusion de contrats à l'acceptation, par les partenaires, de prestations supplémentaires qui, par leur nature ou selon les usages commerciaux, n'ont pas de lien avec l'objet de ces contrats...".

Voir FNV *KunstenInformatie en Media* du 4 décembre 2014. Cette décision peut se trouver en contradiction avec la convention n°98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, qui ne distingue pas entre salariés et indépendants.

33. Bronstein, A. op. cit.

34. A. Ojeda Aviles, A. (2009). « La sinéresis de lo colectivo como rasgo sustancial del Estatuto del Autónomo », *Aranzadi Social*, núm. 4 (Tribuna).

35. Conférence internationale du travail (2011), *La sécurité sociale pour la justice sociale et une mondialisation équitable*, 100e session, Genève, BIT, paragr. 325-329.

36. Servais, J.M. (2015), *Droit international du travail*, Bruxelles, Larcier, §§ 705-710.

37. Antonmattei, P.H., Sciberras, J.C., op.cit.

38. Waas, B. (2017), "Crowdwork in Germany" dans Waas, B., Liebman, W.B., Lyubarsky, A., Kezuka K., *Crowdwork – a Comparative Law Perspective*, Frankfort, Bund-Verlag GmbH, pp. 160 – 163.

39. Article 409§3 du code de procédure civile. Voir Perulli, A. (2017). "Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro", WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 341.

40. M. Körner, M. (1998). "La transformation du contrat de travail" dans «Tendances actuelles du droit social allemand», *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, pp. 29-30; Wank R. (2005). "Germany" dans la première partie de Blanpain, R., Araki, T., Ouchi S. (sous la direction de), op. cit.; De Luca-Tamajo, R., Perulli.A., (2006). *Décentralisation productive et droit du travail (dimensions individuelle et collective)*. Congrès mondial de la SIDTSS, Paris, 5-8 septembre 2006, rapport général.

41. *Ibid.*

42. De Stefano, V. (2016). "Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law", *Comparative Labour Law and Policy Journal*, May, pp. 10 and 14; Etude conjointe (2016) de la Foundation for European Progressive Studies (FEPS) et de UNI Europa, menée à bien par l'Université de Hertfordshire et Ipsos MORI: <http://www.feps-europe.eu/en/publications/details/363>.

43. <http://www.pantheonsorbonne.fr/unites-de-recherche/isjps/presentation/equipes-de-lisjps/equipe-de-droit-compareet-internationalisation-du-droit/vers-unjus-commune-universalisable/>

44. Sur la responsabilité, voir les réflexions de Supiot, A. et Delmas-Marty, M (sous la direction de) (2015), *Prendre la responsabilité au sérieux*, Paris, PUF.

45. *Ubi emolumentum, ibi onus* (là où est le profit, là est la charge) disposait déjà le *Sexte*, *De regulis juris*, LV. Alain Supiot cite l'adage en exergue du chapitre 14 de son livre *La gouvernance par les nombres*, Paris Fayard 2015, p. 385 et 400; voir aussi son livre (dir.), *Face à l'irresponsabilité: la dynamique de la solidarité*, Paris, Collège de France, 2018.

46. CIT (106^e session, Genève, juin 2017), *Œuvrer ensemble pour promouvoir un milieu de travail sûr et salubre*, rapport III (Partie 1B), Genève, BIT, 2017, §§ 243 et ss., 259 et ss.; European Industrial Relations Observatory on-line (2009). *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*, May, 28, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s>; Morin, M.L. (2005). "Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises", *Revue internationale du travail*, vol.144, n°. 1, pp. 5-30. Pour une vision plus large de la responsabilité partagée, voyez Dahan, Y. Lerner, H., Milman-Sivan, F. (2013). "Shared responsibility and the International Labour Organization", *Michigan Journal of International Law*, summer, vol. 34(4), pp. 675-743.

47. . Stone K.V.W., Arthur, H. (sous la direction de) (2013), *Rethinking Workplace Regulation: Beyond the Standard Contract of Employment*, New York, Russell Sage Foundation; G. Casale

(sous la direction de) (2011). *The Employment relationship. A Comparative Overview*, Oxford, Hart Publishing;; *European Employment Review* (2007). n°397, 1 février; Conférence internationale du travail (91^e session, 2003), *Le champ de la relation de travail*, BIT, Genève, 2003; Morin, M.L., *op. cit.*

48. Directive no 2001/ 23 du 12 mars 2001, article 3, paragraphe 1.

49. Casale, D. (2014). "Joint Responsibility of Enterprises for the Health and Safety of their Contractor's Workers: Recent Trends in Italian Law", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 36 (1), automne, pp. 131-148; C. Schubert, C. (2014). "The case of AFOA V. Port of Seattle: a German Point of View", *ibid.* pp. 149-157.

50. Servais, J.M. (2017). "Productive Decentralization: an International and Comparative Perspective" dans Treu, T., Perulli, A. (sous la direction de), *Enterprise and Social Rights*, The Hague, Kluwer, pp. 57-58; BIT, *National Labour Law Profile: Republic of Finland* http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158896/lang-en/index.htm

51. Johnstone, R. (2017). "Regulating Health and Safety in 'Vertically Disintegrated' Work Arrangements: The Example of Supply Chains" dans Howe, J., Chapman, A., Landau, I. (2017). *The Evolving Project of Labour Law. Foundations, Development and Future Research Directions*, Annandale, The Federation Press, chap.9.

52. Lignes directrices pour la mise en œuvre de la grille (« framework ») « Protection, respect et réparation », Nations-Unies, Assemblée générale, document A/HRC/17/31 du 21 mars 2011. Voir notamment sur ce point L. Heckendorn Urscheler, L., Fournier, J. (sous la direction de) (2017). *Regulating Human Rights Due Diligence for Corporations*, Genève, Schulthess; Alston, Ph. R. Goodman, R., (2013). *International Human Rights*, Oxford University Press; Blacher, L. (2017). "Codes of Conduct: The Trojan Horse of International Human Rights Law?", *Comp. Labour Law & Pol. Journal*, vol. 38 (3), printemps, p. 468 et ss.

53. Voir aussi Chaumette, P. (2006). " Le droit social des gens de mer » dans Beurrier J.P. (sous la direction de), *Droits maritimes 2006-2007*, Paris, Dalloz (Dalloz Action), paragr.410.32.

54. Les amendements apportés par la directive 2018/957 du 28 juin 2018 et l'article 5 de la directive n° 2014/67 du 15 mai 2014 ont nettement renforcé cette obligation de transparence. Voir également l'article 2 de convention n° 94 de l'OIT sur les clauses de travail (contrats publics), 1949.

55. Fabre, A., (2018) "Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés? Premières réponses frileuses des juges français", *Droit social*, n°6, juin, pp. 547-558.

56. I. Desbarats, I. (2017). " Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques? La RSE en renfort de la loi", *Droit social*, n°11, novembre, pp. 971-983.

57. <http://www.miit.gov.cn/n1146295/n1146557/n1146624/c5218603/content.html>; Yu, H. (2018), "The Destiny of Web Platform Workers in China: Employees, Nothing or a `Third Option`", *Japan Labor Issues*, vol. 2, no 8, August-September, pp. 92-100.

58. Voir ainsi <http://www.adlcobas.it/Importante-risultato-dei-RIDERS-di-Bologna.html>

59. *The New York Times*, 8 août 2018 (article "Uber Hit With Cap as New York City Takes Lead in Crackdown" par Emma G. Fitzsimmons).

60. Voir le site de cette société <https://www.hilfr.dk> ou contacter Steffen Wegner Mortensen, cofondateur, au +45 3065 4300.

61. Casale, G. (sous la direction de) (2011). *The Employment Relationship: A Comparative Overview*, Genève, BIT; Conférence internationale du travail (91^{ème} session, 2003). *Le champ d'application de la relation de travail*, rapport V, Genève, BIT; Conférence internationale du travail (95^{ème} session, 2006). *La relation de travail*, rapport V, Genève, BIT; BIT (2015). *Non-standard forms of employment*, Document MENSFE/2015, Geneva.

62. Cherry, M., Aloisi, A. (2017) " `Dependent Contractor` in the Gig economy: A comparative Approach", *American University Law Review*, vol. 66 (3), pp. 655 – 656; Servais, J.M. (2017), *op.cit.*

63. Flichy, P. (2017). *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*, Paris, Seuil; Dubal, V.B (2017). "Wage Slave or Entrepreneur?: Contesting the Dualism of Legal Worker Identities", *California Law Review*, vol. 105, pp. 101-159; Prassl, J. (2018). *Humans as Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press.
64. Chauchard, J.-P., (2017), "L'apparition de nouvelles formes d'emploi: l'exemple de l'ubérisation" dans Borgetto, M., Ginon, A.-S., Guiomard, F., Piveteau, D (dir. de publ.), *Travail et protection sociale: de nouvelles articulations?*, Paris, LGDJ, pp. 75 et ss.; Supiot (sous la direction de), A. (1998). *Le travail en perspective*, Paris, LGDJ, 1998; Supiot, A. (sous la direction de) (1999). *Au-delà de l'emploi. Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport de la Commission européenne, Paris, Flammarion; *New institutional arrangements in the labour market. Transitional labour markets as a new full employment concept* (1998). Berlin, European Academy of the Urban Environment; Gazier, B., Schmid, G. (sous la direction de) (2002) *The Dynamic of Full Employment. Social Integration by Transitional Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar. Voir déjà Polanyi, K. (1957). *The political and economic origins of our time*, Boston, Beacon Press, pp. 57 et suiv.
65. Tran, M., Sokas, R. (2017). "The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Avril, Volume 59 (4) pp. 63-66.
66. *Le Monde*, 25 janvier 2000, p. 15
67. Standing, G. (1999). *Global labour flexibility. Seeking distributive justice*, Londres, MacMillan; (2004). *Minimum Income Schemes in Europe*, Genève, BIT.
68. Supiot, A. (sous la direction de) (1999). *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport de la Commission européenne, Paris, Flammarion. Voir aussi: European Academy of the Urban Environment (sous la direction de) (1998). *New institutional arrangements in the labour market. Transitional labour markets as a new full employment concept*, Berlin, European Academy of the Urban Environment; Gazier, B., Schmid, G. (sous la direction de) (2002). *The Dynamic of Full Employment. Social Integration by Transitional Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar.
69. De Vos, M. (2018), "Work 4.0 and the future of labour law", document de travail, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3217834
70. Servais, J.M. (2014). « Droit international du travail et règlement des conflits transnationaux du travail », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n°1, pp. 6-14
71. J'ai développé ce point dans Servais, J.M. (2004), "Universal labor standards and national cultures", *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 26, No. 1, autumn, pp. 35-54
72. Voir ainsi BIT (2006). *La liberté syndicale. Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, 6^e édition révisée, Genève, paragraphes 1-29 et annexe I.

RÉSUMÉS

Les débats sur la protection sociale des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes numériques de fourniture de services se focalisent sur la nécessité de protéger ces derniers même s'ils ne sont pas liés à un employeur par un contrat de travail. Le caractère précaire de leur situation apparaît quand ils dépendent pour leur subsistance d'un ou de quelques entrepreneurs. La problématique se rapproche de celles, soulevées depuis longtemps, d'autres travailleurs dont

le statut juridique de salarié ou d'indépendant est, comme la leur, incertain ; cela inclut ceux de l'économie informelle des pays en développement. L'examen de ces expériences éclaire la discussion actuelle sur les garanties à accorder aux personnes dont il est ici question, sur les possibilités ouvertes par cette comparaison, mais aussi ses limites. Il conduit à explorer de nouvelles voies.

The public debate about the social protection of the persons working through electronic platforms providing services focus on the need to protect them, including when there are not covered by an employment contract. The often precarious character of their situation derives from the fact that they depend on their income on one or very few entrepreneurs. The problematic appears to have some similarities with the one, raised for many years, of other workers whose legal status whether as employees or self-employed remains also unclear, including those in the informal economy. The analysis of these experiences informs the present discussion on the guarantees to be offered to the persons studied here, on the possibilities offered by the comparison, but also on their limits. It leads to explore new ways to legislate.

INDEX

Mots-clés : plateformes numériques, travail précaire, politiques, régulations, garanties sociales

Keywords : electronic platforms, social protection, precarious, policies, regulation

AUTEUR

JEAN-MICHEL SERVAIS

Professeur invité à l'Université de Gérone ; Président d'honneur de la Société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale ; ancien Directeur au Bureau international du travail.