

Anne Dufresne
et Cédric Leterme

TRAVAILLEURS DE PLATEFORME

La lutte pour les droits dans l'économie numérique



GUE/NGL



LA GAUCHE
AU PARLEMENT EUROPÉEN



EUROPEAN PARLIAMENTARY GROUP
European Parliament,
B-1047 Brussels, Belgium
+32 (0)2 283 23 01

guengl-communications@europarl.europa.eu
www.left.eu

Janvier 2021

“À l’avenir, vous nous verrez plaider plus vigoureusement en faveur de nouvelles lois comme la Prop 22, qui, selon nous, trouve l’équilibre entre la préservation de la flexibilité que les conducteurs apprécient tant, tout en ajoutant les protections que tous les travailleurs de plateforme méritent. C’est une priorité pour nous de travailler avec les gouvernements des États-Unis et du monde entier pour que cela devienne une réalité”

Dara Khosrowshah, le patron d’Uber, le 3 novembre 2020

« Nous sommes venus ici pour raviver le sentiment d’unité. Se sentir membre d’une communauté c’est ce qui alimente notre force, ce qui permet de nous opposer à cet individualisme qui triomphe partout. C’est la compréhension que la racine commune de toutes nos luttes est la même. C’est pourquoi nous devons lutter ensemble dans les combats qui nous touchent, mais aussi dans ceux qui touchent tous les travailleurs. Ce n’est qu’en se serrant les coudes que nous pouvons nous sentir faire partie de cette communauté. »

Un coursier de l’IWGB, au début de l’Assemblée européenne des coursiers, le 25 octobre 2018.

“Plus le monde est complexe, plus les solidarités sont indispensables, plus elles sont difficiles à vivre.”

Edgar Morin, Penser l’Europe, 1987.

TABLE DES MATIERES

Synthèse.....	5
Introduction	16
Partie A : Contexte et enjeux du travail de plateforme	20
1. « Travail de plateforme » : de quoi parle-t-on ?.....	21
1.1 Essor des plateformes de travail à la demande.....	21
Plateformisation de l'économie et centralité des « données ».....	21
Les plateformes dominent l'économie du 21 ^e siècle.....	22
Crise de 2008 et nouvelle génération de plateformes.....	22
Un avenir incertain.....	24
1.2 Caractéristiques et fonctionnement.....	25
Des plateformes « allégées » (lean platforms)	25
Standardisation et externalisation du travail poussées à l'extrême	26
Récolte et monopolisation des données	26
1.3 Typologie rapide des plateformes de travail à la demande	27
Cinq critères de distinction.....	27
Des plateformes « éthiques » ?	28
2. Conséquences du travail de plateforme	30
2.1 Flou et insécurité juridiques.....	30
Un travail qui bouleverse les conceptions traditionnelles.. du travail	30
Des plateformes qui jouent délibérément la carte de l'ambiguïté	31
Une triple négation des droits salariaux	31
Asymétrie contractuelle entre les travailleurs et la plateforme.....	32
2.2 Dégradation des conditions de travail	32
Rémunérations faibles et incertaines	33
Horaires de travail trop longs et instables	33
Santé et sécurité bafouées.....	34
Absence de perspectives de carrière.....	34
Aliénation et fausse autonomie.....	34
Difficultés du sens et de la reconnaissance.....	35
Individualisation et fragmentation des relations de travail	36
2.3. Externalités négatives et concentration de pouvoir	37
Disruption de secteurs entiers.....	37
Fragilisation du droit du travail et de la sécurité sociale.....	38
Monopolisation et appropriation des données	38

B. Les stratégies contre le travail « mis à nu »	40
1. Viser les plateformes : construire un acteur collectif global.....	41
1.1 Construire de nouveaux collectifs	42
Faire communauté malgré l'éclatement dans le temps et dans l'espace	42
S'agréger : grâce aux réseaux sociaux, tracts et lieux de rencontres	43
S'organiser : avec ou en marge des syndicats	45
Soutenir ou affilier les travailleurs de plateforme	48
1.2 Se mobiliser sur internet ou dans la rue	50
Réinventer la grève et les actions directes	51
Convergence des luttes	55
Des gains réels, mais fragiles et limités	57
1.3 Se fédérer : l'évidence du « saut » transnational	58
L'assemblée générale européenne des coursiers	58
Le mécano de la lutte transnationale.....	59
Grèves et alliances internationales suite à la pandémie	60
1.4. Défis : vers l'action collective transnationale et pour de nouveaux droits numériques	63
Des résultats mitigés, mais un acquis de taille: la construction d'un acteur collectif « glocal ».....	63
Un internationalisme encore largement à construire	66
Organiser les travailleurs précaires au-delà de l'ubérisation : vers le cybertariat ?.....	67
Revendiquer de nouveaux droits syndicaux « numériques ».....	68
2. Agir sur le droit : la guerre des statuts	73
2.1. Le juge face aux plateformes : le conquis des requalifications	73
Tour d'horizon des décisions les plus récentes.....	75
La « liberté » d'allumer l'App et celle d'éteindre le droit du travail	76
La justice au secours des coursiers : leurs d'espoir vers le salariat	76
2.2. Mais que font les États ? Le modèle espagnol contre la loi Uber et le tiers statut européen	78
L'infraemploi à l'américaine : « l'indépendant digital »	78
Le sous-emploi à l'européenne : les tiers statuts	82
L'emploi inconditionnel à l'espagnol : le salariat.....	86
La directive définit son champ d'application :	89
2.3. Des systèmes de relations professionnels inadaptés ?	92
Le modèle nordique : négocier avec les plateformes	92
La difficile négociation sectorielle	96
Certifier l'éthique des plateformes de microtravailleurs.....	99

2.4. Bataille pour les contours mêmes de l'économie numérique.....	102
Offensive mondiale sur le « commerce électronique »	102
La loi européenne sur les services numériques reglemente-elle ou transforme-t-elle l'économie numérique ?.....	104
Des coopératives pour refonder le travail de plateforme ?.....	107
Conclusions : perspectives et défis à venir	114
Bibliographie	121
Annexes	129
Les auteurs	168
REMERCIEMENTS	168

TABLE DES ENCADRÉS

Plateformes de travail à la demande en Europe.....	23
Exemples de syndicats de lutte auxquels sont liés des collectifs de coursiers	46
Initiatives des organisations syndicales traditionnelles pour soutenir les travailleurs de plateforme.....	49
La grève de Londres contre Deliveroo, août 2016	52
Londres, août 2016 : convergence des luttes avec les précaires du Mc Do	56
Webvideo transnationale de sensibilisation pour la campagne « la précarité tue ! »	60
Liste des revendications issues de la charte de la FTC	64
Évolution des régimes et statuts applicables pour les coursiers en Belgique	84
Champs potentiellement soumis a des conventions collectives, contrats ou sentences arbitraires déclarées d'application générale (article 3 de la directive LFI)	90
Les conventions collectives dans l'économie de plateforme nordique.....	93
Deux conventions atypiques signées avec des plateformes dans les pays nordiques	94
Convention collective concernant les coursiers à vélo et les opérateurs de livraison de repas à domicile en Autriche, septembre 2019	97
Coopcycle, une fédération européenne de coopératives	108

SYNTHÈSE

INTRODUCTION

Au tournant des années 2010, une nouvelle vague de travailleurs dits « atypiques » a vu le jour avec l'émergence des entreprises de plateforme. Ces dernières poussent à l'extrême les logiques de standardisation et d'externalisation des tâches. Dans ce contexte, le travail devient très ambigu, instable et incertain, à l'image de celui des intérimaires ou des sous-traitants des années 1980 et 1990. Les plateformes se font passer pour de simples intermédiaires techniques ou commerciaux et s'affranchissent ainsi des obligations liées à leur statut d'employeur. Alors même que la plupart d'entre elles contrôlent le contenu, les conditions et l'accès au travail.

Dans sa communication du 14 janvier 2020, la Commission européenne a annoncé la tenue d'une conférence sur « le travail par l'intermédiaire d'une plateforme » au cours du troisième trimestre 2020 (reportée au début de l'année 2021 en raison de la crise sanitaire). L'Allemagne, qui a pris la présidence du Conseil de l'UE en juillet 2020, a annoncé de son côté qu'elle souhaitait contribuer à l'élaboration d'un cadre réglementaire européen sur le travail de plateforme. Dans cette perspective, Leila Chaibi (La France insoumise) a fait une proposition de directive qui a comme objectif que le travailleur de plateforme à la demande soit considéré comme salarié dans tous les États membres. Mais, l'actualité de la fin 2020 ne va pas dans ce sens : le 3 novembre, dans la foulée des élections américaines, la proposition 22, une offensive d'Uber face à la loi californienne AB5 prosalariat, a réaffirmé le modèle d'un « « travailleur indépendant numérique » ; le 1er décembre, en France, le rapport Frouin, prémisses d'une ordonnance à venir, a proposé de garantir les droits des travailleurs de plateforme par le recours à un tiers (portage salarial ou coopérative d'emploi). Dans ce climat de légalisation des pratiques hors-la-loi des plateformes et devant l'urgence de la bataille sur le futur statut du travailleur de plateforme, la présente étude met en évidence les mobilisations existant aux différents niveaux (local, national, européen et international) pour soutenir les luttes juridiques et politiques des travailleurs de plateforme. Quels seront les relais intermédiaires, les acteurs de la lutte dans cette bataille au long cours ? Et plus fondamentalement, n'est-ce pas le modèle de la numérisation/plateformisation de l'économie accentuant les tendances néolibérales d'externalisation et d'exploitation de la main-d'œuvre qu'il s'agit de combattre ?

La présente étude se concentre essentiellement sur les travailleurs à la demande des plateformes dites « allégées » telles qu'Uber (2009) ou Deliveroo (2013). Elle analyse la situation actuelle en Europe et fournit les exemples concrets des diverses stratégies utilisées pour lutter contre le modèle social imposé aux travailleurs de plateformes et contre le modèle d'affaires de ces nouveaux acteurs centraux de l'économie mondiale. Elle montre comment, en dépit de difficultés réelles d'organisation, les travailleurs de plateformes et leurs représentants construisent un nouveau laboratoire de la contestation sociale essentiellement basé sur deux stratégies complémentaires : l'action collective et l'action juridique. Les collectifs de travailleurs adaptent les répertoires d'actions à la précarité de leur statut (et aux différents niveaux d'action) et les syndicats construisent les actions juridiques menant à des requalifications en contrat salarié.

PARTIE A :

CONTEXTE ET ENJEUX

DU TRAVAIL DE PLATEFORME

UNE EXPLOITATION SPÉCIFIQUE

Les travailleurs de plateformes subissent une exploitation spécifique qui repose sur trois éléments clés :

- LE FLOU ET L'INSÉCURITÉ JURIDIQUE

Les travailleurs de plateforme évoluent aujourd'hui dans une zone grise entre le travail indépendant et le travail salarié. Cette incertitude sur leur statut est liée à la nature de leur travail, mais aussi et surtout, à la volonté délibérée des plateformes de se soustraire aux obligations qui incombent aux employeurs. La majorité des travailleurs de plateforme sont ainsi privés des droits, protections et garanties normalement liés au statut de salarié. Le plus souvent, ils sont « faux indépendants », relevant alors de l'infra-emploi (hors contrat de travail), ou bien embauchés sous tiers statuts (entre l'indépendant et le salarié), caractéristiques du sous-emploi (soumis à un contrat de travail dégradé).

- L'EXTRÊME DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le travail de plateforme est mal rémunéré, avec des horaires trop longs et instables, une protection sociale faible ou inexistante, une « autonomie » largement fictive et une individualisation/fragmentation des relations de travail qui mine les possibilités d'organisation, de représentation et de mobilisation collective. Ces caractéristiques ne sont pas propres au travail de plateforme, mais leur caractère cumulé et poussé à l'extrême lui est par contre spécifique. Nous le définissons comme un « travail mis à nu ».

- LA SOUMISSION À DE NOUVELLES FORMES DE DÉPENDANCE ET D'EXPLOITATION « NUMÉRIQUES »

Le travail de plateforme est aussi un travail largement numérisé. À ce titre, il repose sur des formes complexes de management algorithmique qui renforcent l'asymétrie de pouvoir entre les plateformes et leurs travailleurs. Il repose également sur la récolte et l'exploitation massive de données par les plateformes qui décident et profitent seules de leur utilisation.

IRRESPONSABILITÉ SOCIALE ET CONCENTRATION DU POUVOIR

La disruption de secteurs entiers risque de voir se développer des logiques de dumping (fiscal, social, réglementaire) dans les secteurs en voie de plateformes avec un **nivellement par le bas**. Les plateformes sont **irresponsables vis-à-vis des travailleurs, mais aussi des collectivités** dans lesquelles elles opèrent. Par exemple, Uber met à mal le secteur traditionnel des taxis, tout en aboutissant à un engorgement supplémentaire des grandes villes. Plus généralement, avec le développement des plateformes, ce sont les institutions sociales du droit du travail et de la sécurité sociale de tous les États membres qui sont en danger.

En accumulant et en exploitant un maximum de données, les plateformes cherchent à devenir des **monopoles sectoriels d'intelligence numérique**. Pour ce faire, elles **s'approprient à titre privé** des données individuelles et collectives générées par leurs différents utilisateurs, dont elles tirent un **pouvoir économique et politique croissant**, y compris vis-à-vis des États.

PARTIE B :

LES STRATÉGIES CONTRE LE TRAVAIL MIS À NU

L'étude répond à la question : comment lutter contre le travail de plateforme que l'on a défini comme « mis à nu » ? Les travailleurs de plateformes et leurs représentants construisent un nouveau laboratoire de la contestation sociale sur la base des deux stratégies : l'action collective et l'action juridique qui peuvent être complémentaires.

1^{RE} STRATÉGIE : VISER LES PLATEFORMES : CONSTRUIRE UN ACTEUR COLLECTIF « GLOCAL »

- CONSTRUIRE DE NOUVEAUX COLLECTIFS

En dépit de difficultés réelles d'organisation (liées à l'atomisation, au turn-over, et à une population hétérogène), les travailleurs de plateforme commencent par se regrouper en collectifs grâce aux réseaux sociaux et aux mobilisations. Puis, ils s'organisent, avec ou en marge des syndicats, selon les pays. Alors que les syndicats minoritaires et internationalistes sont portés sur l'action directe avec les collectifs, la plupart des organisations syndicales traditionnelles commencent à prendre des initiatives en intégrant les travailleurs de plateforme à leur section de travailleurs précaires, ou d'indépendants, ou bien en ouvrant une catégorie spécifique pour les « travailleurs du numérique ».

- SE MOBILISER SUR INTERNET OU DANS LA RUE

Les travailleurs de plateforme mettent en place des actions directes et des grèves-déconnexions portant des revendications pour des améliorations concrètes en termes de rémunération ou d'organisation du travail. Entre 2016 et 2017, partant d'une impulsion londonienne, l'Europe a été le théâtre d'une vague de 40 mobilisations dans 15 pays dans le secteur de la livraison de repas à vélo. Le facteur déclencheur des grèves a été la baisse des « tarifs » associée (ou non) au passage au travail à la tâche.. Les collectifs recourent également à de nouvelles armes, comme la médiatisation pour pousser les plateformes à la négociation. Ils développent également de nouvelles alliances avec un front plus large de travailleurs précaires, l'organisation collective pouvant alors se penser en termes de chaîne d'approvisionnement, ce qui pourrait préfigurer la

constitution d'un nouveau « cybertariat ». Toutes ces luttes ne parviennent toutefois que rarement à des résultats concrets de négociation collective.

- SE FÉDÉRER : L'ÉVIDENCE DU « SAUT » TRANSNATIONAL

Face aux limites rencontrées par les luttes locales apparaît la **nécessité d'une action transnationale**. Les collectifs agissent à de multiples niveaux : leurs mobilisations prennent place au niveau local, national, on l'a vu, mais aussi international, comme en témoignent la mise en place de l'**Assemblée européenne des coursiers** à Bruxelles en octobre 2018 ou encore la **coordination internationale** nommée Alianza Unidxs World action (UWA) regroupant chauffeurs et coursiers, en octobre 2020. Ce faisant, un nouvel **acteur collectif « glocal »** - c'est-à-dire qui agit localement et qui pense au niveau global - se construit, avec comme objectif de construire une identité commune face aux plateformes multinationales, appelant un **« nouvel internationalisme »**. Tout comme sur le continent européen, c'est suite à la multiplication de mobilisations locales dans nombre de pays latino-américains et avec l'effet accélérateur de la pandémie en mars 2020 que les coursiers ont organisé quatre grèves internationales successive. La requalification de la relation de travail en relation salariale faisait partie des exigences centrales des journées d'action mondiales.

2E STRATEGIE : AGIR SUR LE DROIT : LA GUERRE DES STATUTS

- LE JUGE FACE AUX PLATEFORMES : LE CONQUIS DES REQUALIFICATIONS

Les travailleurs essayent d'obtenir la requalification de leur statut en statut d'employé par les tribunaux, une entreprise que vient couronner une **jurisprudence de plus en plus favorable** avec 35 décisions favorables sur 59 sur les cinq dernières années dans les huit pays concernés. Les jugements se fondent sur le fait que, même si formellement la plateforme dit n'avoir qu'un rôle d'intermédiation de particulier à particulier, le juge constate qu'elle exerce en réalité un contrôle sur le coursier, les indices de la subordination étant nombreux. Cela signale une incertitude juridique qui appelle une clarification législative.

- DES SYSTÈMES DE RELATIONS PROFESSIONNELLES INADAPTÉES

Ces batailles juridiques mettent aussi au défi les syndicats de renouveler leur conception et pratique de la représentation et de la négociation collective selon deux approches. La première consiste à essayer d'intégrer les travailleurs de plateformes dans un modèle classique de représentation existant au plan national. On distinguera ici les pays nordiques des pays du centre

de l'Europe. Tandis que les premiers se concentrent sur la négociation collective d'entreprise et ont déjà signé des accords collectifs « atypiques » avec les plateformes, les seconds cherchent à maintenir une négociation collective sectorielle. Ce faisant, Allemands et Autrichiens, se heurtent au refus acharné des plateformes à entrer dans une logique d'interlocuteur de la négociation collective qui mettrait à mal les fondements de leur position revendiquée de simple intermédiaire. La seconde approche syndicale, hors de tout système de relations professionnelles et surtout présente dans le domaine du microtravail, cherche à s'appuyer sur des initiatives de certification éthique (labellisation) des plateformes, ce qui pose de nombreuses questions en termes d'efficacité, mais aussi de légitimité.

- **MAIS QUE FONT LES ÉTATS ? LE MODÈLE ESPAGNOL CONTRE LA LOI UBER ET LES TIERS STATUTS EUROPÉENS**

Pour transformer l'essai (sur la base des requalifications) **en pouvoir de négociation ou en victoire politique** et enrayer la tendance de régression généralisée des droits sociaux, les collectifs et syndicats vont aussi devoir gagner la bataille qui se joue au niveau des États et de l'UE autour d'une législation encadrant spécifiquement le travail de plateforme. Entre l'infraemploi à l'américaine (le travailleur indépendant numérique), le sous-emploi à l'européenne (les tiers statuts) et l'emploi inconditionnel à l'espagnol (le salariat), difficile de prédire quel modèle l'emportera. Néanmoins, force est de constater que la plupart des États européens soutiennent aujourd'hui des plateformes dont le modèle poursuit et prolonge leurs propres politiques de déréglementation du droit du travail menées depuis des décennies. Les rares victoires politiques qui ont récemment donné lieu à des lois contraignantes aux États-Unis et en Espagne apparaissent en effet déjà battues en brèche ou fragiles.

PARTIE C :

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS ET DÉFIS À VENIR

- LA BATAILLE DES STATUTS : UNE TRANSFORMATION NORMATIVE DIFFICILE

Le premier enseignement de l'étude porte sur **l'importance de la bataille des statuts** qui conditionne largement le reste. Après des débuts décevants, la jurisprudence en requalification s'est orientée vers une reconnaissance des travailleurs de plateforme comme des employés à part entière (en particulier en Espagne), ce qui constitue un défi majeur pour les plateformes. Cette situation a donné un coup d'accélérateur aux débats et aux initiatives législatives en cours au niveau des États et de l'Union européenne pour clarifier le statut juridique des travailleurs de plateforme. Aujourd'hui, l'avenir de la loi espagnole qui défend le salariat inconditionnel est donc important non seulement pour les travailleurs espagnols, mais aussi à titre de modèle dans le cadre du combat politique futur autour de la directive au sein des institutions européennes en 2021. En effet, le risque est grand de voir finalement les initiatives législatives en cours déboucher sur un nivellement par le bas des droits des travailleurs de plateforme par rapport aux garanties et protections liées au droit du travail classique, notamment à travers l'invention de nouveaux statuts « aux rabais ».

- ACTION COLLECTIVE ET ACTION JURIDIQUE

Le deuxième enseignement renvoie au **caractère éminemment complémentaire des deux stratégies analysées**. Compte tenu du rapport de force existant entre les travailleurs, les plateformes et les États, l'action directe a en effet pour objectif de peser sur le droit. Et en retour, les évolutions juridiques conditionnent et orientent largement les possibilités et les stratégies de lutte. Aujourd'hui, c'est bien l'accumulation des forces dans la lutte et la construction d'un acteur collectif puissant qui ouvrira sur l'opportunité d'une victoire des travailleurs dans la bataille des statuts en cours. Et inversement, c'est en s'appuyant sur les victoires de la jurisprudence favorable, en étendant ce conquies fondamental à d'éventuelles victoires politiques à venir que l'action collective pourra se renforcer.

- CONSTRUCTION D'UN ACTEUR COLLECTIF « GLOCAL » ET NOUVEL INTERNATIONALISME

De ce point de vue, un troisième enseignement clé porte sur **le véritable acquis des premières stratégies analysées** visant directement les plateformes : **la construction progressive d'un nouvel acteur collectif « glocal »**. En effet, si les résultats immédiats de ces mobilisations peuvent paraître fragiles et limités, leur existence même et leur multiplication ont surtout permis à de nouveaux acteurs collectifs de s'inventer et de réinventer des répertoires d'action et de mobilisation, y compris à l'échelle internationale. À cet échelon, si l'AG des coursiers, à niveau européen, a fait ressortir deux revendications transversales principales : **la transparence des données et un salaire minimum horaire**. Reste le défi de la coordination des revendications à l'international pour dégager un **substrat revendicatif commun, soutenu par des propositions d'actions coordonnées**.

- REPRÉSENTATION SYNDICALE À RÉINVENTER ET NOUVEAUX DROITS NUMÉRIQUES

Un quatrième enseignement renvoie à la nécessité **d'une profonde réinvention des pratiques et des revendications syndicales** pour les adapter à la nouvelle réalité du travail de plateforme. Les tentatives de mise en place de structures collectives de représentation (négociation d'entreprise ou sectorielle, certification) restent largement insuffisantes et/ou inadaptées. Une autre stratégie - peu approfondie ici - est celle de la représentation des travailleurs de plateforme par des syndicats d'indépendants. Pragmatique, cette approche pourrait toutefois contribuer à fragiliser la position des travailleurs de plateforme dans leur lutte pour la requalification de leur contrat de travail en contrat salarié. Enfin, la prise en compte de la spécificité du travail de plateforme **dans la revendication de nouveaux « droits syndicaux numériques »** (« *digital labour rights* ») s'impose aujourd'hui avec, primo, les conséquences du « **management algorithmique** » sur les conditions de travail, et secundo, la place et le rôle qu'occupent **les données** dans le modèle économique des plateformes.

- UN IMPENSÉ MAJEUR : LES CONTOURS MÊMES DE L'ÉCONOMIE NUMÉRIQUE

Enfin, dernier enseignement, l'existence d'un **impensé majeur** dans les stratégies de luttes actuelles pour la défense des travailleurs de plateforme : la prise en compte des **évolutions plus larges qui concernent le fonctionnement de l'économie numérique** dans son ensemble. Or, celles-ci vont largement conditionner les possibilités futures d'amélioration des conditions de travail sur les plateformes. Parmi ces évolutions, une des plus décisives concerne probablement les négociations en cours à l'OMC sur le « commerce électronique » dont le contenu risque de venir entériner la liberté quasi totale des plateformes – y compris des plateformes de travail à la

demande – de pouvoir exercer leurs activités à l'échelle internationale à l'abri des interférences étatiques ou syndicales.

- **DES COOPÉRATIVES POUR REFONDER LE TRAVAIL DE PLATEFORME ?**

Les initiatives qui se revendiquent du « coopérativisme de plateforme » cherchent à défendre une autre plateforme à partir d'une réappropriation par les travailleurs de leurs outils de travail et de leurs données numériques. Coopcycle, la Fédération européenne des coopératives de coursiers montre l'exemple de ce type d'alternatives avec son logiciel vu comme « **un bien commun pour rendre le pouvoir aux travailleurs** ». Néanmoins, à l'heure actuelle, ces initiatives souffrent encore trop souvent d'un environnement macro-économique et juridique qui leur est largement défavorable. Sans compter les ambiguïtés qui traversent le mouvement lui-même : si certains ont bien une ambition de transformation sociale, d'autres vont plutôt vers l'aménagement d'une niche « éthique » au sein d'une économie de plateforme qui resterait principalement capitaliste.

Plus largement, c'est donc la question de la possibilité même d'une autre plateforme qui est posée. Dans ce domaine comme dans celui de la « numérisation » au sens large, une réflexion préalable pourrait porter sur les limites que l'on souhaite poser à ces processus, dont les coûts sociaux, politiques et surtout environnementaux sont aujourd'hui patents.

INTRODUCTION

Depuis les années 1980, au salariat classique hérité de l'après-guerre ont succédé de nouvelles formes d'emploi, de plus en plus dégradées. Après les travailleurs à durée déterminée et les intérimaires, les travailleurs de plateforme sont devenus les « nouveaux prolétaires » (Abdelnour, Meda, 2019), la nouvelle vague de travailleurs dits « atypiques ». Ubérisés, ils se retrouvent soumis à une **extrême dégradation des conditions de travail**, ce qui mène à ce que nous nommerons **un travail « mis à nu »** : le travail de plateforme est mal rémunéré, avec des horaires trop longs et instables, une protection sociale faible ou inexistante, une « autonomie » largement fictive et une individualisation/fragmentation des relations de travail qui mine les possibilités d'organisation, de représentation et de mobilisation collective. Ces caractéristiques ne sont pas propres au travail de plateforme, mais leur caractère cumulé et radicalisé lui est par contre spécifique, tout comme le contrôle des travailleurs par algorithme et la captation de leurs données personnelles. Le travail mis à nu s'inscrit dans les **statuts juridiques** de travailleurs de plateforme : ils sont le plus souvent « faux indépendants », relevant alors de **l'infraemploi** (hors contrat de travail), ou bien embauchés sous tiers statuts (sous-statuts entre l'indépendant et le salarié), caractéristiques du **sous-emploi** (soumis à un contrat de travail dégradé).

Mais tout d'abord, qu'est-ce que le travail de plateforme ? Dans quels secteurs s'exerce-t-il ? Combien de travailleurs en pâtissent ? Après avoir précisé les contours de ces nouvelles formes de travail et de travailleurs, nous envisagerons l'exploitation spécifique qu'ils subissent. Celle-ci repose sur trois éléments clés : - **le flou et l'insécurité juridique** qui règnent encore très largement autour de leur statut, malgré les décisions favorables à la requalification en contrat salarié dans nombre de pays ; - **l'extrême dégradation des conditions de travail** évoquée ci-dessus due, entre autres, à leurs difficultés à s'organiser et à se mobiliser du fait d'un turn-over et d'une forte atomisation; et enfin, leur soumission à - **la récolte et à l'exploitation de données par les plateformes** qui en tirent une puissance croissante vis-à-vis d'eux (management par algorithme), mais aussi vis-à-vis de la société en général (prédictions et orientations des comportements).

La présente étude analyse la situation actuelle en Europe et fournit les exemples concrets des diverses stratégies utilisées pour **lutter contre le modèle social imposé aux travailleurs de plateformes et contre le modèle d'affaires** de ces nouveaux acteurs centraux de l'économie mondiale. Elle montre comment, en dépit de difficultés réelles d'organisation, les travailleurs des plateformes et leurs représentants construisent **un nouveau laboratoire de la contestation**

sociale essentiellement sur la base des deux stratégies complémentaires détaillées ci-dessus : l'action collective et l'action juridique.

Viser les plateformes : construire un acteur collectif « glocal »

Collectifs et syndicats agissent à de multiples niveaux : les mobilisations des travailleurs de plateforme (grèves-déconnexions, occupations...) prennent place au niveau local et transnational. Après une mise en perspective de la vague d'actions qui a parcouru nombre de pays européens en 2017, nous nous attacherons à détailler le niveau d'action supranational : la première assemblée européenne menant à la Fédération transnationale des coursiers ainsi que les mobilisations internationales lancées par des réseaux latino-américains lors de la pandémie. Si les stratégies de mobilisation sociale transnationale entre les acteurs de la lutte nous semblent être aujourd'hui un défi essentiel, il faut toutefois constater que, dans leur pays respectif, les faux indépendants que sont les travailleurs de plateforme n'ont encore formellement accès ni à la représentation syndicale ni à la négociation. Nous envisagerons en particulier le redéploiement de leurs structures et de leurs revendications en matière de nouveaux droits syndicaux « numériques ».

Agir sur le droit : la guerre des statuts

La deuxième stratégie pour lutter contre le modèle des plateformes qui impose les statuts de faux indépendant passe par une jurisprudence abondante. Cette dernière est apparue grâce aux actions judiciaires soutenues par les syndicats et fait état de nombreuses décisions de justice favorables ayant trait à la requalification juridique de contrat de travail liant plateformes de livraison et prestataires dans huit pays de l'UE. Après avoir identifié ci-avant les prémisses de cette jurisprudence portée par l'action collective et ses nouveaux acteurs, nous analyserons ses prolongements potentiels, à savoir sa difficile transformation normative en ces temps de régimes austéritaires. En effet, les rares victoires politiques qui ont récemment donné lieu à des lois contraignantes aux États-Unis et en Espagne sont déjà largement contestées. Pour le moment, les collectifs et syndicats ne parviennent que marginalement à **transformer leurs mobilisations en pouvoir de négociation ou en victoire politique** et à enrayer la tendance de régression généralisée des droits sociaux. Toutefois, la lutte pour un statut salarié comme socle minimal de droits pour l'ensemble des travailleurs de plateforme, ou encore la mise en place d'un autre rapport de production au travers des coopératives sont des stratégies nouvelles qui recèlent de nombreuses perspectives.

Ce récit sur la situation actuelle des travailleurs de plateforme est d'autant plus nécessaire et urgent que ces questions sont **au cœur de l'agenda politique**. La Commission européenne, dans sa communication du 14 janvier 2020, a annoncé la tenue d'une conférence sur « le travail par l'intermédiaire d'une plateforme » au cours du troisième trimestre 2020 (reportée au début de l'année 2021 en raison de la crise sanitaire). L'Allemagne, qui a pris la présidence du Conseil de l'UE en juillet 2020, a annoncé de son côté qu'elle souhaitait contribuer à l'élaboration d'un cadre réglementaire européen sur le travail des plateformes. Dans cette perspective, Leïla Chaïbi (La France insoumise) a fait une proposition de directive qui a comme objectif que le travailleur de plateforme à la demande soit considéré comme salarié dans tous les États membres. Mais, l'actualité de la fin 2020 ne va pas dans ce sens : le 3 novembre, dans la foulée des élections américaines, la proposition 22, une offensive d'Uber face à la loi californienne AB5 prosalariat, a réaffirmé le modèle d'un « travailleur indépendant numérique » ; le 1^{er} décembre, en France, le rapport Frouin, prémisses d'une ordonnance à venir, a proposé de garantir les droits des travailleurs de plateforme par le recours à un tiers (portage salarial ou coopérative d'emploi).

Avant d'entrer dans le vif du sujet, précisons **les limites de notre étude concernant les pays et les secteurs traités**. Pour ce qui est de la couverture géographique, l'étude traite des grandes régions de l'UE (pays scandinaves/pays méditerranéens/centre de l'Europe) à l'exception des pays de l'Est et sur la base d'une attention particulière aux pays ayant participé à la mise en place de l'Assemblée européenne des coursiers¹. Elle s'intéresse aussi marginalement à certaines régions hors Europe : les États-Unis du fait des récents événements californiens (loi AB5 et proposition 2) et l'Amérique latine du fait des mobilisations et de l'alliance internationale.

Concernant les secteurs, sur l'ensemble de l'étude, nous aborderons **spécifiquement les secteurs de plateforme de travail à la demande** : les coursiers à vélo et les chauffeurs de taxi. Ces secteurs d'activité ne sont certes que la partie émergée de l'iceberg du capitalisme de plateforme qui comprend bien d'autres types de plateformes (voir partie A), mais, ils permettent toutefois d'interroger la capacité des travailleurs de plateforme à résister au travail « mis à nu ». Visibles, les coursiers et les chauffeurs font, en effet, partie du paysage urbain et sont les fers de lance d'une nouvelle vague de résistance qui se prête aux formes d'organisation collective, syndicale ou coopérative. Ils se considèrent aussi le plus souvent comme les porte-paroles de l'ensemble des travailleurs de plateforme et des précaires, plus généralement.

Pour ce qui est de la première partie, sur la construction d'un acteur transnational, nous nous focaliserons cette fois-ci **plus spécifiquement sur le cas des plateformes de livraison de repas**

1 Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Irlande, Italie, Norvège, Pays-Bas, Royaume-Uni, et Suisse.

chauds (Deliveroo, Ubereats, Glovo) en Europe, considérées comme emblématiques d'une internationalisation rapide de la lutte et nous ne mobiliserons alors que ponctuellement le cas des chauffeurs. Nous nous appuyerons ainsi sur un travail de terrain amorcé lors de la mise en place de l'Assemblée européenne des coursiers en octobre 2018 et prolongé jusqu'à aujourd'hui avec la mise en place de la coordination internationale.

PARTIE A :

**CONTEXTE ET ENJEUX DU TRAVAIL
DE PLATEFORME**

1. « TRAVAIL DE PLATEFORME » : DE QUOI PARLE-T-ON ?

1.1 ESSOR DES PLATEFORMES DE TRAVAIL À LA DEMANDE

Le travail de plateforme désigne « une forme d'emploi dans laquelle des organisations ou des individus utilisent une plateforme en ligne pour accéder à d'autres organisations ou individus afin de résoudre des problèmes spécifiques ou de fournir des services spécifiques contre paiement » (Eurofound, 2018). L'essor de ce type de travail – et des plateformes qui l'organisent – date du tournant des années 2010. Il s'inscrit toutefois dans un mouvement de « plateformisation » plus large de l'économie qui remonte quant à lui au début des années 2000. (Srnicek, 2017 ; Zuboff, 2019)

Plateformisation de l'économie et centralité des « données »

Les premières plateformes numériques apparaissent dans le sillage de la généralisation de l'informatique et de l'internet grand public dans le courant des années 1990. À la suite du crash de la bulle internet, en 2001, Google, notamment, va jouer un rôle clé dans l'invention d'un nouveau modèle économique basé sur l'exploitation et la monétisation des données de ses utilisateurs auprès d'annonceurs tiers. On parlera alors de « plateforme » pour désigner des « infrastructures numériques qui permettent à deux ou plusieurs groupes d'interagir » (Srnicek, 2017 : 25). La force de ce modèle est double. D'abord, il permet aux plateformes de s'inscrire comme des intermédiaires clés de toute une série d'interactions – entre « clients, annonceurs, prestataires de services, producteurs, fournisseurs et même objets physiques » (id.) – dont elles captent une partie de la valeur. Difficile aujourd'hui d'accéder à du contenu sur internet sans passer par Google, par exemple, ou encore de vendre des produits en ligne sans passer par Amazon, des positions de « portiers de l'internet » que ces plateformes parviennent à monnayer au prix fort. Ensuite, ce modèle permet également aux plateformes de récolter des quantités croissantes de données qui leur permettent d'accumuler du pouvoir et des richesses de façon exponentielle – en utilisant ces données pour améliorer leurs produits ou services, pour prédire ou influencer les comportements des consommateurs ou encore pour nourrir le développement des solutions « d'intelligence artificielle » (cf. Casilli (2019) ou Zuboff (2019)) –, dans une logique que renforcent les « effets de réseaux » particulièrement marqués dans le secteur. L'effet de réseau désigne le processus à travers lequel l'utilité d'un bien ou d'un service augmente avec le nombre de personnes qui l'utilisent. Plus nous sommes nombreux à utiliser Google, par exemple, plus l'entreprise accumule des données qui lui permettent de proposer un service performant... qui attirera encore plus d'utilisateurs.

Les plateformes dominant l'économie du 21e siècle

Dans le courant des années 2000, ce modèle va gagner en influence à mesure que les taux de connectivité et les puissances de calcul se développent, en particulier dans la foulée de la diffusion des premiers « téléphones intelligents » (en 2007), du développement de l'internet mobile (3G puis 4G) ou encore des avancées réalisées dans le domaine des intelligences artificielles. À tel point qu'en l'espace d'une dizaine d'années, les plateformes numériques vont progressivement remplacer les entreprises énergétiques traditionnellement au sommet des indices boursiers internationaux. À l'heure actuelle, sur les dix premières entreprises mondiales en termes de capitalisation boursière, plus de la moitié (dont les quatre ou cinq premières) sont des plateformes². On y retrouve les fameuses « GAFAM » américaines (Google (Alphabet), Amazon, Facebook, Apple et Microsoft), suivies de près par leurs rivales chinoises des « BAT » (Baidu, Alibaba, Tencent).

Il existe toutefois différents modèles de plateformes numériques. Srnicek (2017) distingue par exemple les « plateformes publicitaires » (ex : Google, Facebook), les « plateformes nuagiques » (ex : Amazon Web Service (AWS)), les « plateformes industrielles » (ex : General Electric, Siemens), les « plateformes de produits » (ex. Zipcar, Spotify) et enfin les « plateformes légères » (ex : Uber, Deliveroo). Toutes ne connaissent pas le même succès (cf. Annexe A et B), mais leur point commun réside dans la centralité de la récolte et de l'exploitation de données dans leur modèle d'affaires, ce qui pousse de nombreux observateurs à considérer que les données numériques constituent le « nouvel or noir du 21^e siècle » (*The Economist*, 2017).

Crise de 2008 et nouvelle génération de plateformes

Dans ce contexte, la crise économique et financière de 2008 va servir de catalyseur à l'apparition et à la multiplication de plateformes d'un nouveau type, dont Airbnb (2008), Uber (2009) ou encore Deliveroo (2013) vont rapidement constituer les visages les plus connus.

D'une part, cette crise consacre l'échec de l'autorégulation des marchés sans pour autant qu'un retour aux structures verticalement intégrées des années 1960-70 n'apparaisse souhaitable ou même possible. Le modèle hybride de la plateforme va donc apparaître d'autant plus intéressant qu'il semble en mesure de dépasser les antinomies traditionnelles entre marché et entreprise, coûts de transaction et coûts de coordination, qui structuraient le débat économique jusque-là,

² cf. Annexe A pour un aperçu détaillé de certaines des plus grosses plateformes numériques mondiales.

y compris (et surtout) en ce qui concerne le marché du travail et la gestion des ressources humaines (Casilli, 2019).

D'autre part, l'injection massive de liquidités dans le système financier international qui va suivre la crise de 2008 va se traduire par un afflux tout aussi massif de capitaux spéculatifs à la recherche de meilleurs rendements (Srnicek, 2017 ; Bauraind, 2018). Beaucoup d'investisseurs vont donc se tourner vers le secteur des « nouvelles technologies », et en particulier vers la nouvelle génération de « plateformes », dans l'espoir qu'elles constituent, à terme, les grandes gagnantes d'une nouvelle vague de numérisation de l'économie.

PLATEFORMES DE TRAVAIL A LA DEMANDE EN EUROPE

Comme l'indique Eurofound (2018), il est difficile de se faire une idée exacte du nombre de plateformes de travail à la demande existant en Europe, du fait de la variété des définitions que l'on donne à ce terme. Fabo et al., par exemple, en identifient 173 au sein de l'UE, tandis que la Commission européenne en compte 273 au sein du seul groupe de pays rassemblant la Belgique, la France, l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas, la Pologne, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni (cité dans Eurofound, 2018:11).

Une chose est certaine, cependant, toujours selon Eurofound, c'est que « l'ancrage des plateformes américaines reste manifeste en Europe aujourd'hui. Dans tous les pays étudiés, elles continuent à se classer parmi les plateformes les plus connues et comptent parmi les plus importantes en termes de nombre d'utilisateurs » (11).

En termes de types de tâches effectuées, « dans la plupart des pays, le travail de plateforme consiste principalement en l'exécution de petites tâches, et ce bien que les plateformes proposant du travail au clic demeurent moins présentes en Europe que dans d'autres parties du monde. Les tâches plus importantes sont plus répandues en Bulgarie (notamment les tâches TIC) et aux Pays-Bas (notamment les tâches en ligne) » (13). En termes de types d'activité, « dans la majorité des pays analysés, le type de travail de plateforme le plus répandu consiste en services professionnels ; ces services comprennent, entre autres, le développement de logiciels, l'analyse de données, le design, la rédaction, la traduction et le conseil. Au départ, le travail de plateforme s'est souvent imposé en tant que nouvelle forme d'emploi via ce type d'offre de services professionnels en ligne ; par la suite, il s'est peu à peu institutionnalisé, et s'est étendu à d'autres tâches, telles que celles consistant à effectuer des livraisons sur site (...) » (id.).

On se heurte à la même imprécision statistique concernant le nombre de travailleurs employés sur ces plateformes, notamment parce qu'un grand nombre d'entre eux n'y travaillent qu'épisodiquement. Dans une étude menée dans 14 pays européens, Brancati et al. (2019) montrent par exemple que 10,5% des travailleurs interrogés, en moyenne, ont déjà travaillé via ces plateformes une fois dans leur vie et que 8% d'entre eux les utilisent au moins une fois par mois. Cependant, ce travail de plateforme ne représente la principale source de revenus (plus de 50%) que de 2,3% de ces travailleurs utilisant régulièrement les

plateformes de travail, avec des différences régionales notables entre le Royaume-Uni (3,6%) et la Finlande (0,9%) par exemple.

En termes de profil, Brancati et al. montrent que les travailleurs de plateforme sont généralement des hommes jeunes et « significativement plus instruits que la population générale comparable ». Parmi les travailleurs dont c'est l'activité principale ou pour qui cela représente une activité « significative », 40% sont des hommes de moins de 35 ans, tandis que toutes les femmes ont moins de 30 ans. Plus de la moitié de ces personnes travaillant régulièrement sur les plateformes ont un niveau d'instruction élevé, ce chiffre n'étant que de 36% pour les travailleurs hors ligne.

Un avenir incertain

Pour l'heure, le succès et la pérennité de ces nouvelles plateformes restent toutefois largement à confirmer. En effet, la plupart d'entre elles ne sont pas encore parvenues à être rentables, avec des pertes qui se chiffrent en centaines de millions d'euros pour les plus en vue comme Deliveroo (-208M€), Foodora (-136M€) ou Takeaway.com (-115M€) (cf. Annexe B). De plus, comme l'ont signalé plusieurs enquêtes et analyses (Brancati et al., 2019 ; ETUI, 2019), le phénomène du travail de plateforme demeure largement marginal à l'échelle des économies européennes, même s'il existe des différences importantes d'un pays à l'autre (voir encadré).

Leur survie n'est en général assurée que par le soutien des investisseurs... et leur recours à des formes d'exploitation multiples (et pour certaines inédites) du travail (cf. infra). Comme l'explique Srnicek : « Tout comme pour le boom du point com précédemment, la croissance dans le secteur des plateformes allégées repose sur la perspective de profits futurs plus qu'actuels. L'espoir est que l'activité à marge faible des taxis finira par payer une fois qu'Uber aura acquis une situation de monopole. En attendant (et cela continuera peut-être même à être le cas par la suite), la rentabilité de ce type d'entreprise ne semble provenir que de la compression des coûts et de la baisse des salaires, et non pas de quoi que ce soit de substantiel. » Un constat qui pousse l'auteur à affirmer que « loin de représenter l'avenir du travail ou celui de l'économie, ces modèles ont toutes les chances de s'effondrer dans les années qui viennent. » (Srnicek, 2017 : 44-45)

1.3 CARACTÉRISTIQUES ET FONCTIONNEMENT

Comme n'importe quelle plateforme numérique, les plateformes de travail à la demande sont donc des « infrastructures numériques qui permettent à deux ou plusieurs groupes d'interagir » (cf. supra). En l'occurrence, elles cherchent à mettre en relation des usagers, des consommateurs et des travailleurs. Pour ce faire, et au-delà des nombreux modèles de plateforme qui existent (cf. infra), « les plates-formes de travail numérique remplissent toutes trois fonctions précises : 1) apparier les travailleurs et la demande de travail ; 2) fournir un ensemble d'outils et de services communs qui permettent l'exécution d'un travail en échange d'une rémunération ; et 3) établir des règles de gouvernance qui visent à récompenser les bons acteurs et à décourager tout mauvais comportement » (ILO, 2018 : 1).

Des plateformes « allégées » (lean platforms)

À la différence toutefois d'autres types de plateformes numériques, ces plateformes de travail à la demande ne possèdent en général aucun des actifs liés aux services qu'elles proposent. « Uber, la compagnie de taxi la plus grande du monde, ne possède aucun véhicule [...] et Airbnb, le plus grand fournisseur de logement, ne possède aucun bien immobilier. » (Srnicek, 2017 : 39). C'est pourquoi Srnicek parle à leur sujet de « plateformes allégées », dans la mesure où « elles opèrent selon un modèle d'hyper externalisation, dans lequel les travailleurs, le capital fixe, les coûts d'entreprise et la formation sont tous confiés à des sous-traitants. Ne reste que le strict minimum nécessaire à l'extraction : le contrôle de la plateforme, qui permet de percevoir une rente de monopole. » (id.)

Le travail de plateforme se caractérise donc par les éléments suivants (Eurofound, 2018) :

- « le travail rémunéré est organisé via des plateformes en ligne
- trois parties sont impliquées : la plateforme en ligne, le travailleur et le client
- le travail est sous-traité
- les emplois sont divisés en tâches
- les services sont fournis sur demande. »

Standardisation et externalisation du travail poussées à l'extrême

Ce faisant, ces plateformes poussent en réalité à l'extrême les logiques de standardisation et d'externalisation du travail qui dominent depuis les années 1980 (Casilli, 2019 ; Srnicek, 2017). Grâce à elles, n'importe quelle entreprise ou n'importe quel individu peut en effet avoir accès à un répertoire croissant de travailleurs et/ou de services mobilisables à la demande, selon des procédures largement automatisées supposées en garantir à la fois la rapidité, la flexibilité, l'efficacité et la fiabilité.

Les plateformes, en se positionnant comme de simples intermédiaires techniques, s'affranchissent de toutes les obligations traditionnellement liées au statut d'employeur (cf. infra). Uber affirme ne pas être une entreprise de transport qui emploie des centaines de milliers de chauffeurs, mais bien une plateforme numérique qui met en relation des chauffeurs indépendants et des clients potentiels. Résultat, elle n'a pas à assumer les coûts liés à l'entretien des véhicules ni des chauffeurs dont elle offre les services...

Pourtant, en même temps, dans la mesure où ces plateformes déterminent malgré tout l'architecture même des échanges qu'elles rendent possible, elles exercent un contrôle de fait sur le contenu, les conditions et l'accès au travail, et ce grâce à des dispositifs et des procédures automatisés qui renforcent leur efficacité tout en rendant leur contestation encore plus difficile (cf. infra).

Récolte et monopolisation des données

En outre, comme toutes les plateformes numériques, elles profitent également de leur position stratégique pour récolter à leur profit l'ensemble des données liées aux interactions qu'elles hébergent et facilitent. Or, dans la mesure où ces fameuses données constituent l'une, sinon la principale source de profit pour ces plateformes, d'aucuns considèrent que leur production relève d'une forme de travail qui n'est pas reconnue comme telle, ce qui l'empêche de donner lieu à des droits spécifiques, à commencer par un droit à la rémunération. Comme l'explique dès lors Casilli (2019), outre l'exploitation d'un travail ostensible mal rémunéré et dénué des moindres protections salariales classiques (cf. infra), les plateformes de travail à la demande reposent ainsi aussi (et peut-être surtout) sur l'exploitation d'un travail invisibilisé de production et de traitement de données réalisé cette fois par l'ensemble des utilisateurs de la plateforme, clients comme fournisseurs (Casilli, 2019). Ce faisant, il existe donc un continuum entre le travail de plateforme étroitement conçu et le « travail numérique » au sens large sur lequel reposent toutes les plateformes numériques, quel que soit leur modèle.

1.4. TYPOLOGIE RAPIDE DES PLATEFORMES DE TRAVAIL À LA DEMANDE

Jusqu'à présent, nous avons parlé des « plateformes de travail à la demande » *en général*. Toutefois, comme l'explique bien l'OIT : « Les plateformes numériques présentent des différences en matière d'architecture ; si certaines permettent d'échanger des services facilement substituables ou normalisés (il s'agit de plates-formes comme Uber ou CrowdFlower), d'autres fournissent un espace aux travailleurs pour qu'ils puissent développer des services plus spécialisés et créer un réseau (par exemple Toptal). En conséquence, l'architecture de la plateforme a de grandes incidences sur l'autonomie des travailleurs, ainsi que sur leurs conditions de travail et sur leurs revenus. En leur qualité de « gardiennes » de la demande, les plateformes peuvent assimiler les travailleurs à des « marchandises », et ce à différents niveaux ». (ILO, 2018 : 1)

Il peut dès lors être utile d'établir une typologie des différentes plateformes de travail à la demande et de s'interroger sur les conséquences de ces différents modèles sur les conditions de travail et le bien-être des travailleurs qui y ont recours.

Cinq critères de distinction

Pour ce faire, Eurofound a identifié dix types de travail différents³ parmi les plateformes qui ont atteint une certaine masse critique en Europe (à la fois en termes de nombre d'utilisateurs et de travailleurs), et ce à partir des cinq critères de distinction suivants :

- 1) **L'échelle des tâches à effectuer** : il peut s'agir soit de « micro-tâches » (comme dans le cas des plateformes de « click work ») ; soit de tâches routinières (ex. : livraison de repas), soit de projets à part entière (ex. : projet de graphisme en freelance).
- 2) **Le lieu de provision des services** : le travail peut être effectué soit en ligne (ex. : modération de contenu), soit « sur site » (ex. : location de taxi).
- 3) **Le niveau de compétences requises** : les tâches proposées peuvent être faiblement qualifiées (ex. : annotation d'images), moyennement qualifiées (ex. : aide à la personne) ou très qualifiées (ex. : dépannage informatique).

³ Il s'agit des types suivants : 1) travail de routine sur site déterminé par le client ; 2) travail de routine sur site déterminé par une plateforme ; 3) travail sur site moyennement qualifié déterminé par le client ; 4) travail sur site moyennement qualifié initié par le travailleur ; 5) travail sur site hautement qualifié déterminé par le client ; 6) travail sur site hautement qualifié déterminé par une plateforme ; 7) travail au clic en ligne moyennement qualifié ; 8) travail en ligne hautement qualifié déterminé par la plateforme ; 9) travail spécialisé en ligne déterminé par le client ; et 10) travail spécialisé en ligne par concours.

- 4) **Le processus à travers lequel les travailleurs sont attribués à un client** : on peut distinguer ici les plateformes qui fonctionnent sur la base d'une mise en concurrence des travailleurs (ex. : les plateformes de « crowdsourcing ») de celles qui fonctionnent sur la base de propositions de travail par les travailleurs eux-mêmes (ex. : les plateformes qui permettent de soumettre un projet à des clients potentiels).
- 5) **La partie qui détermine l'allocation du travail** : on distingue ici les plateformes qui déterminent elles-mêmes les travailleurs qui vont remplir les tâches (ex. : Deliveroo) de celles qui laissent aux clients la possibilité de le faire (ex. : Upwork).

Des plateformes « éthiques » ?

Cette typologie permet de mettre en lumière certaines des caractéristiques qui contribuent tout particulièrement à rendre le travail de plateforme pénible, précaire et peu valorisé. En effet, plus le travail proposé est, par exemple, parcellisé, peu qualifié et mis en concurrence en ligne à travers le monde (comme dans les cas du travail du clic (*clickwork*) proposé sur des plateformes comme AmazonMechanicalTurk), plus les conditions de travail (en termes de rémunération, de contenu ou encore de résolution de conflit potentiel) risquent d'être mauvaises (cf. infra).

Il faut toutefois se garder de voir dans ces mauvaises conditions de travail une simple conséquence automatique des caractéristiques techniques du travail proposé par les plateformes.

En effet, comme le soulignent notamment Gray Mary & Siddharth, « rien dans le service à la demande n'exige fondamentalement de traiter les travailleurs comme des éléments fantomatiques » (2020 : 411). Les auteurs distinguent ainsi les plateformes qui intègrent dans leur architecture et leur fonctionnement mêmes l'intérêt des travailleurs, de celles qui les négligent, voire qui leur nuisent délibérément. Dans la première catégorie, on retrouve des plateformes comme LeadGenius ou CloudFactory, dont Gray Mary & Siddhart expliquent qu'elles fonctionnent sur la base d'un « double objectif fondamental » :

« Sur le marché des services à la demande, des entreprises certifiées « B Corp » comme CloudFactory se détachent de l'idée dominante selon laquelle les personnes exécutant un travail fantôme sont non essentielles. Ces plateformes érigent en priorité les horaires et les intérêts de leurs travailleurs, elles attachent de l'importance à leur collaboration. Au final, elles montrent comment une conception de l'activité centrée sur le travailleur peut à la fois améliorer la qualité du travail produit et les conditions de travail. » (id : 413)

Dans la seconde catégorie, on retrouve les plateformes comme Uber qui suivent au contraire le modèle dominant de l'« objectif fondamental unique » : « les entreprises de services à la demande qui se présentent comme de simples fournisseurs de logiciel maximisent généralement leurs bénéfices en engrangeant des profits des deux côtés du marché du travail fantôme » (id : 405). Du côté des usagers de leurs services évidemment, mais aussi du côté des travailleurs, qu'elles traitent également comme de simples usagers de leur plateforme, avec tous les problèmes que cela soulève.

Cette prise en compte des intérêts des travailleurs dans le design même des plateformes a toutefois elle aussi ses limites – comme le reconnaissent d'ailleurs Gray Mary & Siddhart eux-mêmes (2020 :440-450) –, qui sont finalement celles de la plateforme du travail, dont on peut légitimement interroger les motivations et les caractéristiques structurelles – à commencer par l'externalisation et la tâchification du travail. Comme l'expliquent par exemple Gray Mary & Siddhart au sujet de LeadGenius, une des plateformes qui se targuent d'intégrer les intérêts de ses travailleurs dans son architecture même : « LeadGenius peut se permettre de traiter de la même façon les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel, où qu'ils se trouvent sur la planète. Mais cette entreprise ne se donne pas les moyens de leur offrir une assurance maladie, des congés payés ou des prestations de sécurité sociale valables pour chacun d'entre eux où qu'il soit » (id : 441).

2. CONSÉQUENCES DU TRAVAIL DE PLATEFORME

2.1 FLOU ET INSÉCURITÉ JURIDIQUES

D'un point de vue légal, la principale conséquence du travail de plateforme est le flou juridique qui l'entoure et dans lequel se retrouvent les travailleurs amenés à l'exercer. Ceux-ci évoluent en effet dans une zone grise entre le travail indépendant et le travail salarié, certains se voyant même nier jusqu'à la qualité de travailleurs⁴. Deux raisons expliquent principalement cet état de fait.

Un travail qui bouleverse les conceptions traditionnelles... du travail

D'abord, les caractéristiques mêmes du travail de plateforme, dont beaucoup cadrent mal avec les définitions et les distinctions classiques qui structurent le droit du travail (Eurofound, 2018 : 43-46 ; European commission, 2020 : 67-71). La notion de « subordination », en particulier, est centrale pour établir si une relation de travail relève du salariat ou du travail indépendant. Or, comme l'explique une note rédigée pour le compte du Parlement européen, dans le cas des plateformes, « la notion de 'subordination' est difficilement applicable (...) en raison de la flexibilité et de l'autonomie qu'ont les travailleurs de plateforme et de la relation triangulaire existant entre le travailleur, la plateforme et le client » (IPOL, 2020). En outre, toujours selon la même note, cette difficulté est renforcée, en Europe, par l'hétérogénéité des législations nationales en matière de relations de travail :

« Les concepts de 'travailleur' (employé), 'travailleur indépendant' et 'employeur' ne sont généralement pas définis dans les textes de loi de l'UE ni dans les législations nationales et varient de manière significative d'un État membre à l'autre. Les juridictions de l'UE et celles des États se fondent sur des critères d'évaluation différents pour déterminer les relations de travail et le statut des travailleurs. Dans le cadre de l'application de certaines lois européennes du travail, la CJEU considère la 'subordination' comme le critère essentiel, et non 'la dépendance économique', comme le font certaines juridictions nationales. » (id.)

⁴ C'est le cas notamment des travailleurs qui effectuent des « micro-tâches » sur des plateformes de « travail au clic ». Celles-ci sont si parcellisées et leur rémunération si dérisoire qu'il est difficile de les considérer comme du travail à part entière, une ambiguïté sur laquelle s'appuient notamment les plateformes pour ne pas respecter les droits fondamentaux de ces travailleurs.

Des plateformes qui jouent délibérément la carte de l'ambiguïté

La plupart des plateformes renforcent cette ambiguïté en cherchant elles-mêmes à se défaire de toutes obligations d'employeur en traitant leurs travailleurs comme des travailleurs indépendants, même lorsqu'il existe de nombreuses preuves de relations de subordination et de dépendance entre elles et leurs travailleurs.

De ce point de vue, il est intéressant d'observer que lorsqu'on demande aux travailleurs de plateforme eux-mêmes d'indiquer leur statut professionnel, une large proportion d'entre eux (plus de 40%) se définissent comme des « employés » (Brancati et al., 2019: 20) ce qui, selon Brancati et al., « suggère que beaucoup d'entre eux considèrent probablement leur travail sur les plateformes comme un emploi subordonné » (id.).

Pire même, certaines plateformes cherchent délibérément à masquer ces preuves, notamment en ayant recours à un vocabulaire spécifiquement destiné à remplacer les termes qui pourraient suggérer l'existence d'une relation salariale « classique ». En 2017, *The Guardian* révélait ainsi l'existence d'une liste de termes à bannir envoyée par l'entreprise Deliveroo à ses managers en raison de leur trop forte connotation salariale, ainsi que des termes à leur préférer, alors que se multipliaient les procès en requalification de la part des coursiers : « Au lieu d'« embaucher » des coursiers dans un « centre de recrutement », par exemple, les managers s'occupent d'« intégration » dans un « centre logistique ». On leur demande aussi de parler de « disponibilité » des coursiers plutôt que de « tranche horaire ». Il est ainsi demandé aux managers de ne pas dire aux coursiers « Vous n'étiez pas présent lors de telle tranche horaire », mais « Vous n'étiez pas disponible pour prendre en charge une course à une heure convenue précédemment. » Les tenues des coursiers, portant le nom de l'entreprise, ne doivent pas être mentionnées sous le nom d'« uniformes », mais seulement sous celui de « kit » ou d'« équipement ». » (*The Guardian*, 2017)

Une triple négation des droits salariaux

Le résultat est qu'à l'heure actuelle, l'écrasante majorité des travailleurs de plateforme échappent aux droits, aux protections et aux garanties normalement liés au statut de salarié, et ce à un triple niveau :

1) **au niveau du droit du travail individuel** : les travailleurs de plateforme ne bénéficient par exemple d'aucune garantie en termes de rémunération, d'horaire de travail, de stabilité d'emploi ou encore de protection contre les licenciements abusifs dont jouissent normalement les travailleurs salariés (Eurofound, 2018 ; European commission, 2020 ; ILO, 2018a, 2018b).

2) **au niveau de la sécurité sociale et des mesures de santé et de sécurité au travail** : les travailleurs de plateforme sont généralement tenus de s'assurer eux-mêmes pour faire face aux risques liés à l'exercice de leur travail, et plus largement aux risques normalement pris en charge par la sécurité sociale (ex. : maladie, chômage, vieillesse). (Eurofound, 2018 ; European commission, 2020 ; ILO, 2018b)

3) **au niveau du droit collectif du travail** : les travailleurs de plateforme ne jouissent pas non plus des droits collectifs normalement accessibles aux travailleurs salariés, à commencer par la liberté d'association, le droit à la négociation collective ou encore le droit de grève (ILO, 2016b). D'un point de vue strictement légal, le recours à ces droits collectifs de la part de travailleurs indépendants peut d'ailleurs être considéré dans certains cas comme des atteintes au droit de la concurrence (IPOL, 2020).

Asymétrie contractuelle entre les travailleurs et la plateforme

Cette situation est d'autant plus problématique qu'il existe une asymétrie profonde entre les travailleurs et les plateformes au moment de fixer les termes contractuels de leur échange, ainsi qu'au moment de les faire respecter (European commission, 2020 : 70-71 ; IPOL, 2020). Concrètement, ces termes sont actuellement fixés de manière unilatérale par les plateformes dans des conditions largement désavantageuses pour les travailleurs (ex. : recours à un langage complexe et technique, faible protection de certains droits contractuels de base, faible protection en cas de suspension ou de rupture du contrat, ou encore faibles mécanismes de résolution de conflit), ce qui rend encore plus difficile pour ces derniers le fait de les contester devant les tribunaux. Or, face aux nombreuses ambiguïtés qui caractérisent leur relation de travail – ambiguïtés que les plateformes elles-mêmes alimentent volontairement – les travailleurs de plateforme n'ont généralement pour seule option que de tenter d'obtenir une clarification de leur statut précisément via ces mêmes tribunaux (Eurofound, 2018 ; IPOL, 2020).

2.3 DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

En termes de conséquences sur les conditions de travail, de nombreuses études ont souligné les problèmes que pose le travail de plateforme dans les domaines repris ci-dessous. Notons toutefois que beaucoup de ces conséquences ne sont pas propres au travail de plateforme. On observe en effet une tendance générale à la dégradation des conditions de travail, dont le travail de plateforme constitue néanmoins une des formes les plus extrêmes.

Rémunérations faibles et incertaines

Celles-ci sont structurellement faibles et incertaines dans le travail de plateforme (ILO, 2016c ; European commission, 2020 : 72-75). C'est lié au mode de rémunération à la tâche qui ne permet pas de garantir un salaire minimum tout en excluant de la rémunération d'autres tâches ou temps de travail pourtant nécessaires ou liés à l'exécution du travail (ex. : le travail de production et de traitement de données est presque systématiquement nié et donc exclu de la rémunération (Casilli, 2019) ; les temps de recherche de tâches ou de gestion de profil ne sont pas inclus non plus dans la rémunération (Gray & Suri, 2020)).

Dans une enquête publiée en 2018, l'OIT a constaté que les microtravailleurs gagnaient en moyenne 4,43 dollars de l'heure en 2017 si l'on ne compte que le travail rémunéré et 3,31 dollars de l'heure si l'on tient compte du total des heures rémunérées et non rémunérées. Il y avait cependant une différence significative entre les régions. Les travailleurs d'Amérique du Nord (4,70 \$ de l'heure) et d'Europe et d'Asie centrale (3 \$ de l'heure) gagnaient plus que les travailleurs des autres régions, où la rémunération allait de 1,33 \$ (Afrique) à 2,22 \$ (Asie et Pacifique) par heure de travail rémunéré et non rémunéré.

Les faibles rémunérations sont également directement liées aux faibles niveaux de qualification généralement requis par les tâches à accomplir – lesquelles sont précisément souvent parcellisées et déqualifiées à l'extrême dans cet objectif, ce qui favorise en outre une mise en concurrence maximale des travailleurs, y compris à l'échelle internationale (pour le travail en ligne). (ILO, 2016c ; Gray & Suri, 2020)

Horaires de travail trop longs et instables

Du fait de l'absence d'un salaire minimum dans le travail de plateforme ainsi que des faibles rémunérations qui y ont cours, les travailleurs de plateforme doivent généralement se soumettre à des horaires de travail particulièrement longs pour s'assurer d'une rémunération minimale décente (Eurofound, 2018 : 25-26 ; European Commission, 2020 : 75-77). C'est particulièrement le cas pour la minorité de travailleurs de plateforme qui en dépendent entièrement pour survivre. Selon Pesole et al. (2018), par exemple, ceux-ci travaillent en effet régulièrement plus de 60h par semaine. En parallèle, rien ne garantit toutefois à ces travailleurs qu'ils trouveront suffisamment de travail pour obtenir cette rémunération minimale, ce qui peut les pousser à se rendre disponibles à n'importe quel moment de la journée pour s'assurer de ne rater aucune opportunité, tout en courant le risque de voir ces temps d'attente non rémunérés ne déboucher sur rien. Au-delà de la question des horaires trop longs, c'est donc peut-être

surtout l'imprévisibilité de ces horaires et des problèmes que cela pose en termes de sécurité d'existence et d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle qui constitue la principale problématique liée au temps de travail dans le travail de plateforme.

Santé et sécurité bafouées

Les problèmes que pose le travail de plateforme de ce point de vue sont multiples (Eurofound, 2018 : 25-27 ; European commission, 2020 : 60-64 ; ILO, 2018b). La santé et la sécurité des travailleurs de plateforme sont en effet directement mises en cause par le refus de la plupart des plateformes de les prendre explicitement en charge, en refusant de couvrir leurs travailleurs pour les accidents de travail ou encore en refusant de leur fournir du matériel de qualité pour qu'ils puissent travailler en toute sécurité. Mais leur santé et leur sécurité sont également indirectement mises en cause par la pression à laquelle ces travailleurs sont soumis du fait de leur mise en concurrence ou encore de la pression qui pèse indirectement sur eux pour travailler le plus vite possible afin de maximiser leur rémunération.

Absence de perspectives de carrière

Celles-ci sont notoirement faibles dans le travail de plateforme (Eurofound, 2018 : 32-33 ; European commission, 2020 : 78-79), essentiellement pour trois raisons. La première est liée aux rémunérations faibles et incertaines, ainsi qu'aux horaires fluctuants qui rendent particulièrement difficile pour les travailleurs de se projeter durablement dans ce type de travail. La seconde est liée à la déqualification et à la substituabilité structurelle des tâches proposées qui compliquent la possibilité de monter en compétences à travers le travail effectué. Enfin, les travailleurs de plateforme n'ont généralement pas accès à des programmes de formation qui leur permettraient d'évoluer dans l'entreprise pour laquelle ils travaillent ou dans une autre, soit parce que ces programmes n'existent pas, soit parce qu'ils n'en ont pas connaissance, soit parce que leurs horaires ne leur permettent pas d'y assister.

Aliénation et fausse autonomie

Le travail de plateforme est souvent présenté par ses défenseurs et par les plateformes elles-mêmes comme une forme de travail qui favorise l'autonomie des travailleurs (European commission, 2020 : 75 ; WEF, 2020), notamment parce que ceux-ci seraient libres de s'y adonner quand bon leur semble. Cette autonomie est effectivement réelle dans un certain nombre de plateformes, mais dans la grande majorité des cas elle est largement fictive. D'abord, parce que les faibles rémunérations et le paiement à la tâche impliquent pour beaucoup de travailleurs de

se connecter le plus souvent possible dans l'espoir de parvenir à une rémunération minimale, ce qui rend largement caduque l'argument de la maîtrise sur son temps de travail. Ensuite, parce que les faibles opportunités de travail en regard du nombre de travailleurs potentiels impliquent aussi trop souvent pour les travailleurs de plateforme de se connecter aux moments où ils savent ou espèrent que des tâches seront effectivement disponibles, même si ces moments ne leur conviennent pas. Enfin, parce que de nombreuses plateformes interviennent de toute façon directement sur les créneaux durant lesquels les travailleurs peuvent se connecter et/ou sur les tâches auxquelles ils ont accès.

En parallèle, réduire l'autonomie des travailleurs à la seule possibilité (réelle ou fictive) qu'ils ont de déterminer quand ils veulent travailler est de toute façon particulièrement problématique. En effet, cela passe sous silence la capacité qu'ont ou non ces travailleurs à exercer une maîtrise, même minimale, sur le contenu de leur travail, sur son organisation, sur son évaluation ou encore sur sa rémunération (Eurofound, 2018 : 21-22 ; European commission, 2020 : 55-57 ; Gray & Suri, 2020). Or, même si cette capacité varie de nouveau considérablement d'une plateforme à l'autre, une des caractéristiques fondamentales du travail de plateforme reste le recours massif à des procédures automatisées de gestion des relations de travail – ce que d'aucuns nomment le « management algorithmique » (Mateescu & Nguyen, 2019) – qui excluent presque par construction toute possibilité de maîtrise de la part des travailleurs sur les différentes dimensions de leur travail. (Eurofound, 2018 : 21-22 ; European commission, 2020 : 55-59)

Difficultés du sens et de la reconnaissance

L'automatisation, la standardisation ou encore la parcellisation extrêmes qui caractérisent de nombreuses formes de travail de plateforme posent également la question du sens et de la reconnaissance qu'elles rendent possibles ou non (Gray & Suri, 2020 ; ILO, 2018b). On sait par exemple que la capacité d'attribuer un sens positif à son travail dépend largement de la capacité à pouvoir en saisir l'utilité et la finalité, ce qui est d'autant plus difficile lorsque l'on a affaire à des tâches isolées, sans lien entre elles, dont on n'est pas toujours en mesure de déterminer à quoi elles servent exactement. De la même façon, il est difficile, voire impossible, de se construire une identité professionnelle porteuse de sens dans des formes de travail aussi aléatoires, instables et ambiguës que celles qui priment massivement dans le travail de plateforme.

En parallèle, on peut également citer tout l'enjeu de la reconnaissance (de la part de l'employeur, des clients ou encore des autres travailleurs) qui est mise à mal dans le travail de plateforme alors même qu'il s'agit aussi d'un élément clé dans la capacité à pouvoir insuffler un sens positif à son travail (European commission, 2020 : 57-59 ; Gray & Suri, 2020). Dans le travail de plateforme,

cette reconnaissance souffre notamment de l'ambiguïté du statut des travailleurs dont on ne sait pas toujours très bien pour qui ils travaillent exactement (cf. supra), et donc de qui ils sont en droit d'attendre un minimum de reconnaissance et sous quelle forme. Elle souffre également (peut-être encore plus) de l'automatisation des procédures d'évaluation et de contrôle du travail qui aboutissent à leur déshumanisation radicale (cf. supra). Enfin, elle souffre également de l'isolement et de l'individualisation des travailleurs de plateforme qui compliquent singulièrement la possibilité pour ces travailleurs de développer entre eux des formes de reconnaissance, et plus largement de solidarités pérennes et un tant soit peu consistantes.

Individualisation et fragmentation des relations de travail

Cet isolement et cette individualisation radicale constituent d'ailleurs une dernière dimension problématique du travail de plateforme (Eurofound, 2018 : 28-31 ; European commission, 2020 : 84-92 ; ILO, 2016b). Elle découle encore une fois du caractère instable, ambigu et aléatoire de ce type de travail qui rend particulièrement difficile, et dans certains cas, impossible, la constitution de véritables collectifs de travail (Gray & Suri, 2020). Soit parce que les turn-overs entre les travailleurs d'une même plateforme sont trop importants. Soit parce que l'exercice même de leur travail exclut toutes formes de relations avec les autres travailleurs. Soit encore parce que tous les travailleurs n'ont pas recours à ces plateformes pour les mêmes raisons et selon les mêmes modalités (ex. : certains en font leur source principale de revenus, alors que d'autres y ont recours de façon intermittente et complémentaire). Soit enfin parce que les plateformes elles-mêmes cherchent délibérément à empêcher activement que ce type de relations se mettent en place et se stabilisent (ex. : fermeture de locaux communs, fermeture de groupes de chat).

Les conséquences se font dès lors sentir subjectivement, tout d'abord, sur la difficulté des travailleurs de plateformes à pouvoir (se) construire une identité professionnelle qui puisse s'appuyer sur l'existence d'un collectif de travail stabilisé et stabilisant, avec ce que cela implique en termes d'isolement et de vulnérabilité individuels. Mais elles se font aussi sentir politiquement cette fois, dans la difficulté qu'éprouvent ces travailleurs à identifier, construire et défendre collectivement leurs intérêts, avec ce que cela implique cette fois de vulnérabilités collectives et de déséquilibres dans les rapports de force entre employeurs et travailleurs (ILO, 2016b).

Ce constat doit toutefois être nuancé par le fait que malgré toutes ces difficultés, les travailleurs de plateforme parviennent tout de même à se mobiliser et à lutter collectivement pour l'amélioration de leurs conditions de travail, ce qui constitue en soi un exploit sur lequel nous reviendrons plus en détail (cf. infra).

2.4 EXTERNALITÉS NÉGATIVES ET CONCENTRATION DE POUVOIR

Enfin, il est également important de souligner les conséquences qu'implique le développement du travail de plateforme sur les sociétés dans leur ensemble. On peut en citer au moins quatre.

Disruption de secteurs entiers

D'abord, les déstabilisations qu'introduisent ces plateformes dans le fonctionnement de toute une série de secteurs et de structures qui se retrouvent tout d'un coup livrés à leur concurrence (Bauraind, 2018 ; IPOL, 2020), ce que l'on nomme communément « l'ubérisation » d'un secteur donné. Les cas les plus emblématiques sont évidemment ceux de l'industrie du taxi, par exemple, dont les chauffeurs sont soumis à des obligations et des réglementations auxquelles échappent largement une société comme Uber, puisqu'elle se présente d'abord comme une entreprise « technologique » (cf. supra), ou encore l'industrie du tourisme et de l'hébergement hôtelier qui se retrouve en concurrence avec une plateforme comme Airbnb, qui échappe également largement aux réglementations propres au secteur sous couvert « d'innovation technologique ». Le risque de ces « disruptions » est double. D'une part, voir se développer des logiques de dumping (fiscal, social, réglementaire) dans les secteurs en voie de plateformes avec un alignement vers le bas dicté par les pratiques souvent contestables de ces nouvelles entreprises. D'autre part, voir se multiplier les conflits sociaux, y compris potentiellement violents, entre les représentants des secteurs traditionnels et les nouvelles plateformes comme on a pu le voir dans les secteurs des taxis (Abdelnour & Bernard, 2019 ; 2020) ou encore de l'hébergement.

Plus largement, la volonté disruptive de ces plateformes – qui s'incarne dans des slogans célèbres comme « Demandez pardon, pas la permission » (Grace Hopper) ou encore « avancer vite et casser des choses » (Facebook) – se traduit également par la multiplication des conséquences problématiques dont elles refusent en général d'assumer la moindre responsabilité. C'est ce que les économistes appellent les « externalités négatives », un phénomène qui n'est évidemment pas propre aux seules plateformes de travail à la demande, mais qui dans leur cas atteint des proportions particulièrement inquiétantes du fait même de leur logique et de leur fonctionnement particuliers (course à l'innovation et externalisation maximale (Srnicsek, 2017 ; Zuboff, 2019). En effet, nous l'avons vu, en se présentant comme de simples intermédiaires techniques, ces plateformes refusent d'assumer la moindre responsabilité vis-à-vis des travailleurs qu'elles mobilisent ou encore des secteurs économiques qu'elles contribuent à déstabiliser, mais aussi, plus largement, des collectivités dans lesquelles elles opèrent. Il en va ainsi, par exemple, lorsque le développement d'Airbnb génère non seulement une crise dans le secteur de l'hébergement touristique, mais aussi une explosion des

loyers dans de nombreuses villes déjà en situation de pénurie de logements abordables (Wachsmuth & al., 2018). Ou encore lorsque le développement d'Uber met à mal le secteur traditionnel des taxis, tout en aboutissant à un engorgement supplémentaire en véhicules des grandes villes dans lesquelles l'entreprise opère (The Verge, 2019).

Fragilisation du droit du travail et de la sécurité sociale

Troisièmement, nous avons également vu à quel point le fonctionnement particulier de ces plateformes constituait un risque pour les droits individuels et collectifs des travailleurs qui y avaient recours (cf. supra). Mais c'est également le cas à l'échelle même des institutions sociales fondamentales que sont le droit du travail ou la sécurité sociale. En effet, le développement du travail de plateforme n'a pas seulement pour conséquence de priver d'accès à ces institutions un nombre croissant de travailleurs. Il a également pour conséquence de fragiliser ces institutions elles-mêmes. Concernant le droit du travail, le développement du travail de plateforme ouvre une brèche permettant à un nombre croissant d'entreprises d'en contourner certaines des dispositions les plus fondamentales, avec à terme le risque de voir se généraliser les appels à son adaptation (vers le bas) pour soi-disant mieux tenir compte de ces « nouvelles réalités du travail » (cf. infra). De la même façon, en ce qui concerne la sécurité sociale, le recours croissant à du travail de plateforme se traduit concrètement par un manque à gagner lié à l'absence (ou à la faiblesse) des cotisations versées par ces travailleurs et les plateformes qui les emploient⁵, tout en créant une proportion croissante de travailleurs qui échappent aux protections liées à la vieillesse, au chômage ou encore à la maladie.

Monopolisation et appropriation des données

Enfin, le dernier problème que pose le développement du travail de plateforme à l'échelle des sociétés renvoie au phénomène de platformisation en général, et au problème qu'il soulève en termes de monopole et plus largement de concentration de pouvoir économique et politique lié au contrôle des fameuses données numériques (Casilli, 2019 ; Srnicek, 2017 ; Zuboff, 2019). Nous l'avons évoqué, ce qui constitue le cœur du modèle de ces plateformes (et ce sur quoi parient en tout cas pour l'instant les investisseurs qui espèrent les voir un jour dégager des profits) c'est leur capacité à pouvoir accumuler et exploiter un maximum de données de manière

⁵ Le montant exact de ce manque à gagner est toutefois impossible à chiffrer précisément, étant donné les problèmes statistiques que pose la définition même du travail de plateforme, lesquels empêchent d'avoir une vision exacte de l'ampleur du phénomène, a fortiori à l'échelle de l'Union européenne (cf. Eurofound, 2018).

à devenir des monopoles sectoriels d'intelligence numérique sur le modèle de ce que Amazon a réussi pour la grande distribution par exemple, ou encore Google pour la publicité (Gurumurthy & al.,2019). C'est ainsi que l'ambition d'Uber est de devenir l'acteur central du secteur des transports en développant des solutions d'intelligence artificielle à même de gérer des flottes « autonomes » de façon optimale (Godin, 2015). Et Deliveroo, de son côté, cherche notamment à mobiliser les données qu'il récolte sur les habitudes de consommation de ses clients pour remonter la chaîne de valeur du secteur de l'alimentation en développant des solutions d'intelligence artificielle permettant de déterminer quels nouveaux plats ou aliments pourraient être développés pour tel marché ou encore pour prendre en charge de manière « intelligente » la gestion opérationnelle de restaurants (Bell, 2019).

Or, ces perspectives posent au moins deux questions. D'abord, celle de la position monopolistique qu'implique par définition le développement réussi d'une stratégie de plateformes sectorielle (Gurumurthy & al.,2019 ; Zuboff, 2019). Cette question se pose déjà tout particulièrement pour les plus grandes plateformes numériques actuelles, à commencer par les GAFAs, dont une récente enquête du Congrès américain a notamment montré en détail à quel point leur position de monopole était nocive pour la libre concurrence, l'innovation et la vitalité démocratique de la société américaine (US House of Representatives, 2020). En Europe aussi, les discussions qui entourent actuellement le *Digital Service Act* portent en large partie sur les façons de se prémunir contre les risques liés à ces monopoles numériques, a fortiori dans un contexte où les plus importants d'entre eux relèvent de société extraeuropéenne (Euronews, 2020). Ces mêmes questions ne manqueront donc pas de se poser aussi pour les plateformes de travail à la demande si jamais elles finissent par atteindre une taille critique et à stabiliser leur modèle économique (cf. supra).

En attendant, se pose toutefois déjà la question du pouvoir économique et politique que ces plateformes amassent vis-à-vis de leurs travailleurs (Casilli, 2019 ; Singh, 2020), de leurs clients, de leurs concurrents et mêmes vis-à-vis des États grâce aux quantités croissantes et variées de données qu'elles récoltent et qu'elles s'approprient à titre privatif (US House of Representatives, 2020). Une appropriation privative de données (individuelles et collectives) générées par d'autres qui pose non seulement question d'un point de vue économique (est-il légitime que ces plateformes monopolisent des données générées par leurs utilisateurs, a fortiori lorsque ceux-ci ne sont même pas rémunérés pour ce travail de production ? (cf. Casilli, 2019)), mais aussi politique (est-il légitime que ces plateformes monopolisent des données dont certaines peuvent être considérées comme des biens publics, à l'image des données liées au trafic automobile, par exemple ? (JNC, 2019)).

B. LES STRATÉGIES CONTRE LE TRAVAIL « MIS À NU »

Un travailleur « mis à nu », payé très chichement à la tâche, non protégé par une sécurité sociale menacée ; un travailleur atomisé, sans représentant officiel ni possibilité de réclamer droit ou négociation, car soumis à un employeur qui ne veut pas l'être et qui pourtant le contrôle par le biais de l'appli, captant ses data, ressources cruciales du monde des affaires d'aujourd'hui. Comment lutter contre cette nouvelle forme d'emploi ?

Nous présenterons ici deux stratégies⁶ dont la première vise directement les plateformes. Les travailleurs s'unissent, s'organisent et se mobilisent, avec ou en marge des syndicats, pour obtenir des plateformes qu'elles changent leurs pratiques. Ce faisant, un nouvel acteur collectif « glocal » – c'est-à-dire qui agit localement et qui pense au niveau global – se crée en partant de la base pour arriver jusqu'au niveau transnational. Nous nous focaliserons pour cela sur l'étude de cas de l'assemblée européenne des coursiers.

La deuxième stratégie, complémentaire, consiste à agir sur le droit, en particulier au plan national. Ici, les travailleurs ont cherché à obtenir une jurisprudence favorable qui a ouvert sur la requalification en tant que salarié d'un grand nombre de travailleurs à la demande, coursiers ou chauffeurs, allumant ainsi la flamme d'une reconquête du salariat.

Chacune de ces stratégies se heurte à des défis de taille. Parmi ceux-ci : la réinvention des structures collectives de représentation et de mobilisation des travailleurs pour les adapter à la réalité du travail de plateforme ou encore la nécessité de défier les gouvernements, souvent complices des plateformes et qui accompagnent le plus souvent la déréglementation en cours. Plus largement, se pose aussi la question des contours mêmes de l'économie numérique dont les plateformes de travail à la demande ne constituent que la partie émergée.

⁶ Une troisième stratégie que nous ne développerons que succinctement dans la présente étude concerne le lobbying politique auprès des pouvoirs publics.

1. VISER LES PLATEFORMES :

CONSTRUIRE UN ACTEUR COLLECTIF GLOCAL

Pour s'attaquer aux entreprises de plateforme, les nouveaux acteurs de la lutte que sont les travailleurs de plateforme commencent par se regrouper en collectifs. Puis, ils se lient à des structures syndicales pour s'organiser, différemment selon les pays. Ils mettent en place des actions directes et des grèves portant des revendications qu'ils promeuvent partout dans le monde. Les collectifs utilisent aussi l'arme médiatique et créent des convergences entre secteurs, entre précaires et ubérisés, prémisses éventuelles d'un « cybertariat »⁷.

Les collectifs agissent à de multiples niveaux : leurs mobilisations prennent place au niveau local, national, mais aussi international, comme en témoignent la mise en place de l'Assemblée européenne des coursiers en octobre 2018 ou encore la coordination internationale nommée *Alianza Unidxs World action (UWA)* regroupant chauffeurs et coursiers, en octobre 2020.

Si pour l'heure, les gains engrangés par cette première stratégie peuvent apparaître limités, sa véritable réussite se situe néanmoins dans la construction progressive d'un nouvel acteur collectif « glocal ». Les principaux défis restants sont, entre autres, la coordination des revendications aux différentes échelles (locales, nationales et, surtout, transnationale) pour dégager un substrat revendicatif commun, ainsi que la prise en compte de la spécificité du travail de plateforme dans la revendication de nouveaux « droits syndicaux numériques » (*digital labour rights*).

Cette partie s'appuie essentiellement sur notre terrain de recherche spécifique, à savoir le secteur de la livraison de repas chauds. Nous y ajoutons également plus marginalement et en contre point des informations concernant les chauffeurs Uber⁸. À travers ces exemples, nous pouvons comprendre à la fois la spécificité et la fragilité de l'organisation des travailleurs de plateforme.

7 Ursula Huws (2014) utilise le terme « cybertariat » pour désigner les métiers d'assistance à la production pratiqués par écran interposé : les tâches standardisées que réalisent les individus ne leur permettent que de développer des compétences génériques, encourageant une forte mobilité occupationnelle. Pour une analyse marxiste classique sur le sujet, voir aussi Dyer-Witheford, 2015.

8 Le cas des chauffeurs, traité uniquement en contrepoint ici, se base sur la littérature et en particulier sur (Abdelnour, Bernard, 2019a et b) et (Abdelnour, Bernard, 2020).

7.1 CONSTRUIRE DE NOUVEAUX COLLECTIFS

Entre 2016 et 2017, l'Europe a été le théâtre d'une vague d'actions initiées par des travailleurs de plateforme en colère, actifs principalement dans les secteurs de la livraison de repas à vélo. Le point de départ de la création de ces nouveaux collectifs a généralement été la baisse unilatérale et drastique des salaires. Les travailleurs se sont alors regroupés grâce à l'espace virtuel des réseaux sociaux, mais aussi grâce aux rencontres et aux nécessités de la mobilisation. Puis, ils se sont organisés avec ou à côté des syndicats. Ces collectifs de travailleurs sont ainsi apparus comme les fers de lance d'un nouveau « cybertariat ». D'où l'importance de comprendre les **nouvelles formes d'identification et de représentations collectives** à l'œuvre dans ces différents collectifs et le rôle qu'y jouent les syndicats.

Faire communauté malgré l'éclatement dans le temps et dans l'espace

La livraison de repas chauds, secteur de travail de plateforme à la demande principalement analysé ici, affronte **trois difficultés d'organisation particulières** (cf. infra, partie A).

Premier obstacle, les communautés de travail sont **atomisées**. Seules les plateformes disposent des coordonnées de l'ensemble des travailleurs présents sur un territoire donné.

Deuxième obstacle, ces communautés sont également **éclatées dans le temps**. Pour les coursiers, il est lié à la **discontinuité** à la fois des périodes de travail et **des temps de travail** : en moyenne, un coursier est actif deux ou trois mois et preste dix heures par semaine⁹. Ainsi, tant la rotation (ou turn-over) importante des travailleurs du secteur que l'intermittence des temps travaillés créent des difficultés réelles dans la capacité à s'organiser. Cet obstacle n'est pas vécu de la même manière pour les chauffeurs pour qui la question se pose autrement. « Il leur faut travailler des treize à quatorze heures par jour, et ce, sept jours sur sept, pour s'assurer un salaire légèrement supérieur au SMIC. » (Abdelnour, Bernard, 2020 : 52) Ces longues heures de travail solitaires ne sont pas non plus propices à l'organisation.

Enfin, troisième obstacle, la **diversité des profils sociologiques** oblige à chercher une convergence de revendications entre des travailleurs aux intérêts très distincts. Du côté des coursiers, en effet, quel est le point commun entre l'étudiant qui ne roule que quelques heures pour s'offrir des vacances ; l'artiste, indépendant complémentaire, qui roule pour compléter ses revenus trop variables et le travailleur sous-qualifié, souvent racisé, qui n'a d'autres choix que de travailler 40 à 50 heures semaine, car il n'a pas la possibilité d'accéder à d'autres emplois du

9. Les chiffres qui suivent sont issus de Smart (2017).

fait de ses faibles qualifications, de son statut ou de sa situation de séjour¹⁰ ? Cette diversité évolue en outre au fil du temps. Les coursiers des premières plateformes nées en 2013 (Take Eat Easy et Deliveroo¹¹) ne venaient pas du même milieu social que ceux qui livrent aujourd'hui : on est passé de « coursiers de classe moyenne, passionnés du vélo, qui voulaient changer de vie en faisant du sport, à une population assez jeune, discriminée sur le marché du travail ou bien étudiante »¹².

Deux enquêtes françaises¹³ montrent qu'en l'espace de deux ans, l'évolution de la composition sociale des personnes étudiées met à jour une augmentation forte du poids des livreurs « professionnels », c'est-à-dire n'ayant pas d'autre activité (rémunérée ou de formation), au détriment de ceux exerçant cette activité en complément de revenu ou pour financer des études. Les livreurs « professionnels » sont passés de 25 à 48% en l'espace de deux ans dans la population étudiée. L'importance croissante des travailleurs à temps plein dont l'activité est le seul gagne-pain oblige à **penser ces activités comme métiers, et ces travailleurs comme nécessitant une organisation collective contre les plateformes prédatrices.**

Si l'on regarde du côté des chauffeurs de taxi, ce dernier obstacle à la mobilisation liée à l'hétérogénéité de la population travailleuse est moins vrai. En effet, on constate une certaine homogénéité avec des profils relativement similaires : « jeune, homme, majoritairement issu des quartiers populaires en périphérie des grandes villes (...) ayant souvent des expériences de travail préalables aux frontières du monde ouvrier, mais se sentant pour beaucoup à distance des syndicats » (Abdelnour, Bernard, 2020 : 51).

S'agréger : grâce aux réseaux sociaux, tracts et lieux de rencontres

Pourtant, malgré toutes ces difficultés d'organisation, des collectifs auto-organisés se sont créés au fil des ans partout où les plateformes sont actives. **Les étapes de leur création** se ressemblent d'un pays à l'autre. Elles commencent en général par des **groupes Facebook, WhatsApp ou Telegram** qui servent à organiser les premiers groupements. La « communauté virtuelle » ainsi créée est importante pour répondre au défi de l'atomisation. Puis, les travailleurs organisés

10. Cette dernière catégorie interroge un autre enjeu, celui des « loueurs d'identifiants ». Il s'agit de mineurs ou de sans-papiers qui, n'ayant pas le numéro national leur permettant de s'inscrire sur l'application de la plateforme, louent des identifiants à qui veut bien leur en fournir. Ces « sous-traitants » ne touchent alors plus qu'une partie (souvent faible) de la commande, selon la bonne volonté de leur loueur. Révélée sur France 2, une enquête sur le travail dissimulé de migrants dans le secteur a fait scandale en France : https://www.francetvinfo.fr/economie/autoentrepreneurs/travail-dissimule-de-sans-papiers-travail-illegal-de-mineur-dans-les-coulisses-d-uber-eats-et-deliveroo_2980647.html. Cette question a aussi fait la Une du New York Times, voir Alderman (2019).

11 Pour les cartes d'identité détaillées des principales plateformes du secteur, voir annexe B.

12 Présentation de Coopcycle, « les Economistes Atterrés », ATTAC, 12 décembre 2017.

13 Deux enquêtes ont été menées chacune auprès d'une centaine de coursiers opérant dans la partie Est de Paris, l'une en octobre-décembre 2016 (Saidi, 2017), l'autre en janvier mars 2018.

rédigent des tracts quand il y a une action, et les distribuent à tous les coursiers et font circuler l'information sur les réseaux sociaux. Toutes ces étapes de socialisation, virtuelles et réelles, renforcent la **conscience collective** d'une identité commune. Pour répondre à l'atomisation évoquée plus haut, une autre nécessité qui unit tous les coursiers est celle de créer et de partager des **espaces communs de pause et de repos**. Ces espaces pour se rassembler peuvent être soit des ateliers où réparer gratuitement les vélos, ce qui encourage l'auto-organisation, soit des points de rencontre spécifiques dans la ville. Pour les chauffeurs, pour « briser l'isolement de travailleurs indépendants travaillant de manière isolée, les réseaux sociaux et autres applications de messagerie constituent un outil supplémentaire (aux rassemblements devant le siège d'Uber) utilisé par les meneurs pour mobiliser et maintenir l'engagement des chauffeurs » (ibid, 58).

Réseaux sociaux, tracts et lieux de rencontres sont donc trois éléments clés pour la première phase de constitution du collectif qui a pour objectif d'agréger le plus grand nombre possible de travailleurs dans chacune des villes, en vue d'actions communes à venir. Ensuite, trois facteurs permettent de consolider et d'étendre ces groupements afin de **passer de l'agrégation à l'organisation**.

Premièrement, le **changement d'échelle géographique**. Il s'agit de relier les collectifs locaux entre eux, entre les villes, voire même de passer à l'échelon national. Par exemple, « en avril 2018, nous avons tenu une assemblée de coordination à l'échelle nationale, rassemblant les coursiers de toutes les plateformes locales, et avons lancé un 1^{er} mai commun à Bologne, Milan et Turin » (Riders Union, Bologne, Italie)¹⁴. Parmi les 38 collectifs de coursiers répertoriés¹⁵, 14 sont déjà parvenus à une représentation nationale, six au niveau régional et 18 au niveau de la ville¹⁶. Quant à l'échelon transnational, il est en gestation que ce soit à l'échelle européenne ou internationale (voir infra).

Deuxièmement, c'est évidemment le **participation des collectifs à des mobilisations** qui leur permettent de se consolider par la construction progressive d'une identité collective. Cette dernière n'est pas un donné, elle se construit *via* les façons de dire le travail, d'énoncer des revendications communes, et surtout *via* la mobilisation... En effet, la production de solidarités et du sentiment d'appartenir à une communauté est fortement activée pendant les actions. Pour les chauffeurs, de la même manière : « les meneurs mènent des actions qui visent parfois

14 Toutes les citations de travailleurs qui apparaissent dans le texte sont issues des débats de l'AG européenne des coursiers ayant eu lieu en octobre 2018 (voir supra).

15 Annexe C.

16. La Norvège, les Pays-Bas, la France, l'Allemagne (deux collectifs), le Royaume-Uni, la Finlande, et l'Autriche. Voir détails dans le tableau en annexe C.

essentiellement à assurer le maintien du groupe en tant que tel. Les activités conviviales revêtent une grande importance... Les barbecues organisés devant le siège d'Uber, par exemple, permettent de créer et de revitaliser une solidarité entre grévistes pour éviter la défection et entretenir une effervescence collective » (ibid : 57).

Enfin, leur renforcement vient aussi des **liens qu'ils créent avec certaines organisations syndicales**, même si ces liens peuvent varier en fonction des pays et des tendances des organisations en question.

S'organiser : avec ou en marge des syndicats

À bien des égards, la mobilisation des travailleurs de plateforme consacre un renouveau du syndicalisme dont on peut interroger les liens avec les tendances et organisations syndicales « historiques ». Une première tendance qui entend prolonger l'héritage de l'anarcho-syndicalisme ou du syndicalisme révolutionnaire et privilégier l'auto-organisation se définit par opposition à une seconde tendance du syndicalisme qualifié de « réformiste » ou « institutionnel ». Cette première tendance considère que l'action syndicale est destinée tant à l'amélioration du quotidien des travailleurs qu'à la construction de mouvements de grève dont l'objectif est de transformer radicalement la société. Pour les promoteurs de cette démarche, l'émancipation du salariat ne peut venir que de l'action directe des travailleurs, soit de leur capacité à influencer le cours de l'histoire par leurs luttes, en dehors du recours providentiel aux partis politiques ou à l'État. Les collectifs de coursiers **anglais, espagnols, italiens** et l'un des deux collectifs **allemands**, entre autres, font partie de cette tendance¹⁷. Ils sont liés ou ont été créés par des syndicats de cette sensibilité (voir encadré ci-dessous).

¹⁷ Pour le répertoire de tous les collectifs de coursiers par pays, voir annexe C.

EXEMPLES DE SYNDICATS DE LUTTE AUXQUELS SONT LIES DES COLLECTIFS DE COURSIERS

Royaume-Uni : IWGB (Independent Workers Union of Great Britain)

L'IWGB, précurseur, soutient des collectifs (Riders Roovolt) dans le secteur des livraisons de repas ainsi que les grèves spontanées accompagnées de manifestations qui ont été menées à l'été 2016 par les coursiers de Deliveroo¹⁸. L'IWGB est un petit syndicat, né en 2013. Il résulte d'une scission avec les grands syndicats britanniques¹⁹ « à l'occasion de luttes au cours desquelles des groupes d'adhérents ont jugé leur syndicat insuffisamment combatif et trop limité à l'action juridique. (...) Il pratique des mobilisations à la base avec des grèves, des occupations de lieux symboliques, des manifestations sur la voie publique et un recours imaginaire aux médias » (Freyssinet, 2019 : 40). Il souhaite représenter les salariés précaires à bas salaires, souvent immigrés, notamment dans la sous-traitance (tels que les nettoyeurs et les agents de sécurité) et l'économie de plateforme. À noter que l'IWGB a aussi intenté des actions en justice contre plusieurs plateformes sur une série de questions liées à l'emploi (voir partie B.2).

Royaume-Uni : IWW (Industrial Workers of the World)

L'IWW adopte les mêmes cibles de syndicalisation et la même stratégie combative que l'IWGB. La section britannique des IWW a créé un réseau de coursiers appelé « Couriers Network »²⁰. L'IWW est un syndicat international fondé aux États-Unis en 1905 dont le siège se trouve à Chicago. À son apogée, en 1923, l'organisation comptait environ 100 000 membres actifs. Elle en compte aujourd'hui 4000. Les IWW, partisans de l'autogestion, ont comme principe fondamental l'unité des travailleurs au sein d'un seul grand syndicat (« One Big Union ») et comme objectif l'abolition du salariat.

Allemagne : FAU (Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union, syndicat des travailleur.e.s libres)

Le syndicat allemand anarchiste se dit « plus proche des camarades britanniques IWGB et IWW menant des actions directes que de la NGG allemande, plus institutionnelle ». Deliverunion est une campagne lancée par le syndicat de base anarchiste FAU (Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union). La campagne s'adresse aux coursiers berlinois travaillant pour Foodora et Deliveroo. Deliverunion se bat pour cinq revendications clés : la couverture par l'entreprise des coûts de réparation du matériel qui sont actuellement supportés par les coursiers ; une augmentation des salaires d'un euro par heure ou par livraison ; un nombre suffisant d'équipes et d'heures de travail pour gagner sa vie ; la transparence sur les heures de travail ; et le paiement des activités de planification des équipes pour au moins une heure par semaine. Afin d'atteindre ces objectifs, Deliverunion organise des réunions mensuelles et des grèves occasionnelles.

¹⁸ Ces actions sont relatées de manière détaillée dans la partie suivante.

¹⁹ UNITE pour le service privé et UNISON pour le service public.

²⁰ Ce réseau a toujours bénéficié de beaucoup d'autonomie vis-à-vis du syndicat IWW et représente les travailleurs qu'ils en soient membres ou non, afin de fédérer les réseaux informels de coursiers en une structure plus souple qu'un syndicat fonctionnant à l'adhésion individuelle.

Tous ces petits syndicats combatifs sont particulièrement actifs dans le secteur de la livraison et mènent des campagnes de mobilisation de longue haleine. Ils sont, en revanche, « totalement absents des autres secteurs de l'économie de plateforme à la demande tels que les services domestiques ou les emplois occasionnels » (Vandaele, 2018 : 20).

En **France** et en **Belgique**, on observe une catégorie de collectifs « intermédiaires » : ils sont informellement liés à des syndicats de taille importante qui font plutôt partie des principaux acteurs du champ syndical et qui allient actions institutionnelles et pratiques de luttes. En Belgique, La Fédération générale des travailleurs de Belgique (FGTB)²¹ s'est, au départ, impliquée relativement marginalement sur la question pour ensuite développer les liens entre la section syndicale flamande UBOT-ACVV et le collectif des coursiers de GandGent²². Le collectif des coursiers bruxellois a été très soutenu tant au plan logistique qu'argumentatif en particulier par la centrale nationale des employés (CNE) et par Transcom (centrale des transports) du côté de la Confédération syndicale chrétienne (ACV-CSC)²³. Après avoir soutenu le collectif dans ses actions, la CSC a finalement constitué une agence spécifique pour les indépendants appelé *United Freelancers*²⁴. Ceci est d'ailleurs symptomatique du développement croissant d'un syndicalisme d'indépendant, renouvelé par la nécessité des faux indépendants²⁵.

En France, des collectifs sont présents à Paris avec le célèbre Collectif des livreurs autonomes de Paris (CLAP). Depuis 2019, la CGT a mis en place une centralisation des collectifs avec la Coordination nationale des livreurs (CNL-CGT) qui s'étend pour le moment sur quatre villes : Bordeaux, Dijon, Nantes, et Lyon, tandis que les collectifs de Paris et Nantes restent autonomes. Pour ces deux dernières catégories de collectifs, les syndicats offrent un soutien logistique et/ou financier, ce qui peut leur permettre de se maintenir dans la durée et de se développer. Les collectifs ont aussi beaucoup recours à des financements participatifs pour leurs actions en justice et autres campagnes, entre autres, internationales.

Les collectifs de travailleurs de plateforme ne sont toutefois pas liés qu'à des syndicats combatifs. Nous mentionnons ici une deuxième tendance du syndicalisme qui peut être qualifiée de « réformiste » ou « institutionnelle ». En effet, dans certains pays du centre et du nord de

21 Du côté FGTB, trois centrales professionnelles FGTB sont concernées par la livraison de repas : HORVAL, responsable notamment pour le secteur de l'alimentation, l'Union belge du transport (UBT) et le Syndicat des employés, techniciens et cadres (SETCa), ainsi que les Jeunes-FGTB.

22 Pour plus de détails sur la grève de Gand, voir (Dufresne, Demeester, 2020).

23 Pour une analyse détaillée de la constitution du collectif belge, voir (Dufresne, Leterme, Vandewattyne, 2018) et pour une enquête sur le rapport des coursiers belges aux syndicats, voir (Vandaele, Piasna, Drahokoupil, 2019).

24 En 2019, l'ACV-CSC a mis en place *United Freelancers*, une équipe dédiée au soutien des travailleurs de plateforme et de toutes les nouvelles formes d'emploi. Le site web de *United Freelancers* <https://www.unitedfreelancers.be/home-fr> fournit des informations et des services ainsi que des possibilités d'affiliation au syndicat CSC.

25 Pour un cadrage théorique précis sur le droit de négociation collective des travailleurs indépendants, voir (Dumont, Lamine, Maisin, 2020).

l'Europe, les collectifs de coursiers sont structurellement liés à des syndicats tournés vers l'action institutionnelle et issus de pays où la tradition du partenariat social domine : la Suisse (Unia²⁶ et Syndicom, médias et logistique), l'Allemagne (NGG, alimentation), l'Autriche (Vida, logistique), les Pays-Bas (FNV, Federatie Nederlandse Vakbeweging, Confédération syndicale des Pays-Bas), ainsi que les pays nordiques. La stratégie de ces organisations-ci vise alors moins l'action directe que la construction de structures collectives de représentation des travailleurs de plateforme. Elles poussent en faveur de la constitution d'organes conçus pour la consultation (comme les conseils d'entreprises) ou de la négociation collective dans l'idée d'élargir à de nouvelles catégories de travailleurs les droits existants (voir infra, 2.3). Mais, on le verra dans le chapitre suivant, elles n'y parviennent que très partiellement pour le moment, les plateformes commerciales cultivant la stratégie de l'évitement. C'est pourquoi, quels que soient leur tendance et leurs objectifs, la première étape pour les syndicats consiste bien à soutenir les collectifs de travailleurs par des initiatives variées et, si possible, à les affilier.

Soutenir ou affilier les travailleurs de plateforme

La plupart des organisations syndicales traditionnelles ont mis un peu de temps à prendre des initiatives envers cette nouvelle catégorie de travailleurs (voir encadré ci-dessous). Quand elles ouvrent une catégorie spécifique pour les « travailleurs du numérique », elles développent alors le plus souvent des guichets-conseils numériques (UIL, UGT, FGTB) plus que des sections syndicales en tant que telles. Les syndicats allemands et autrichiens ont, par exemple, développé des services d'échanges et conseils spécifiques aux microtravailleurs. Enfin, d'autres organisations intègrent les travailleurs de plateforme à diverses sections déjà existantes dans l'organisation syndicale les assimilant alors soit à des travailleurs précaires (NIdiL-CGIL, Italie), soit à des indépendants (UF, Belgique).

26. Unia est le plus grand syndicat de Suisse avec ses 200.000 membres couvrant presque tout le secteur privé.

INITIATIVES DES ORGANISATIONS SYNDICALES TRADITIONNELLES

POUR SOUTENIR LES TRAVAILLEURS DE PLATEFORME

e-Guichet conseil pour les travailleurs de plateforme

Italie - Sindacato-Workers (UIL) est l'une des premières plateformes syndicales (née en octobre 2011) à s'adresser aux professionnels et aux employés des TIC dans le secteur des services, ainsi qu'aux travailleurs de plateformes. À ces travailleurs, Sindacato-Workers offre une série de services, notamment des conseils individuels en ligne sur les problèmes liés au travail ou des conseils et une aide en matière fiscale. En 2017, Sindacato-Workers a lancé un observatoire permanent sur les données et les informations relatives au travail de plateforme en Italie.

Espagne : Tu respuesta sindical YA a été créée en septembre 2017 par les affiliés du syndicat espagnol UGT pour permettre aux travailleurs de plateforme de trouver des réponses à leurs questions. L'initiative consiste en un site web, considéré comme un outil multifonctionnel. Le site répond aux questions et aux doutes des travailleurs - y compris des travailleurs de plateforme - concernant leurs conditions de travail. Le site est également un outil de dénonciation, de transmission d'informations et un lieu d'organisation. En 2019, Tu respuesta sindical YA recevait plus de nonante demandes par mois, principalement de la part de travailleurs de plateformes. Les contacts ont augmenté de manière exponentielle en 2020 avec l'apparition de la pandémie de covid-19.

Belgique : <https://www.fgtbplateforme.be/> L'initiative FGFB plateforme a été lancée en janvier 2020 pour aider la FGFB à mieux atteindre les travailleurs des plateformes, les informer de leurs droits et devoirs et leur offrir un soutien, le tout dans un environnement en ligne. L'initiative consiste en un site web où les travailleurs de plateforme peuvent trouver des informations sur leurs droits, entrer en contact, partager leurs expériences, et contacter le syndicat pour obtenir des conseils juridiques. Grâce à cette initiative, la FGFB vise à organiser et à protéger les travailleurs de plateforme, accroître leur visibilité, connaître leur profil et leurs besoins, ainsi qu'à découvrir ce qu'ils attendent d'un syndicat. Il s'agit aussi de créer un réseau de travailleurs des plateformes.

Pour les travailleurs de la foule (crowdworkers) en particulier

Autriche : En janvier 2019, le GPA - DJP, le syndicat autrichien des employés du secteur privé, de l'imprimerie, du journalisme et du papier, a décidé d'ouvrir son adhésion aux crowdworkers. Le crowdwork est un type particulier de travail de plateforme qui vise à organiser l'externalisation des tâches à un large pool mondial de travailleurs en ligne. GPA-djp sert de point de contact pour les crowdworkers et leur offre des possibilités de mise en réseau et d'échange, ainsi que des conseils juridiques et professionnels. Dans l'exécution de ces tâches, GPA-djp vise également à comprendre la taille et la dynamique du crowdwork.

Allemagne : L'Union YouTubers, dirigée par un YouTuber basé à Berlin, s'est associée à IG Metall pour demander à YouTube d'améliorer la transparence et la communication autour de la monétisation et des

visionnages de vidéos. YouTubers Union et IG Metall ont lancé la campagne officielle FairTube. Ils protestent collectivement contre les changements apportés par YouTube à ses règles de publicité en 2017, élaborent des propositions pour améliorer la communication, l'équité et la transparence et établissent des discussions avec YouTube.

PW Avec des travailleurs atypiques

Italie : La CGIL a lancé sa section NIdiL (Nuove Identità di Lavoro - Nouvelles identités de travail) en 1998 pour assurer la représentation et la protection des travailleurs atypiques. Elle représente aujourd'hui plusieurs catégories de travailleurs atypiques, tels que les travailleurs temporaires, les indépendants et les chômeurs. Le NIdiL s'est engagé à prévenir les abus dans les relations de travail des travailleurs indépendants. Les coursiers sont également membres de la NIdiL CGIL. Pendant la crise de la covid-19, NIdiL a lancé plusieurs campagnes de protection des travailleurs de l'économie de plateforme. Par exemple, dans le Piémont, elle a soutenu une grève des travailleurs d'Amazon qui dénonçaient les conditions de travail inaptes imposées par l'entreprise pendant l'urgence. Au niveau national, le NIdiL a lancé l'action #dimenticatidaconte, dénonçant le fait que les mesures prises par le gouvernement italien étaient largement inadaptées aux coursiers. Le NIdiL promeut l'idée d'une Charte universelle des droits du travail, qui demande l'octroi de droits basés sur des principes constitutionnels à tous les travailleurs, quel que soit leur statut.

Indépendants et travailleurs indépendants

Belgique : en 2019, l'ACV-CSC a créé United Freelancers, un nouveau syndicat pour les indépendants, y compris les faux indépendants comme les travailleurs de plateforme, avec une équipe dédiée au soutien des travailleurs de plateforme et de toutes les nouvelles formes d'emploi. Le site web de United Freelancers fournit des informations et des services ainsi que des possibilités d'affiliation au syndicat CSC.

Source: <https://digitalplatformobservatory.org/initiative/youtubers-union-and-ig-metall-fairtube-campaign/>

8.1 SE MOBILISER SUR INTERNET OU DANS LA RUE

La création et l'organisation des nouveaux collectifs de travailleurs de plateforme ne sont toutefois pas une fin en soi. Leur but est en effet de se mobiliser directement contre les plateformes à la fois pour se défendre contre des attaques visant leurs conditions de travail, mais aussi pour revendiquer des améliorations concrètes en termes de rémunération, de statut ou encore d'organisation du travail. Pour ce faire, les travailleurs de plateforme doivent largement réinventer un répertoire d'actions syndicales qui n'est pas toujours en phase avec la réalité de leurs conditions de travail. Ils doivent également recourir à de nouvelles armes, comme la médiatisation, ou le développement de nouvelles alliances avec un front plus large de

travailleurs précaires qui pourraient préfigurer la constitution d'un nouveau « cybertariat ». Dans cette section, nous illustrerons ces différents points en continuant de nous baser essentiellement sur le cas des travailleurs de plateforme des secteurs de la livraison de repas et, plus marginalement, du transport individuel de passager.

Réinventer la grève et les actions directes

S'ils s'organisent depuis 2013, les coursiers se mobilisent depuis 2016. Sur l'année 2017, pas moins de 40 mobilisations de travailleurs de plateformes de livraison dans une quinzaine de villes européennes ont été comptabilisées²⁷. Les actions directes dans le secteur se caractérisent par deux éléments : une forte décentralisation du mouvement, un lien ténu aux syndicats et des mobilisations spontanées en réponse directe aux conditions de travail par un usage offensif des réseaux sociaux. Nous identifions la première grève massive à Londres en août 2016 (cf. encadré). Cette expérience peut servir de séquence étalon pour mieux comprendre les étapes de la mobilisation que l'on retrouve en grande partie dans les mobilisations qui suivront dans les autres pays. **La séquence de mobilisation comprend le détonateur, les actions, leur médiatisation, l'extension géographique et sectorielle, les résultats, et la réaction ou répression patronale qui s'ensuit.** Il est important de comprendre cet enchaînement pour mieux définir les stratégies de lutte à venir.

27. Cette partie, panorama des mobilisations des coursiers se base sur l'article Dufresne Anne (2019a) lui-même basé sur les articles de Cant (2017), Cant (2018) Il est enrichi des témoignages des porte-paroles des collectifs et des syndicats lors de l'AG de Bruxelles d'octobre 2018.

LA GREVE DE LONDRES CONTRE DELIVEROO, AOUT 2016

Dans la capitale britannique, en août 2016, l'élément déclencheur de la contestation a été le passage d'un salaire horaire à un salaire à la tâche : les travailleurs de Deliveroo passant de £7 par heure (8,2€) et £1 (1,17€) par livraison à un forfait de £3,75 (4,4€) par course. Cette baisse subite et subie déclenche la première vague de grèves d'une centaine de coursiers. Chaque soir, ils se rassemblent au pied du siège de l'entreprise, basé à Londres. Les grévistes utilisent les réseaux sociaux pour intensifier la lutte. La solidarité s'organise avec une collecte via financement participatif.

C'est aussi la capacité des motards à bloquer entièrement la ville que le syndicat IWW a utilisée pour construire une force collective. La grève a duré sept jours, avant d'obtenir gain de cause. La mobilisation a finalement contraint Deliveroo à revenir au mode de paiement initial sous la forme d'un salaire minimum horaire, et non d'un salaire à la commande. « Même si cette rémunération horaire moyenne est faible, entre 6 et 7 livres²⁸, elle est jugée satisfaisante pour 51% des répondants (contre 19% d'insatisfaits), car elle leur fournit un revenu de complément » (Freyssinet, 2019 : 36).

Après cette première mobilisation victorieuse, deux syndicats décident d'organiser les coursiers au Royaume-Uni : l'Independent Workers of Great Britain (IWGB) et l'Industrial Workers of the World (IWW) (voir encadré infra). Puis, le niveau d'organisation des travailleurs et des actions grandit et s'étend à la fois géographiquement et sectoriellement. Au fil des mois, il gagne de nombreuses villes du royaume, mais aussi de nouveaux secteurs de travailleurs précaires. Les coursiers de Brighton créent une coalition avec ces derniers, qui culmine avec la manifestation « precarious Mayday » pour la fête du Travail, le 1er mai. Ces premières grèves britanniques ont bien donné le la, provoquant l'émergence d'un mouvement transnational de coursiers et de travailleurs précaires qui s'est étendu à travers l'Europe. Callum Cant²⁹ caractérise ce mouvement comme une « vague de résistance transnationale ».

Le détonateur : la baisse des « tarifs »

Le premier mouvement de contestation qui s'est répandu dans toute l'Europe en 2017 permet de mieux comprendre les conditions de l'action collective contre les plateformes. **Le déclencheur des grèves est le plus souvent le passage au travail à la tâche.** « Ces entreprises agissent toujours de la même manière. Elles commencent par nous appâter avec des conditions de travail agréables et, au final, elles nous obligent à travailler dans des conditions épouvantables. Et cela nous ne pouvons pas l'accepter » (Riders4derechos, Valence, Espagne). Lorsqu'en octobre 2016, peu après le mouvement de Londres, un des collectifs de coursiers

28. À titre de comparaison, le National Living Wage (salaire minimum pour les plus de 25 ans) est entré en vigueur en avril 2016 au taux de 7,20 livres.

29. Cant Callum, coursier Deliveroo à Brighton et membre du syndicat IWW est un observateur privilégié. Son ouvrage intitulé « Riding for Deliveroo. Resistance in the new Economy », Polity Press, 2020 relate en détail le mouvement londonien dans le contexte du capitalisme de plateforme florissant.

italiens, Deliverance Project, appelle à la grève contre Foodora à Turin (Tassinari, Maccarone, 2017), c'est bien le passage d'un salaire horaire (5,40 euros) à un tarif à la commande (2,70 par commande) qui crée de nouveau, comme dans la capitale britannique, le déclin³⁰. Idem un an plus tard, en octobre 2017, lorsque Deliveroo annonce aux coursiers **belges** qu'« à partir du 1er février 2018, tous les coursiers devront prêter sous statut indépendant et passeront d'un paiement à l'heure à un paiement à la course effectuée »³¹. Cette annonce s'est répandue dans les différents pays, à des rythmes différents, **le changement de statut de salarié à indépendant allant de pair avec le passage d'un salaire horaire à un tarif à la commande**, ce qui a pour effet de diminuer en moyenne le salaire, mais aussi de le rendre plus incertain, individuel et lié à la performance. C'est pourquoi, ce passage au travail à la tâche déclenche systématiquement mobilisations et activations des collectifs. Idem pour les chauffeurs Uber. « En France, en octobre 2015, la plateforme baisse le prix des courses de 20 % sur le service UberX assuré par des professionnels. Un an après, elle passe sa commission de 20 % à 25 % et les primes disparaissent » (Abdelnour, Bernard, 2020 : 53). C'est dans ce contexte-là que les chauffeurs cherchent à mettre en place un rapport de force leur permettant d'améliorer leurs conditions de rémunération³². Ils choisissent alors des modes d'action possédant un réel pouvoir de nuisance comme le blocage des axes de circulation importants ou des places centrales.

Les coursiers n'hésitent pas non plus à passer à l'action directe. Le répertoire d'actions le plus employé est celui, bien connu (sauf en Allemagne) de **la grève assortie de manifestations**, parfois étendues à d'autres travailleurs précaires. Après la grève de Londres, d'autres se sont succédées en Italie (Milan, Turin), en France (Marseille), ainsi qu'en **Espagne, pays qui a connu le mouvement le plus suivi jusqu'alors** (150 coursiers sur 230) avec une grève nationale de trois heures des coursiers Deliveroo dans trois villes simultanément : Barcelone, Valence et Madrid. Pour l'**Allemagne**, en revanche, pas de grève en vue. L'organisation commence en avril 2017 quand la FAU (voir infra) lance sa propre plateforme de livraison en organisant une campagne à Berlin. Quatre-vingts coursiers manifestent et réclament des négociations. En juin, une manifestation se tient devant les sièges de Deliveroo et Foodora. En **Belgique**, à Bruxelles, un

30. Les revendications étaient plus larges, car elles touchaient aussi le statut d'indépendant, le contrôle par GPS et l'absence d'assurance.

31. Avant cette date, les coursiers belges travaillaient par l'intermédiaire de la coopérative d'emploi Smart avec des contrats d'au moins trois heures, période légale minimale d'un contrat salarié. Voir (Drahokoupil, Piasna, 2019).

32 « Les chauffeurs de transport de personnes réclament ainsi de manière centrale une hausse du tarif minimum de la course ainsi qu'une baisse des commissions prélevées par les plateformes. Début 2017 par exemple, la CFDT demande le retour à une commission de 20 % (au lieu de 25 %) et un minimum de course à 8 €, tandis que les associations de chauffeurs SCP-VTC et Capa-VTC réclament une course minimum à 12 € net pour le chauffeur, mais surtout le droit pour ces derniers de fixer leurs propres tarifs. Il s'agit donc d'être payés plus, en s'adressant à la fois aux plateformes, mais aussi à l'État qui pourrait être le garant d'un tarif régulé ». (Abdelnour, Bernard, 2019b : 71)

mouvement de grève a eu lieu en janvier 2018, suivi de manifestations³³ et d'une occupation du siège de Deliveroo³⁴.

La grève-déconnexion

Mais, concrètement, **que signifie « faire grève » pour les coursiers ?** Se « déconnecter » de l'application ? Les coursiers européens s'interrogent et réfléchissent aux divers modes possibles de « grève-déconnexion » : « Est-ce qu'il faut juste se déconnecter et arrêter de travailler ? Rester connecté et ne pas accepter des commandes ? Accepter des commandes et ne jamais aller les chercher ? Aller chercher les commandes et les manger entre coursiers ? » (CLAP, France). **Le nouveau modèle économique des plateformes contraint les travailleurs à expérimenter de nouvelles formes de mobilisation.** D'autant que l'absence de statut de salariés a au moins un avantage : les coursiers, indépendants, ne sont pas soumis aux règles du salariat classique comme celle de devoir déposer un préavis de grève informant quel groupe de travailleurs il couvre. Dans tous les cas, quel que soit le type de grève envisagé, il s'agit bien d'allonger le temps d'attente ou d'empêcher la commande des clients pour faire pression sur l'employeur caché derrière l'algorithme. Si ces « grèves-déconnexions », souvent associées à des manifestations, sont le mode d'action principal des coursiers, il en existe également d'autres comme le **blocage de restaurants**, qui peut lui aussi prendre plusieurs formes, plus ou moins pacifiques, le **blocage des « cuisines centrales » de Deliveroo** appelées aussi *Dark kitchens*, afin d'« interpeller la plateforme britannique là où ça fait mal, là où elle a centralisé ses profits » ; et enfin l'**occupation du siège** de l'entreprise. « À Paris, on a envahi les locaux. On est rentré à 80 afin d'exiger un rendez-vous et pouvoir négocier. Il est fondamental de **revendiquer et négocier collectivement**, et de ne pas être seul face à la plateforme » (CLAP, France). En effet, si depuis 2016 la loi française reconnaît aux coursiers le « droit à la déconnexion collective », c'est-à-dire de se syndiquer et de faire grève (voir infra) – ce qui reste par ailleurs très théorique –, elle ne leur reconnaît pas une chose essentielle : le droit de pouvoir négocier (voir infra). Pour le cas des chauffeurs, la même question se pose. « Comment pénaliser la plateforme afin de mettre en place un rapport de force et d'améliorer leurs conditions de rémunération ? La solution régulièrement préconisée consiste en une action concertée : la déconnexion massive de chauffeurs ». Mais, celle-ci étant difficile à mettre en place, les chauffeurs mobilisés se reportent alors vers des modes d'action qui n'exigent pas une telle masse critique : le blocage de places ou d'axes de circulation importants, des

33. Une première manifestation a eu lieu le 24 novembre 2017, suite à la décision de Deliveroo de rompre l'accord avec Smart. Voir (Custers, Dufresne 2017).

34. Pour un historique détaillé des manifestations belges, voir (Dufresne, Leterme, Vandewattyne, 2018) and (Jehin, 2018).

manifestations devant le siège d'Uber, ou encore le blocage des espaces d'accueil des chauffeurs (Abdelnour, Bernard : 2019a).

Du bon usage de la médiatisation

En parallèle, la médiatisation des mobilisations apparaît aussi comme un moyen important de pression sur les plateformes. Les médias aiment la nouveauté ! Les coursiers en bénéficieront tout particulièrement. En effet, de jeunes coursiers exploités et en grève sont à leurs yeux beaucoup plus « sexy » que des métallos en grève, ou même que les chauffeurs Uber qui manifestent. Ce fort intérêt de la grande presse et des télévisions est **une arme pour les « grévistes-coursiers »**. La forte médiatisation des luttes qui touche à l'image des plateformes, c'est-à-dire à leur « capital immatériel », peut vite devenir un moyen de pression pour les **pousser à la rencontre, voire à la négociation** avec les collectifs et les syndicats : au Royaume-Uni, la première grève nationale, déjà évoquée, mêlant coursiers et travailleurs des Mac Do (voir ci-dessous) a été un grand succès tant sur le plan de la mobilisation que sur le plan médiatique. « Les médias attaquent l'image de la plateforme qui se sent alors obligée de recevoir les représentants du collectif ou du syndicat » (IWW, Royaume-Uni). Et la visibilité de ce combat a encore été renforcée quand, à Londres, l'IWGB a réussi à occuper les locaux d'Uber Eats.

Convergence des luttes

L'extension de la lutte des coursiers à d'autres secteurs précaires est une autre étape importante dans la construction du rapport de force concret. Pour mieux comprendre ce défi à relever à l'avenir, nous relatons ici une des premières et rares expériences de ce type qui a eu lieu à Londres en août 2016, avec la convergence entre les coursiers et les travailleurs précaires du Mac Donald à partir duquel ils livraient.

LONDRES, AOUT 2016 : CONVERGENCE DES LUTTES AVEC LES PRECAIRES DU Mc Do

La première grève nationale des coursiers du Royaume-Uni a été un exemple important concernant la convergence des luttes. Tout est parti de Glasgow, où les Britanniques ont fait l'expérience de s'associer aux travailleurs du secteur des fast-foods, en particulier à celui de Mc Donald qui est le plus gros client d'Uber Eats. Les coursiers du réseau Couriers Network - affilié à l'IWW- avaient repéré que les travailleurs des trois restaurants Mc Donald, TGI Friday et Wetherspoon organisaient une grève nationale. Ils revendiquaient une augmentation de salaire pour atteindre dix livres par heure dans tous les fast-foods. « C'était une opportunité en or pour lancer une action nationale de convergence entre ces travailleurs et les coursiers » (Courier Network/IWW, Royaume-Uni). « Nous avons donc demandé à l'IWW – représenté dans 15 villes du pays - qu'ils organisent localement et rapidement des groupes de coursiers désireux de rejoindre cette action nationale ». Des actions communes (des grèves journalières complètes ou partielles) ont été menées dans huit des quinze villes, et des actions de solidarité dans les autres. Aucun coursier d'Uber Eats n'a travaillé cette après-midi-là. Un syndicaliste explique le mouvement de convergence : « Nous sommes allés avec les coursiers de restaurant en restaurant. Nous avons distribué une lettre destinée aux travailleurs de Mc Donald, avec lesquels nous interagissons quotidiennement, en leur disant que nous étions des travailleurs comme eux, sous-employés et sous-payés » (IWW, Royaume-Uni). Cela a permis de renforcer les liens entre le réseau des coursiers et plusieurs organisations syndicales de terrain focalisées sur les travailleurs des fast-foods.

Dans l'exemple présenté ci-dessus, l'ambition des deux syndicats britanniques IWW et IWGB est bien d'organiser tout le secteur en remontant la chaîne. Dans des entreprises aussi éclatées que les plateformes, l'organisation collective peut en effet aussi se penser en termes de chaîne d'approvisionnement. Partant des coursiers, on peut tenter d'organiser les informaticiens des plateformes qui traitent les algorithmes, les cuisiniers, le personnel des restaurants qui utilisent la plateforme, etc.

Cette convergence reste un défi, car elle ne semble pas encore avoir été expérimentée dans un grand nombre de pays. Elle fait toutefois l'objet de réflexions approfondies dans de nombreux syndicats. Le service international de la CGT-France, par exemple, estime primordial de travailler à la mise en lien entre les travailleurs de plateforme hors salariat et les quelques salariés de ces mêmes plateformes. Le lien entre les salariés protégés et les travailleurs précaires, tout comme le lien entre les différents secteurs précaires est essentiel à la mise en place d'une organisation efficace pour la défense des plus précaires, les ubérisés.

Des gains réels, mais fragiles et limités

Ensemble, ces différentes stratégies vont souvent permettre de forcer des rencontres entre les travailleurs et les directions des plateformes, mais c'est souvent juste pour apaiser la colère. Les entreprises ne cèdent rien. Et même quand des négociations aboutissent, le bâton attend derrière. En Italie, par exemple, les mobilisations ont mené à une augmentation du salaire à la course de 1,10 euro. Mais, en retour, la plateforme Foodora a déconnecté 15 coursiers actifs et embauché un gros contingent de coursiers pour diluer d'éventuelles futures revendications. En Belgique, comme dans la plupart des pays, les diverses actions n'ont pas abouti au rétablissement des contrats de travail salarié et au paiement à l'heure. La négociation avec Deliveroo n'a abouti qu'à l'obtention d'une assurance civile et accidents pour les coursiers (avec une couverture des risques très faible). En Allemagne, ce sont des actions répétées (et non des grèves) très médiatisées qui ont finalement obligé Foodora à négocier avec la FAU à Berlin. Il n'y a qu'en Angleterre où « c'est par la grève et sa médiatisation que nous avons réussi à obtenir ce que nous voulions » (IWW, Royaume-Uni). Si l'employeur tout comme le travailleur sont difficiles à appréhender, les luttes évoquées ici ne parviennent que rarement à des résultats concrets de négociation collective (voir infra).

1.3 SE FÉDÉRER : L'ÉVIDENCE DU « SAUT » TRANSNATIONAL

Face aux limites rencontrées par des luttes menées d'abord aux échelons locaux et éventuellement nationaux, des portes-paroles de collectifs vont se tourner vers la nécessité d'une action transnationale. En effet, face à des plateformes multinationales, la lutte ne peut se contenter d'être menée à des échelons nationaux ou locaux. C'est sur cette évidence et suite à d'importantes vagues de mobilisations locales respectivement en Europe en 2017, mais aussi en Amérique latine en 2020 (voir supra) que se sont élaborés deux niveaux de coordination supranationaux des mobilisations face aux entreprises de plateforme : en octobre 2018, la première AG européenne des coursiers a donné naissance à la Fédération transnationale des coursiers (FTC), tandis qu'en octobre 2020, suite à l'épidémie de covid-19, c'est une coordination internationale de coursiers et chauffeurs appelée Unidxs World Action (UWA) qui a vu le jour.

L'assemblée générale européenne des coursiers

Bruxelles a accueilli la première Assemblée européenne des coursiers à vélo les 25 et 26 octobre 2018. L'intitulé de cette rencontre en disait tout l'enjeu : « Riders4rights ». Il s'agissait, en effet, pour les coursiers présents, tous membres de collectifs et syndicats actifs dans leur pays respectif, de réfléchir à leur stratégie face aux géants de la FoodTech.

L'initiative de l'Assemblée européenne des coursiers était portée par l'Alter Summit - réseau européen de syndicalistes et de mouvements sociaux d'une dizaine de pays -, accompagné du ReAct - réseau pour une action collective transnationale³⁵. Dès 2016, l'Alter Summit s'est engagé dans une réflexion sur les nouvelles formes du travail liées à la digitalisation. C'est la conjonction de ce début de réflexion au sein de l'Alter Summit et des mobilisations de coursiers de plus en plus nombreuses partout en Europe au cours de l'année 2017 qui a fait germer la proposition d'une première rencontre transnationale. Elle a rapidement rencontré un grand succès et la mise en réseau des différents collectifs a permis d'aboutir à un rassemblement exceptionnel. Soixante coursiers, représentants d'une vingtaine de collectifs nationaux et/ou syndicats issus de douze pays³⁶ se sont retrouvés sur ces deux journées, ainsi qu'une vingtaine de représentants d'organisations syndicales, ayant statut d'observateurs. S'y ajoutaient cinq membres de coopératives³⁷, une quinzaine de journalistes, chercheurs et organisateurs pour atteindre une centaine de participants. Cette rencontre militante était pleine d'énergie et d'espoir, en grande

35. Pour plus d'informations sur les deux réseaux, voir <http://www.altersummit.eu/?lang=fr> et <https://www.projet-react.org/en/>

36. Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Irlande, Italie, Norvège, Pays-Bas, Royaume-Uni, et Suisse.

37. Peu nombreuses à l'AG, les coopératives y étaient surtout représentées par Coopcycle qui en fédère actuellement une quarantaine. Voir supra.

partie du fait du sentiment puissant d'une « communauté » en devenir. Les collectifs et syndicats présents, aux identités et aux intérêts divers, avaient pour objectif de construire une identité commune face aux plateformes multinationales.

Le mécano de la lutte transnationale

Au départ, l'idée de cette assemblée était bien de faire en sorte que se rencontre un maximum de coursiers d'un grand nombre de pays afin qu'ils puissent échanger des informations sur les nombreuses formes d'exploitation subies localement, les actions qu'ils ont mises en place dans leur ville respective ainsi que leurs revendications. Ce rassemblement a finalement débouché sur la création d'un réseau formalisé avec une définition clarifiant les critères précis d'appartenance à la nouvelle structure : « Le 'Conseil' de la FTC a le pouvoir de déterminer des représentants pour chaque collectif ou syndicat de base qui organisent des livreurs représentés à la première AG européenne. De nouveaux membres peuvent rejoindre la fédération individuellement, mais les représentants au Conseil doivent être membres d'un groupe organisé de coursiers ». Concernant la nature des représentants de la FTC, les coursiers ont choisi « le niveau de l'organisation comme étant le plus approprié, le niveau de la ville étant trop étroit, et celui du pays trop large ». Il s'agirait donc d'avoir un représentant par organisation/comité originel qui ne soit pas systématiquement le même, mais faisant partie d'une délégation, à l'image de ce qui a eu cours lors de cette première AG. Il a aussi été décidé de rédiger une charte définissant la ligne de la FTC que les nouveaux entrants devront signer³⁸. « Nous sommes en train de créer une fédération de coursiers dont l'objectif est de parler d'une seule voix pour révéler au monde nos conditions de travail et comment sortir de cette situation » (SCVG Bordeaux, France). Il a aussi été précisé que la FTC devait être ouverte à tous les coursiers, au sens large (voiture, moto) et pas uniquement à ceux transportant des repas chauds, comme ceux qui étaient représentés dans cette première AG. Après cette clarification sur les critères définissant les caractéristiques des membres de l'organisation à construire, les coursiers ont aussi souhaité se donner les moyens d'agir en réfléchissant aux outils transnationaux permettant d'aller vers des actions et revendications partagées (voir infra). Ceux-ci s'appuient essentiellement sur des **moyens de communication en ligne** afin de maintenir un lien permanent entre les participants et de se rendre plus visibles. Le premier et le plus important pour l'instant consiste en un groupe WhatsApp intitulé « PrecariousRiderUnite » qui réunit 130 administrateurs très actifs qui

38 Voir la déclaration internationale de la FTC, annexe E

l'utilisent pour partager tant les actions réalisées dans les différents pays que des demandes précises sur des questions juridiques.

WEBVIDEO TRANSNATIONALE DE SENSIBILISATION POUR LA CAMPAGNE « LA PRECARITE TUE ! »

En juin 2019, une importante campagne a été lancée suite à une série d'accidents mortels de coursiers au travail. Des slogans comme « La précarité tue », « Glovo tue », « Uber tue » dénoncent ces morts à répétition. Pour mener cette campagne, les coursiers ont créé une « webvidéo transnationale de sensibilisation » où des coursiers de divers pays annoncent « Je suis Pujan », « Je suis Karim » ... en hommage à tous les coursiers décédés les mois précédents. Dénonçant la dangerosité du métier, ils y énoncent des revendications importantes tant sur le travail payé à l'heure et non à la commande que sur l'abolition du système de classement à la performance qui les oblige à accélérer les cadences des commandes pour obtenir les courses suivantes.

Créer un réseau de partage d'informations sur les actions directes en temps réel est important : « **dès que les coursiers se mobilisent dans un pays, cela donne de l'espoir aux autres** ». Une autre idée sur le long terme est de produire une banque de données, une **contre-information systématique à la communication des entreprises**. Ce travail est en partie réalisé, même si dans une autre logique, par Faircrowdwork, une initiative syndicale venant d'IG Metall spécifiquement sur le travail de la foule (*crowdwork*), tandis que la fondation Fairwork étend ses analyses au travail à la demande (voir supra). Enfin, des réunions Skype régulières et des rencontres transnationales ont aussi été proposées. Juste six mois après la première assemblée, les 25 et 26 avril 2019, une deuxième rencontre entre coursiers a eu lieu à Barcelone. Organisée par le collectif Riders4Derechos, elle s'intitulait « My boss is not an algorithm ». Elle a réuni des coursiers espagnols, italiens, anglais, français, et allemands (FAU), mais aussi argentins et chiliens ! Car la FTC ne se limite pas à l'Europe...

Grèves et alliances internationales suite à la pandémie³⁹

Tout comme sur le continent européen, c'est suite à la multiplication de mobilisations locales dans nombre de pays latino-américains et avec l'effet accélérateur de la pandémie que les coursiers ont organisé quatre grèves internationales successives. Une coordination internationale de collectifs et organisations de base est mise en place (voir infra).

³⁹ La partie suivante se base sur l'article de (Marinero, 2020).

Depuis le début de la pandémie, les gouvernements des pays touchés ont classé les coursiers comme « travailleurs essentiels » tout en les exposant à une grave menace pour leur santé. D'autre part, la reconnaissance du caractère essentiel des services de livraison pour le fonctionnement de la société ne s'est accompagnée ni d'une récompense économique ni d'une protection sociale accrue, et encore moins de mesures de sécurité pour protéger la santé des coursiers. Au contraire, alors que la pandémie exacerbe la vulnérabilité de ces travailleurs dans le monde entier, les entreprises ont encore réduit de manière arbitraire leurs rémunérations.

Quatre grèves internationales ont eu lieu depuis le début de la pandémie. Le 29 mai, le 1^{er} et le 25 juillet ainsi que le 8 octobre. Des dizaines de milliers de motards ont défilé à moto et à vélo devant les ministères du Travail du Mexique, Guatemala, Costa Rica, Pérou, Brésil, Chili, de l'Équateur et de l'Argentine. De Brasilia à Buenos Aires, de Santiago à Mexico, les coursiers latino-américains se sont organisés pour réclamer une plus grande protection sociale et l'accès aux droits du travail garanti par les lois nationales, ainsi qu'une série de mesures pour répondre à l'urgence du coronavirus. Certaines des demandes concernent les équipements de protection individuelle, les congés maladie, l'assurance-vie, l'indemnisation des familles des camarades et compagnons tombés au travail, la suspension du système de classement qui les oblige à travailler sept jours sur sept, douze heures par jour, ainsi que l'augmentation du paiement par livraison et par kilomètre pendant la période d'urgence sanitaire⁴⁰.

La grève internationale est un appel à l'aide de la part des coursiers. Un coursier de Sao Paulo (Brésil) explique : « Le risque que nous courons chaque jour en travaillant à vélo ou à moto dans la circulation des grandes métropoles est désormais aggravé par la pandémie. Il est très important que nous nous joignons à toute la classe ouvrière des autres pays, y compris les clients qui utilisent les applications. C'est une lutte mondiale et pour tout le monde ». Maximiliano Martinez, dit Massi, l'un des chefs de file du mouvement en Argentine, déclare : « Notre objectif aujourd'hui est de **renforcer l'unité internationale des coursiers**. Depuis la déclaration de la pandémie, nous avons réalisé que la précarisation s'étend dans le monde entier. Les bas salaires, les très longues journées de travail, le nombre d'accidents et l'absence totale de réaction des employeurs nous ont incités à définir un programme commun de revendications avec les camarades en Amérique latine, mais aussi aux États-Unis, au Japon, en Inde, en Angleterre, en Espagne et dans plusieurs autres pays. Nous voulons construire un consensus international autour d'une position politique claire à l'égard des entreprises et des gouvernements qui

40 Pour le détail des revendications, voir la Déclaration internationale du 8 octobre, <https://unidosworldaction.com/francais.html>

facilitent l'exploitation des coursiers dans une situation d'urgence comme la crise sanitaire de la covid-19. »⁴¹

Les grèves internationales et les journées d'action mondiales ont été promues par plusieurs collectifs latino-américains⁴². Un de ceux-ci, né au Mexique et appelé « Ni Un Repartidor Menos »⁴³ est à l'origine de l'organisation des les journées mondiales. Il s'est étendu aux membres de six pays. L'un de ses fondateurs raconte : « Notre collectif est né le 27 novembre 2018, lorsqu'à deux heures de l'après-midi, un camion à ordures a écrasé et tué un camarade Jose Manuel Matías. C'était son premier jour de travail pour UberEats et l'entreprise a nié toute responsabilité ». Depuis lors, rien qu'au Mexique, plus de soixante jeunes hommes et femmes ont perdu la vie alors qu'ils travaillaient pour des plateformes de livraison, Uber Eats, Rappi, Glovo et les autres plateformes dissimulent des centaines de décès au travail, toujours derrière leur irresponsabilité juridique envers les travailleurs qu'ils emploient comme « faux indépendants », ce qui leur permet de ne fournir aucune compensation financière aux familles des disparus ou accidentés. C'est pourquoi **la classification de la relation de travail comme salarié a été, là aussi, l'une des exigences centrales** des journées d'action mondiales.

Parallèlement au processus d'AG européenne amplement détaillé, la vague de mobilisation sur le continent américain décrite ci-dessus a mené à une autre coordination, mondiale cette fois, appelée UnidXs World Action (UWA). L'alliance s'est constituée en octobre de la même année et rassemble des collectifs, associations, organisations syndicales, militants. Les secteurs représentés sont les coursiers, mais aussi les chauffeurs organisés. La mission très générale de l'Alliance est d'« améliorer la vie des coursiers et chauffeurs en améliorant leurs conditions de travail dans le monde entier »⁴⁴. La coordination est régie par la **participation directe des travailleurs** par le biais d'assemblées formées par des représentants des collectifs et de votes démocratiques. Ayant débuté en temps de pandémie, ces assemblées ont lieu par vidéoconférence. Au plan stratégique, pour promouvoir ses revendications, l'UWA choisit l'action directe par le biais d'arrêts de travail, marches et autres manifestations, comme celles décrites précédemment. Elle souhaite, dans un premier temps, d'une part établir des **protocoles de négociation collective** qui garantissent la participation des travailleurs à la régulation de

41 Les interviews ont été réalisés par Paolo Marinaro (2020).

42 #NiUnRepartidorMenos est un collectif mexicain qui a fait des petits. Il est maintenant organisé aussi au Pérou, en Équateur, en Colombie, au Chili et en Argentine. Au Brésil, on trouve les Entregadores Antifascistas (Coursiers antifascistes) et Treta No Trampo ; Glovers en Ecuador, Darle Vuelta A Todo et Agrupación Trabajadores de Reparto, ATR en Argentine, Riders Unidos et Ya (Coursiers unis maintenant) au Chili.

43 Ce nom de collectif de coursiers fait référence au collectif féministe « Ni una menos » né en juin 2015 contre le féminicide et la violence basée sur le genre.

44 Charte de l'UnidXs World Action.

l'économie de plateforme, et d'autre part, collaborer avec des **avocats indépendants pour engager des poursuites au niveau international** contre les violations des droits du travail des normes de santé et de sécurité par les entreprises de plateformes numériques.

10.1 1.4. DÉFIS : VERS L'ACTION COLLECTIVE TRANSNATIONALE ET POUR DE NOUVEAUX DROITS NUMÉRIQUES

Quel bilan peut-on tirer du premier axe stratégique exposé ici et qui consiste, pour les travailleurs de plateforme, à s'organiser et à se mobiliser directement contre les plateformes pour défendre leurs intérêts ? Quatre enseignements nous semblent pouvoir être tirés de cette première partie. Le premier concerne les avancées constatées dans le processus de l'action collective transnationale. Si elles paraissent certes mitigées dans les résultats concrets de négociation, elles se situent, selon nous, surtout dans la création progressive d'un nouvel acteur collectif. Nouvel acteur dont le défi premier est bien la coordination de revendications syndicales. Les trois autres enseignements portent sur des défis persistants, à savoir le défi de l'internationalisme, celui du lien vers les autres secteurs du travail précarisés et enfin la revendication de nouveaux droits syndicaux numériques.

Des résultats mitigés, mais un acquis de taille : la construction d'un acteur collectif « glocal »

Le premier enseignement concerne les résultats obtenus. Nous l'avons vu, les gains réalisés par les travailleurs de plateforme à travers les différentes mobilisations analysées peuvent apparaître (pour l'instant) à la fois fragiles et limités. Néanmoins, ils ne doivent pas masquer un acquis de taille, qui constitue probablement le résultat principal des efforts d'organisation et de mobilisation réalisés jusqu'ici, à savoir la création progressive d'un nouvel acteur collectif « glocal ». On peut notamment s'en convaincre en observant les avancées obtenues dans le cadre de la FTC pour **construire un substrat de revendications communes** entre les travailleurs et les collectifs membres à l'échelle européenne. Lors de l'AG européenne, les ateliers de travail en sous-groupe avaient en effet pour objectif d'explorer les convergences en matière de revendications sur base des nombreuses doléances nationales. Les participants ont eu l'heureuse surprise de constater que les demandes entre les différents pays se recoupaient, ce qui a permis d'aboutir à une liste commune faisant office de charte (voir encadré ci-dessous).

Nous avons classé les revendications transversales disparates sous six grandes catégories et par ordre d'importance⁴⁵ : **la transparence des données et un salaire minimum horaire** pour tous les coursiers sont apparus comme les principales revendications pour la majorité des collectifs présents. Outre ces deux thèmes phares, quatre autres catégories de revendications sont ressorties : celles portant sur le statut d'emploi, la représentation collective, les conditions de travail stricto sensu, ainsi que des questions plus « politiques » comme l'extension aux autres secteurs et aux autres catégories de travailleurs (voir infra).

LISTE DES REVENDICATIONS ISSUES DE LA CHARTE DE LA FTC

Data

Transparence des données et des applications

Salaire /temps de travail

Salaire garanti minimum par heure

Une définition juste du temps de travail

Statut

Libre choix des travailleurs entre statut salarié ou indépendant

Sécurité de l'emploi

Représentation collective

Liberté d'association

Participation pour tous les coursiers

Négociations régulières relayées par les villes et conseils municipaux

Reconnaissance des plateformes comme employeurs

Conditions de travail

Espaces communs pour les coursiers

Assurances

45. L'importance de la catégorie de revendications pour la FTC est évaluée au nombre de fois où mention en a été faite lors de la restitution des quatre groupes de travail en séance plénière.

Suppression des évaluations à la performance

Respect

Extension aux autres secteurs et catégories de travailleurs

Actions pour exprimer la solidarité avec les autres travailleurs précaires et de l'économie de plateforme

Protection et régularisation de tous les travailleurs de plateformes migrants hors UE (qui peuvent ne pas avoir de permis de travail)

Source : Cette charte a été élaborée lors de la séance plénière de l'Assemblée européenne des coursiers, le 26 octobre 2018. Elle a été reclassée par thème par l'auteur.

Toutes ces propositions nous apparaissent comme des revendications essentielles à mettre en débat dans le mouvement syndical et au sein des instances internationales pour avancer vers la définition d'un **substrat revendicatif commun** qui concernerait les travailleurs de plateforme à la demande, dans un premier temps. La priorisation des revendications est un pas essentiel pour avancer dans le processus de l'action collective transnationale.

À noter que la coordination internationale de l'AWU se base, pour le moment, sur une charte a priori incluant de revendications fréquemment répétées dans les mobilisations locales, notamment : la reconnaissance du travail des travailleurs du numérique, une assurance accident et vie, un salaire « décent », l'élimination du système de classement, la fin des désactivations arbitraires et une assurance sociale universelle. Elle affiche également certains principes, notamment : l'égalité des sexes, la solidarité internationale et entre les travailleurs de différents secteurs, la justice pour les camarades morts ou blessés au travail et les pleins droits pour les travailleurs migrants.

Le croisement des deux chartes, européenne et internationale, indique que la thématique qui se recoupe exactement est celle de **la suppression des évaluations à la performance** qui révèle en réalité l'intensification du travail bien spécifique au travail de plateforme. Cette revendication est incluse dans une revendication plus générale : celle de la transparence des applications et de la réappropriation de l'algorithme, revendications essentielles qui sont traitées en détail ci-dessous.

À travers ces exemples, il nous semble ainsi possible d'évoquer « **un nouvel internationalisme** ». Le mouvement des travailleurs de plateformes dont les fers de lance sont les coursiers est en effet un véritable « laboratoire de classe » qui promeut des innovations stratégiques

importantes pour l'avenir du mouvement ouvrier. En effet, alors que ce sont généralement les syndicats, les ONG et d'autres organisations internationales qui ont joué un rôle central dans la politique des alliances transnationales de travailleurs, ici, dans le cas des coursiers, **ce sont les travailleurs eux-mêmes, de manière autonome et autogérée, qui construisent une réponse globale aux multinationales de l'économie de plateforme.**

La centralité des organisations et des collectifs de base dans la création de réseaux d'activisme international et la promotion de stratégies de communication pour surmonter les frontières nationales et les barrières linguistiques est une innovation significative pour le militantisme mondial des travailleurs.

Le passage d'une fédération « européenne » à une fédération « transnationale » n'est pas anodin quant à l'articulation des niveaux. Il révèle en effet le caractère immédiatement transnational du réseau issu de la rencontre européenne coordonnant majoritairement des collectifs et syndicats de lutte agissant au niveau local, ville par ville. Plus que « transnationaux », ces acteurs non institutionnels sont en fait « **glocaux** ». **Ils pensent global et s'organisent au niveau local.** Ils ne sont **pas attachés à leur sphère nationale, car ils envisagent leur action en dehors du recours à l'État.** Minoritaires, les divers collectifs de coursiers, en lien plus ou moins formel avec les organisations syndicales se revendiquent tous internationalistes (voir encadré). Ils passeront donc a priori beaucoup plus directement à l'échelon transnational en termes de mobilisations et pour former de nouvelles identités collectives⁴⁶ que les organisations syndicales traditionnelles.

Un internationalisme encore largement à construire

Au-delà de ces acquis bien réels, l'organisation et la mobilisation des travailleurs de plateforme se heurtent toutefois à différents défis. Le premier concerne précisément son rapport à l'internationalisme. Dans le cas des collectifs de coursiers, par exemple, malgré les efforts d'intégrations transnationales évoqués plus haut, au fur et à mesure de leur développement depuis 2016, les collectifs locaux essaient souvent de trouver des financements aux niveaux municipaux, régionaux, nationaux, avec des moyens d'existence différents selon les cultures syndicales et les rapports à l'État. En France, par exemple, l'État est très centralisé. La CGT a mis en place une centralisation des collectifs avec la Coordination nationale des livreurs (CNL-CGT) qui s'étend pour le moment sur quatre villes, tandis que les collectifs de Paris et Nantes restent

46. À noter qu'en mai 2008, la FAU allemande a cofondé l'ILC (International Labour Confederation) avec des syndicats combattifs de sept autres pays (Argentine, Canada, États-Unis, Grèce, Italie, Espagne et Pologne) afin de renforcer les liens dans les mêmes entreprises et secteurs au niveau transnational, en commençant par les secteurs de l'alimentation, de la logistique et des transports.

autonomes. En Espagne, royaume des autonomies régionales, des collectifs Riders for Derechos se trouvent dans six régions et deux villes (Barcelone et Madrid), le plus souvent liés à un syndicat autonome de la région. Une question se pose alors : est-ce que le souffle donné aux collectifs reliés aux syndicats au plan national n'entamerait pas la perspective de l'action transnationale étant donné les divisions entre structures syndicales et/ou institutionnelles de niveau national ?

On ne peut en tous les cas que faire le constat d'une asymétrie évidente entre des collectifs et syndicats qui s'organisent au niveau local, régional ou national et des entreprises de plateforme qui opèrent à travers le monde. Les plateformes, multinationales par essence, agissent sur les rémunérations et les conditions de travail, entre autres, avec des rythmes et des agendas différents selon les villes et les pays. Ceci rend la riposte commune et simultanée complexe.

En outre, si les groupes de travail de l'Assemblée ont soumis de nombreuses propositions d'actions coordonnées, dans l'idée de soutenir les revendications de la charte commune, ceci reste un défi essentiel, car si des grèves internationales ont vu le jour sur le continent américain (voir supra), ce n'est pas le cas au niveau européen. **Les propositions d'actions coordonnées doivent encore être pensées stratégiquement** et mises en place par une coordination européenne et internationale. Si les actions internationales coordonnées et les grèves poussent les revendications sur les salaires et les conditions de travail, trois autres types d'actions ont également été envisagés concernant la revendication, inédite, sur la transparence des données (voir infra). Primo, il s'agit d'entamer des requêtes juridiques pour demander des informations aux entreprises sur les données récoltées et utilisées et sur les applications. Secundo, les coursiers souhaitent faire une demande simultanée, des données aux plateformes en préparant cette action de concert avec les consommateurs à l'aide d' « un document standardisé pour faciliter les requêtes GDPR ». Tertio, alerter le public en organisant des autoformations sur l'économie des données, mais aussi en « distribuant des flyers en même temps que les repas livrés, par exemple. Il faut bombarder les clients d'informations pour les sensibiliser et contribuer à construire une image positive de notre métier tout en attaquant celle des plateformes qui nous exploitent ».

Organiser les travailleurs précaires au-delà de l'ubérisation : vers le cybertariat ?

Parallèlement à la question de l'internalisation de la lutte, son extension aux autres secteurs du travail précaire représente également un défi de taille pour les travailleurs de plateforme, ainsi que pour leurs éventuels soutiens syndicaux. L'émergence des nouveaux collectifs de travailleurs et leurs convergences possibles permettent en effet de repenser la notion de

prolétariat appliquée aux travailleurs de plateforme, tout comme celle des propriétaires des moyens de production. Alors même qu'André Gorz estimait dès 1980 que l'automatisation avait laissé place à la « non classe des prolétaires postindustriels », le concept de prolétariat est aujourd'hui réactualisé par nombre de chercheurs, collectifs militants et décideurs politiques. Il fait apparaître divers néologismes. Nick Dyer-Witheford introduit la notion de « prolétariat virtuel » pour décrire la situation de sous-rémunération, d'insécurité, et de déqualification des travailleurs dans le secteur des services à forte valeur ajoutée fondée sur les technologies de l'information et de la communication. Ursula Huws utilise, elle, le terme « cybertariat » pour désigner les métiers d'assistance à la production pratiqués par écran interposé : les tâches standardisées que réalisent les individus ne leur permettent que de développer des compétences génériques, encourageant une forte mobilité occupationnelle. Enfin, Guy Standing qualifie les travailleurs d'internet de « précarariat » pour souligner leur vulnérabilité et leur hyperflexibilité. Ces divers concepts sont les différentes facettes d'un même phénomène. Le prolétariat numérique, quelle que soit la manière dont on le nomme, se heurte à ce que certains ont nommé la « classe vectorialiste ». La classe d'architecte de la plateformes et de régisseurs de données se nomme ainsi, car son pouvoir s'étend moins sur les moyens de production que sur la maîtrise des flux (des vecteurs, donc) d'informations. En s'appropriant les savoirs et les savoirs faire au travers de brevets et des outils logiciels de capture de données, les vectorialistes sont au cœur des mécanismes contemporains d'accumulation capitaliste. Ils se distinguent des groupes sociaux ayant dominé le capitalisme d'entreprise et de marché. Ils instaurent leurs empires par d'autres moyens que des actifs matériels. Ainsi, Amazon est devenue la plus grande librairie du monde sans posséder un rayon de bibliothèque et Uber a bouleversé le secteur des transports sans posséder aucune flotte de taxis. La classe vectorialiste a toutefois un point commun avec l'ancienne bourgeoisie industrielle : elle soumet les travailleurs aux impératifs de flexibilité et d'adaptabilité en temps réel aux cadences en constante recomposition. Le vectorialisme apparaît ainsi comme un véritable ennemi de classe s'opposant à un cybertariat en construction à l'échelle internationale, lui aussi. Cette construction reste toutefois encore largement embryonnaire, même si elle a pu compter sur quelques coups d'éclat, comme l'alliance réussie entre des coursiers Deliveroo et des travailleurs de McDo en Angleterre (cf. supra).

Revendiquer de nouveaux droits syndicaux « numériques »

Enfin, dernier défi, la capacité des travailleurs de plateforme à intégrer dans leurs revendications et leurs stratégies la dimension spécifiquement numérique de leurs conditions de travail. Nous l'avons vu, en effet, le travail de plateforme se caractérise par de nouvelles formes d'exploitation

et de domination liées aux technologies numériques sur lesquelles il repose (cf. supra). On songe ici en particulier d'une part aux conséquences du « management algorithmique » sur les conditions de travail, et d'autre part à la place et au rôle qu'occupent les données dans le modèle économique des plateformes. Nous traitons ces deux éléments successivement.

Quelle stratégie syndicale face au « management algorithmique » ?

L'automatisation croissante des processus de recrutement, de surveillance, de rémunération ou encore d'évaluation des travailleurs n'est pas une tendance propre au travail de plateforme (De Stefano, 2018 ; Parent-Rochelleau & Arnaud, 2020), mais elle atteint dans ce secteur des degrés particulièrement inquiétants (Lee et al., 2015 ; Duggan et al., 2019). Concrètement, ce « management algorithmique » pose au moins trois problèmes que les collectifs de travailleurs de plateforme ou les syndicats n'ont pas encore tout à fait réussi à intégrer dans leurs stratégies et leurs revendications.

D'abord, un problème de **transparence**. A minima, en effet, les travailleurs devraient être informés des critères qui guident les décisions qui les affectent, ne serait-ce que pour pouvoir s'assurer que ceux-ci sont conformes à la loi (ex. : en matière de discrimination). Or, à l'heure actuelle, non seulement l'immense majorité des travailleurs de plateforme n'ont aucune idée des critères exacts qui sont mobilisés par les algorithmes qui régissent pourtant des aspects cruciaux de leurs relations de travail (Lee et al., 2015), mais ils n'ont en outre aucun moyen légal ou presque de le savoir. Les algorithmes et leur code source sont en effet aujourd'hui jalousement gardés par les plateformes au titre du secret des affaires, et il existe même plusieurs initiatives internationales soutenues par ces mêmes plateformes qui visent à verrouiller encore plus cet état de fait (ITUC, 2019). À l'inverse, l'enjeu de la « transparence des algorithmes » gagne toutefois aussi en importance dans le débat public et on observe d'ailleurs plusieurs initiatives (inter)gouvernementales⁴⁷, syndicales⁴⁸ ou encore issues de la société civile⁴⁹ qui cherchent à faire avancer le débat sur ce point, tandis que bon nombre des mobilisations de travailleurs de plateforme en faisaient également un des éléments de leurs revendications (cf. supra).

Le second problème a trait à la **concertation**. En effet, dans la mesure où des processus clés de la relation de travail sont automatisés, les travailleurs devraient pouvoir participer à l'élaboration de cette automatisation pour veiller à ce que leurs intérêts soient pris en compte et respectés, y

47 Notamment à l'échelle de l'Union européenne dans le cadre des discussions autour du « Digital Service Act », cf : <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/algorithmic-awareness-building>.

48 Voir notamment cette position adoptée en 2017 par Uni Global Union : <https://uniglobalunion.org/news/global-union-sets-new-rules-next-frontier-work-ethical-ai-and-employee-data-protection>.

49 À l'image de ces recommandations publiées par l'ONG « Algorithm Watch » : <https://algorithmwatch.org/en/governing-platforms-final-recommendations/>.

compris, au besoin, en plaçant des limites au processus même d'automatisation. C'est que De Stefano, par exemple, évoque lorsqu'il insiste sur l'importance de « négocier l'algorithme », un enjeu dont il considère qu'il doit devenir « un objectif crucial du dialogue social et de l'action pour les organisations d'employeurs et de travailleurs » (De Stefano, 2018). De son côté, dans une opinion consacrée aux développements de l'intelligence artificielle dans laquelle il plaide pour une approche basée sur le « contrôle humain » (*Human-in-Command*), le comité économique et social européen soulignait que « les travailleurs doivent être impliqués dans le développement de ces types de systèmes d'IA complémentaires, afin de s'assurer que les systèmes sont utilisables et que le travailleur dispose encore d'une autonomie et d'un contrôle suffisants (homme aux commandes), d'un épanouissement et d'une satisfaction professionnelle » (CESE, 2017).

Enfin, le troisième problème repose sur **le contrôle et la réversibilité**. En effet, dans la mesure où des décisions cruciales pour les travailleurs sont prises automatiquement par des machines selon des critères et des procédures échappant à tout contrôle, la possibilité de contester ces décisions (ainsi que les critères sur lesquels elles ont été prises) devient quasiment nulle. C'est donc le droit fondamental des travailleurs à pouvoir se protéger contre l'arbitraire patronal et à pouvoir obtenir réparation en cas d'abus qui se retrouvent menacés dans leur possibilité même. Ici aussi, l'approche du « contrôle humain » défendue notamment par le comité économique et social européen en matière d'intelligence artificielle pourrait donc se révéler utile, à savoir : « la condition préalable que le développement de l'IA soit responsable, sûr et utile, où les machines restent des machines et où les personnes conservent à tout moment le contrôle sur ces machines » (CESE, 2017). Concrètement, comme le souligne De Stefano, cela signifierait notamment que « toute décision de gestion suggérée par l'intelligence artificielle soit soumise au contrôle d'êtres humains qui restent légalement responsables, avec leur organisation, de la décision et de ses résultats » (De Stefano, 2018).

Quelle stratégie syndicale face à l'exploitation des données ?

Le deuxième défi de taille concerne le rôle des données dans le modèle économique des plateformes. Celles-ci constituent en effet leur principale source de pouvoir économique et politique, y compris vis-à-vis de leurs travailleurs (cf. supra). Or, ces données – dont une proportion cruciale est générée par (ou concerne) les travailleurs eux-mêmes – sont actuellement collectées unilatéralement et exclusivement par ces plateformes, qui se les approprient sans aucune contrepartie ou cadre légal pour en réguler l'utilisation.

Concrètement, cela signifie que les plateformes peuvent utiliser à leur seul profit les données générées par (ou qui concernent) leurs travailleurs et ce à au moins trois niveaux. D'abord, en s'appropriant la totalité de la valeur économique que l'utilisation de ces données permet de créer. Ensuite, en utilisant ces données pour renforcer leur emprise sur le processus de production, ainsi que sur les travailleurs eux-mêmes. Enfin, en utilisant ces données pour développer les solutions d'intelligence artificielle et plus largement d'automatisation du travail destinées à remplacer à plus ou moins brève échéance les tâches effectuées par ces mêmes travailleurs (sur ces éléments, cf., entre autres : Casilli, 2019).

Ici aussi, cette situation a donc poussé un nombre croissant d'acteurs à tenter d'identifier des droits syndicaux et/ou salariaux nouveaux qui pourraient apporter des solutions à cette problématique particulière (Casilli, 2019 ; Bot Populi, 2020 ; Singh, 2020). Ce faisant, ils se heurtent toutefois à au moins trois problèmes. D'abord, la question des sujets de ces nouveaux droits. Dans un rapport rédigé pour le compte de la Friedrich Ebert Stiftung et de la fédération syndicale internationale PSU (Public Service Union), Singh, par exemple, considère qu'il faut privilégier des droits syndicaux numériques (digital labour rights) collectifs plutôt qu'individuels dans la mesure où a) la plupart des données n'ont de toute façon une valeur et une signification qu'une fois agrégées et b) des droits individuels risquent d'être trop facilement contournés par les plateformes comme en témoignent les limites des régulations sur la protection des données personnelles (Singh, 2020). Le chercheur plaide donc pour ce qu'il nomme des « droits en matière de données communautaires » (community data rights) liés à des données générées par des collectifs de travail spécifique (data source) ou plus largement à toutes les données qui les concernent (data subject).

Ensuite, vient la question du contenu de ces droits. Le premier élément qui vient en tête concerne généralement le droit à une rémunération liée à la valeur créée grâce aux données générées sur le lieu de travail (Casilli, 2019). Encore une fois, Singh invite toutefois à se méfier des solutions consistant à défendre un droit individuel à rémunération dans la mesure où il est pratiquement impossible d'établir la valeur de la contribution d'une donnée isolée, sans compter que cette valeur pourrait être nettement inférieure à la valeur que les plateformes tirent d'une utilisation prolongée et agrégée des données (Singh, 2020). Pour le chercheur, « La propriété des données concernant une communauté ou un groupe peut être revendiquée, par exemple, par les chauffeurs Uber d'une ville donnée, pour réclamer collectivement leur part de l'immense valeur générée par ces données au profit d'Uber. Cela peut ensuite éventuellement les conduire à demander des droits de co-gestion sous la forme d'une représentation adéquate au sein de la direction » (id.).

Plus largement, Colclough (2020) identifie de son côté quatre étapes du cycle de vie des données à propos desquels des droits devraient chaque fois être réclamés, selon elle, par les travailleurs :

Phase de collecte de données : il s'agit notamment de défendre un droit à l'information (et éventuellement de blocage) sur les types de données récoltées ou encore sur les outils utilisés pour les récolter.

Phase d'analyse de données : il s'agit ici de défendre le droit des travailleurs à accéder, rectifier, bloquer ou même supprimer les inférences (ex. : profil statistique) construites à partir de leurs données et qui peuvent influencer leurs horaires ou rémunération, par exemple.

Phase de stockage de données : il s'agit ici de défendre la possibilité pour les travailleurs d'avoir un droit de regard sur le lieu de stockage des données qui les concernent.

Phase d'effacement ou de transfert de données : il s'agit ici de défendre le droit des travailleurs à connaître et à pouvoir agir sur l'utilisation qui pourrait être faite de leurs données par des acteurs tiers.

Vient enfin la question de l'utilisation qui pourrait être faite de ces nouveaux droits syndicaux numériques. Colclough, par exemple, imagine la possibilité pour les travailleurs de convertir ces droits dans la création de « workers' data collective », des institutions permettant la mise en commun et l'utilisation par et pour les travailleurs eux-mêmes des données générées sur leur lieu de travail (Colclough, 2020). Elle cite notamment l'exemple de la coopérative Driver's seat⁵⁰ qui fonctionne en partie sur ce modèle. Celle-ci met en effet à la disposition de chauffeurs à la demande des outils pour capter et partager leurs données avec la coopérative de façon à les aider à améliorer leurs conditions de travail, mais aussi à aider les agences de transport ou les autorités municipales à baser leurs décisions sur des analyses de données.

On le voit, les réflexions et les propositions ne manquent donc pas sur les enjeux du « management algorithmique » ou des droits des données (data rights). Néanmoins, ces réflexions et propositions peinent encore à se traduire en revendications et en stratégies concrètes de la part des organisations de travailleurs directement impactés par ces évolutions, à commencer par les travailleurs de plateforme, même si les choses évoluent, comme en témoigne par exemple l'importance accordée à ces enjeux par la FTC dans le cadre de sa liste de revendications prioritaires (cf. supra).

⁵⁰ <https://www.driversseat.co/>.

2. AGIR SUR LE DROIT : LA GUERRE DES STATUTS

La deuxième grande stratégie poursuivie par les travailleurs de plateforme consiste à essayer d'agir sur le droit. Face au flou juridique qui entoure leur statut – et qu'entretiennent délibérément les plateformes –, les travailleurs vont d'abord et surtout essayer individuellement et collectivement d'obtenir la requalification de leur statut en statut d'employé par les tribunaux, une entreprise que vient couronner une jurisprudence de plus en plus favorable.

Toutefois, pour transformer l'essai, ils vont devoir aussi gagner la bataille qui se joue cette fois au niveau des États et de l'Union européenne autour d'une législation encadrant spécifiquement le travail de plateforme. Entre l'infraemploi, le sous-emploi et le salariat inconditionnel, difficile de prédire quel modèle l'emportera, même si force est de constater que la plupart des États européens soutiennent aujourd'hui des plateformes dont le modèle poursuit et prolonge leurs propres politiques de déréglementation du droit du travail menées depuis des décennies...

En parallèle, ces batailles juridiques mettent aussi au défi les syndicats de renouveler leur conception et pratique de la représentation et de la négociation collective, en cherchant soit à intégrer les travailleurs de plateforme dans les cadres existants au plan national, soit à développer des formes alternatives comme la certification, en particulier pour le microtravail.

Reste toutefois un impensé fondamental qui concerne les contours mêmes de l'économie numérique que contribuent à redessiner, parfois dans un silence assourdissant, des initiatives internationales comme les négociations à l'OMC sur le commerce électronique ou encore celles sur le Digital Services Act européen. Dans cette optique, les expériences de plateformes coopératives offrent des perspectives intéressantes, même si elles restent encore largement embryonnaires et parfois ambiguës.

11.1 2.1. LE JUGE FACE AUX PLATEFORMES : LE CONQUIS DES REQUALIFICATIONS

Comme le rappelle Marie-Laure Dufresne Castets, « nous ne pouvons oublier que le pouvoir des juges constitue une arme dans le combat politique et participe au débat public » (Dufresne-Castets, 2017 : 23). Aujourd'hui, dans le combat qui nous occupe, nous allons voir que le juge apparaît bel et bien comme le premier rempart face à la fragilisation de la protection sociale des coursiers, des chauffeurs, et des travailleurs de plateformes plus généralement. Néanmoins, la guérilla judiciaire est aussi une stratégie assumée par les plateformes qui jouent sur ce terrain avec des moyens considérables relativement à ceux du banc de travailleurs, comme le révèle particulièrement l'exemple californien.

Mais, avant d'en venir aux décisions proprement dites, rappelons tout d'abord que l'enjeu ici est bien de **définir la nature de la relation entre les plateformes digitales et les « prestataires »** auxquels elles ont recours pour offrir leurs services, comme le transport de personnes ou la livraison de repas. En effet, le droit social et le droit du travail conditionnent la reconnaissance d'un nombre important de droits (salaire minimum, maximum d'heures prestées, régime favorable de sécurité sociale) à l'existence d'un contrat de travail entre ces deux acteurs. Le *business model* des plateformes repose sur la disponibilité d'un grand nombre de « travailleurs » payés à la tâche et prêts à ne pas être payés *entre* les tâches que leur octroie la plateforme. Cette intermittence est une première source de précarité. Par ailleurs, le modèle économique des plateformes ne tient que si ces travailleurs prestent des services en tant qu'indépendants et non dans une relation salariée. Seul le recours à la prestation indépendante, beaucoup moins coûteuse, leur permet de maintenir les tarifs très bas qui font leur succès auprès d'une large clientèle. Pour lutter contre ce *business model*, les coursiers ou chauffeurs demandent la requalification de leur contrat d'indépendant en contrat salarié devant les tribunaux⁵¹. Et ils ont souvent de bons arguments sur lesquels s'appuyer : la situation des travailleurs de plateformes, géolocalisés, incapables de fixer le prix de leurs prestations, obligés de respecter des contraintes en matière de temps de travail, de porter un équipement déterminé, susceptibles d'être « déconnectés » par les plateformes... ne ressemble pas à celle des vrais indépendants.

Si ces « faisceaux d'indices » marquant la subordination peuvent varier selon les plateformes et leurs pratiques respectives, ils se retrouvent bien comme argument principal dans les décisions jurisprudentielles⁵².

Les actions judiciaires entreprises par des coursiers en vue d'obtenir une jurisprudence favorable aux travailleurs sont soutenues par les organisations syndicales dans chacun des pays. Celles-ci sont armées au plan juridique et ont le plus souvent une expérience préalable sur d'autres secteurs, car la problématique des faux indépendants est née bien avant l'économie de plateforme. Face à ces demandes croissantes, voyons quelles ont été les évolutions des stratégies judiciaires.

51 Une autre jurisprudence, que nous ne traiterons pas, pose la question de savoir si ces plateformes sont de simples intermédiaires ou bien des opérateurs professionnels (taxis en particulier). Elle a des répercussions importantes, car si les États peuvent interdire à certaines plateformes d'exercer leurs services si elles ne se soumettent pas aux réglementations locales, elles ne pourront évidemment pas exercer leur effet de nuisance sur le droit des travailleurs. Des décisions d'interdiction d'exercice de son activité pour la compagnie Uber ont été prises au niveau de l'UE. En mai 2017, le procureur de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) décide : « La plateforme électronique Uber, tout en étant un concept innovant, relève du domaine du transport, si bien qu'Uber peut être obligée de posséder les licences et les agréments requis par le droit national » (mai 2017). En décembre 2017, la CJUE reconnaissait Uber comme une entreprise de transport. D'autres décisions de ce type ont été prises en Norvège en 2017 (même si révoqué depuis), en Allemagne en décembre 2019.

52 Voir les arguments énoncés pour chaque décision dans la dernière colonne de l'annexe F.

Tour d'horizon des décisions les plus récentes

Nous avons répertorié ici les décisions de justice récentes portant sur la qualification juridique du contrat de travail liant les plateformes à leurs « prestataires ». Le tableau en annexe nous permet d'identifier 59 décisions judiciaires prises entre 2016 et 2020 en Europe⁵³. Nous observons que les pays où les travailleurs ont lancé le plus de procédures judiciaires pour une demande de requalification sont l'Espagne qui bat le record avec 29 décisions, puis vient la France (12 décisions), le Royaume-Uni (6 décisions), l'Italie (4 décisions) et enfin l'Allemagne, la Belgique, les Pays-Bas et la Suisse avec une ou deux décisions.

On notera que les quatre derniers pays mentionnés où les collectifs sont liés à des syndicats dits « institutionnels » ont très peu utilisé l'arène judiciaire, les syndicats cherchant plutôt à entrer dans le jeu de la concertation sociale (par les comités d'entreprise, entre autres). En Allemagne, de nombreuses plateformes emploient le plus souvent les travailleurs de plateforme sous contrat de travail salarié même si ultra-précaire (MiniLohn). En Autriche, ils recourent à la protection avancée (chômage inclus) des indépendants. Hors Europe, les pays des travailleurs ayant lancé une procédure judiciaire sont l'Argentine, le Brésil, le Chili, l'Uruguay, la Panama, ainsi que l'Australie, le Canada et les États-Unis.

Côté employeurs, les plateformes poursuivies sont l'espagnole Glovo qui comptabilise le plus de procédures à son encontre (23), suivie de la britannique Deliveroo (12), de l'américaine Uber (8) et de l'allemande Foodora (2). Take Eat Easy, la petite plateforme belge bien qu'éphémère (2013-2016), a tout de même eu le temps de se mettre hors-la-loi⁵⁴ (avec 6 décisions). Plus généralement, voyons maintenant quels ont été les points d'inflexion de la jurisprudence récente en Europe.

53 Voir Annexe détaillée reprenant les décisions sur huit pays et l'UE. Nous ne répertorions pas ici les décisions américaines. Et pour une chronique constamment mise à jour, nous renvoyons à l'excellent travail de la professeure Ignaci Beltran de Heredia Ruz sur son blog <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/>

54 Take Eat Easy a déclaré faillite en 2016 après deux ans d'activité. Plus de deux ans plus tard, entre novembre 2018 et mars 2019, l'ancienne plateforme de livraison devait être condamnée à trois reprises suite à des procès en requalifications pour avoir organisé du « travail dissimulé ».

La « liberté » d'allumer l'App et celle d'éteindre le droit du travail⁵⁵

Jusqu'à juin 2018, les juges d'Europe et d'ailleurs ont majoritairement débouté les coursiers, les actions en justice aboutissant le plus souvent à **l'impossibilité d'une requalification du statut d'indépendant en statut salarié** (voir Annexe F). Certaines décisions étaient en particulier justifiées par « l'absence d'obligations mutuelles » entre la plateforme et le coursier. Ces obligations étant pour l'employeur de fournir du travail et pour le travailleur de l'accepter, cette condition se révèle en effet particulièrement complexe à remplir pour des relations de travail caractérisées par un haut degré de précarité, telles que celles proposées par les plateformes. Le point central du raisonnement des juges excluant la relation salariale venait à ce moment-là de la (soi-disant) liberté des travailleurs de plateforme (coursiers ou chauffeurs Uber) d'allumer l'App, autrement dit de pouvoir choisir librement s'ils veulent travailler ou non, ainsi que leurs heures et lieux de prestations. Il faut noter qu'il existait déjà, bien avant l'émergence de cette jurisprudence, une zone grise à **mi-chemin entre salarié et indépendant** (voir la catégorie CI, Catégorie Intermédiaire dans l'annexe), dans laquelle se retrouvent de plus en plus de travailleurs. Dans certains pays, une catégorie spécifique, appelée tiers statut, a été dégagée par le législateur (voir 3.2.).

La justice au secours des coursiers : leurs d'espoir vers le salariat

C'est en juin 2018 que le vent tourne ! Pour la première fois en Europe, le tribunal du travail de Valencia rend sa décision requalifiant la relation de travail avec la plateforme Deliveroo en relation de travail salarié. Son jugement se fonde sur un critère réaliste bien connu des juristes en droit social, qui postule que « la réalité de l'exécution du contrat prime sur la forme décidée par les parties ». Autrement dit, même si formellement la plateforme dit n'avoir qu'un rôle d'intermédiation de particulier à particulier, le juge constate qu'elle exerce en réalité un contrôle sur le coursier, les indices de la subordination étant nombreux : suivi GPS, fixation du prix, des créneaux horaires et des lieux de prestation, propriété des moyens de production identifiés dans le site Web et l'App, port du logo de l'entreprise.

En France, en novembre de la même année, cette décision se voit ensuite confirmée par une nouvelle victoire. La Cour de cassation, plus haute juridiction française, s'est prononcée sur les relations contractuelles existant entre des coursiers et la plateforme Take Eat Easy. Elle retient

⁵⁵ Rocca, M. (2020) « Perspectives internationales : les juges face aux plateformes. La liberté d'allumer l'app et celle d'éteindre le droit du travail », in Lamine, A. Wattecamps, C., Quel droit social pour les travailleurs de plateforme ?, Arthémis, Bruxelles, p. 85-97.

essentiellement deux critères caractérisant le lien de subordination : 1) l'application est dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel de la position du coursier et comptabilisant le nombre total de kilomètres parcourus. Il n'y a donc pas qu'une simple mise en relation ; 2) la société dispose d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier : les retards dans les livraisons entraînent une perte de bonus et peuvent même conduire à la désactivation du compte du coursier au-delà de plusieurs retards.

Ces décisions importantes ont ouvert la porte à une série d'autres décisions du même type ainsi qu'à d'autres contentieux sur des plateformes similaires. En effet, dans les trois mois qui ont suivi cette décision, trois autres jugements se sont succédé allant dans le même sens. Les juges mettent là encore en évidence les indices du lien de subordination et prouvent le pouvoir de contrôle et de sanction de la plateforme. Que ce soit pour Deliveroo sur les coursiers d'Amsterdam ou pour Take Eat Easy poursuivie par les conseils des prud'hommes à Nice et à Paris (voir les détails dans l'annexe F).

Cette jurisprudence mouvementée dépend des diverses législations nationales. En France, en tous les cas, il apparaît que la tendance est à la requalification en salariés, depuis la décision de la Cour de cassation sur la plateforme Take Eat Easy, citée par le Conseil des Prud'hommes de Paris dans une décision du **6 février 2020** qui condamne Deliveroo pour « travail dissimulé ».

« **En Italie**, l'évolution semble favorable également. La Cour d'appel de Turin avait, par sa décision du 11 janvier 2019, créé une insécurité juridique : sans requalifier le livreur Foodora comme salarié, elle lui avait reconnu certains droits du travail, mais pas tous. La situation devient plus claire à partir de la décision de la Cour de cassation du **24 janvier 2020** : depuis, tout travail organisé par autrui (*lavoro etero-organizzato*) bénéficie de l'ensemble du droit du travail, sauf convention collective spécifique »⁵⁶ (Cherry, 2020). En **Espagne**, nous verrons également que la jurisprudence favorable a joué un rôle important dans la proposition législative aujourd'hui sur la table (voir infra).

Le juge apparaît alors comme le premier rempart à la fragilisation de la protection sociale des coursiers et chauffeurs et des travailleurs de plateforme plus généralement.

⁵⁶ <https://legrandcontinent.eu/fr/2020/02/19/geopolitique-des-plateformes/>

12.1 2.2. MAIS QUE FONT LES ÉTATS ?

LE MODÈLE ESPAGNOL CONTRE LA LOI UBER ET

LE TIERS STATUT EUROPÉEN

Ces dernières années, on constate donc un grand nombre d'actions en justice alléguant une classification erronée des travailleurs des plateformes en tant que « sous-traitants indépendants » plutôt qu'en tant que « salariés » dans toute l'Union européenne, au sein des tribunaux nationaux, mais aussi de la Cour de justice de l'Union européenne. « Cela signale une incertitude juridique qui appelle une clarification législative ». Or, dans ce contexte, une majorité de gouvernements soutient l'« ubérisation » de la société et participe, par là, au détricotage du droit du travail. Comment donc lutter sur le terrain de la loi dans un contexte de légalisation progressive par l'argent ou par le droit d'entreprises jusque-là hors-la-loi ? Aux États-Unis, la proposition 22 d'Uber qui porte le statut d'indépendant digital s'est imposée par referendum et grâce à l'argent mis dans la campagne par les multinationales des transports, contredisant le gouvernement de l'État californien qui était parvenu à imposer le salariat. En Europe, les tiers statuts portant les désavantages de la subordination du salariat et de la non-protection des indépendants s'imposent dans de nombreux États membres. Seul le modèle espagnol semble résister à cette tendance lourde et défend l'emploi inconditionnel contre toute forme de statuts précaires. C'est ce que prône également la députée de la France insoumise, Leïla Chabi, en portant un projet de directive qui défend l'idée que les travailleurs de plateforme sont des travailleurs salariés en tant que tels.

L'infraemploi à l'américaine : « l'indépendant digital »

En Californie, la loi sur l'emploi appelée AB5 (Assembly Bill 5), signée en septembre 2019 est entrée en vigueur le 1er janvier 2020. Ce sont les syndicats qui ont persuadé l'Assemblée législative de Californie d'adopter cette loi. Novatrice, la législation codifiait et élargissait un arrêt de la Cour suprême de l'État datant de 2018⁵⁷ pour classer les travailleurs de plateforme comme des employés plutôt que comme indépendants. Le texte de la loi citait, comme raisons de cette extension, le « préjudice causé aux travailleurs mal classifiés qui perdent des protections importantes liées au travail », la perte de revenus pour l'État et l'injustice envers les entreprises qui sont en concurrence avec les entreprises qui classifient mal les travailleurs. La loi a également étendu la portée de la décision Dynamex au-delà de son champ d'application initial, à savoir les

⁵⁷ Cour suprême de Californie, "Dynamex Operations West, Inc. v. The Superior Court of Los Angeles County <https://www.courts.ca.gov/opinions/archive/S222732.PDF>

normes salariales⁵⁸. Selon les dispositions de la nouvelle loi AB5, les salariés bénéficieraient de tous les aspects du code du travail de Californie, y compris le chômage, les négociations collectives et la loi anti-discrimination.

Uber et Lyft ont pourtant continué leurs activités sans tenir compte de la nouvelle loi. En août 2020, quand les tribunaux ont exigé des entreprises de requalifier les chauffeurs comme des employés à plein temps, les plateformes ont menacé de cesser leurs activités dans l'État californien.

Même s'il avait signé AB5, le gouvernement de Gavin Newsom a alors encouragé Uber, Lyft et les syndicats à négocier un compromis encourageant les plateformes à traiter leurs travailleurs comme des indépendants et donnant aux syndicats une certaine capacité à les organiser. Mais cet accord ne s'est jamais concrétisé et les plateformes se sont alors tournées vers le vote et l'organisation d'un referendum⁵⁹. La propagande pour la proposition 22 était faite de menaces : menace que les conducteurs perdent la possibilité de déterminer leurs propres horaires, menace que les prix deviennent plus élevés pour les clients et que le service soit limité à un certain périmètre.

Le 3 novembre, grâce à une campagne électorale à hauteur de plus de 200 millions de dollars pour s'exempter de l'AB5 et pour que leurs travailleurs gardent le statut d'indépendants⁶⁰, les Californiens se sont ralliés à la Proposition 22 menée par Uber et Lyft. « Ce combat a été l'un des referendums les plus suivis du pays et les plus coûteux de l'histoire de l'État »⁶¹.

Le « oui à la proposition 22 » a gagné avec 58% des voix, contre près de 42%. Avec l'adoption de cette loi, les chauffeurs resteront indépendants tout en ayant accès à de nouveaux avantages comme un salaire minimum garanti et des soins de santé.

Le salaire horaire pour le temps passé à conduire doit être égal à 120 % du salaire minimum local ou national. Les conducteurs reçoivent une allocation pour l'achat d'une couverture d'assurance maladie lorsque le temps de conduite moyen est d'au moins 15 heures par semaine, allocation qui augmente si le temps de conduite moyen passe à 25 heures par semaine. Mais, les heures de travail ne comprennent que le temps passé à conduire, à prendre et à transporter une livraison à une destination, et non le temps d'attente entre deux voyages. Les travailleurs de plateforme

58 En anglais « wage orders ». Il s'agit des Industrial Welfare Commission Wage Orders, en vigueur en Californie, qui fixent notamment des normes de salaire et de temps de travail par secteur.

59 En Californie, les électeurs peuvent déclencher un referendum si l'initiative est soutenue par plus de 5 % de l'électorat actif.

60 Les contributions à la campagne proviennent de cinq plateformes qui soutiennent la mesure : Uber, Lyft, mais aussi DoorDash, Postmates et la société mère d'Instacart.

61 Los Angeles Times, « California voters approve Prop. 22, allowing Uber and Lyft drivers to remain independent contractors », 3 novembre 2020.

recevront des prestations sociales plus faibles que celles qu'ils auraient reçues en vertu de la loi AB5, approuvée l'année précédente. Les entreprises ont dépensé une somme d'argent considérable pour protéger leur modèle économique.

Par exemple, en vertu de la Proposition 22, ces avantages et protections comprennent une contribution aux soins de santé conforme aux cotisations moyennes requises en vertu de la loi sur les soins abordables (ACA), une garantie de revenu minimum pour le temps travaillé pendant qu'il fournit activement des services de transport, une indemnisation de certaines dépenses pour le véhicule et une assurance contre les accidents du travail pour couvrir les blessures sur le lieu de travail. La proposition 22 interdit également la discrimination en matière d'emploi par les plateformes et donne aux travailleurs le droit d'intenter une action en justice en vertu des lois antidiscriminatoires de Californie.

Ils bénéficieront désormais de beaucoup plus d'avantages et de protections que les entrepreneurs indépendants n'en auraient normalement reçu. Cela a même conduit certains à qualifier la proposition 22 de « troisième voie » pour les travailleurs à la demande. Mais sans le statut de salarié, les chauffeurs n'ont pas le droit de s'organiser ou de négocier collectivement, et certains des autres droits sont inférieurs à ce qu'un salarié californien recevrait.

Uber écrit sa loi : proposition 22 et contre-démocratie

Cette victoire politique des entreprises de plateforme est une double défaite démocratique. D'une part, on a vu ces sociétés contourner le gouvernement et dépenser de grosses sommes d'argent pour influencer les électeurs avec des publicités et un marketing direct auprès des clients Uber. D'autre part, l'adoption de cette mesure porte un coup aux puissants syndicats californiens, contre-pouvoirs bafoués, qui n'ont pu résister à la campagne d'Uber du fait de leurs moindres ressources financières (20 millions). En effet, si les initiatives de referendum sont censées être une forme de démocratie directe permettant à l'électeur moyen de faire entendre sa voix, ici, en l'occurrence, le processus étant mené par les grandes sociétés de plateforme, l'objectif même du processus est subverti.

Le patron d'Uber Dara Khosrowshahi souhaite profiter de l'élan de la victoire pour imposer le modèle d'affaire Uber plus en avant : « À l'avenir, vous nous verrez plaider plus vigoureusement en faveur de nouvelles lois comme la Prop 22, qui, selon nous, trouve l'équilibre entre la préservation de la flexibilité que les conducteurs apprécient tant, tout en ajoutant les protections que tous les travailleurs de plateforme méritent", "c'est une priorité pour nous de

travailler avec les gouvernements des États-Unis et du monde entier pour que cela devienne une réalité »⁶².

Un autre enjeu de la proposition 22 consiste à mettre une limite aux luttes des travailleurs de plateforme dans tous les pays. La bataille sur la loi AB 5 et la campagne Prop 22 qui a suivi sont révélatrices d'une lutte plus large sur la nature du travail. Aux États-Unis, les syndicats et les alliés démocrates voyaient dans la loi californienne un soutien essentiel à la stabilité de l'emploi. Uber et ses alliés plaident au contraire en faveur d'un modèle d'emploi qui dépasse la dichotomie employé-entrepreneur en laissant les travailleurs fixer leurs horaires individuellement et en leur offrant des avantages que les entrepreneurs indépendants ne reçoivent généralement pas (voir ci-dessus).

Étant donné l'importance de ces enjeux, la lutte s'est propagée au-delà du seul État californien dans le contexte de l'élection présidentielle. Joe Biden, alors candidat démocrate à la présidence, avait pesé sur l'AB 5. Les démocrates de la Chambre avaient adopté une loi sur le travail, le PRO Act qui aurait consacré un test de type AB 5 au niveau national. Les républicains ont fait de l'AB 5 un sujet de campagne, en fustigeant les démocrates pour les pertes d'emploi qu'ils ont subies, au profit de travailleurs qui, selon eux, préfèrent la flexibilité du travail aux avantages sociaux. La victoire de Jo Biden à la maison blanche, depuis, pourrait toutefois changer la dynamique nationale s'il en faisait un marqueur de sa politique.

Après la victoire retentissante de la prop. 22, il faut s'attendre à ce que les plateformes redoublent d'efforts - tant dans les assemblées législatives qu'au Congrès - en faveur de ce modèle hybride. Les élus de certains États comme New York, qui réfléchissent à des avancées similaires à celles de la Californie, pourraient faire marche arrière après avoir constaté la puissance d'Uber.

La bataille politique autour de l'emploi va certainement traverser l'Atlantique et retentir sur les États membres de l'UE qui inventent quant à eux un autre type de modèles hybrides. En Europe, c'est moins un statut d'indépendant amélioré qui est prôné que celui d'un salarié aux droits dégradés, même si les deux se rejoignent. En effet, depuis 2018, sous la pression d'une jurisprudence vivace qui oblige les plateformes à requalifier les travailleurs comme salariés (voir partie B), nombreux sont les législateurs des États membres qui souhaitent stabiliser le modèle en « légalisant » un sous-statut de salarié, appelé tiers statut, encore à (re)préciser dans chaque

⁶² California ballot initiative as a model for other states, 11/05/2020
<https://www.politico.com/states/california/story/2020/11/05/uber-ceo-sees-california-ballot-initiative-as-a-model-for-other-states-9424660>

pays. Cette catégorie de sous-salarié avec des droits minorés, le sous-emploi, en cours d'invention en Europe, ne serait-elle pas encore plus dangereuse que celle de « l'indépendant digital » amélioré, l'infra-emploi, dans la mesure où elle pourrait s'étendre, à terme, à tous les salariés, déconstruisant le droit du travail déjà bien en peine ?

Le sous-emploi à l'européenne : les tiers statuts

Les enjeux en termes de droit du travail et de droit à la sécurité sociale sont similaires dans la plupart des États membres, même si leurs ordres juridiques sont différents. Partout où les plateformes du travail à la demande sont présentes se pose la question du statut « réel » du travailleur : prestataire indépendant de service ou salarié ? Ce débat existait bien avant la création d'Uber ou Deliveroo interrogeant les critères déterminant un statut : dépendance économique, subordination juridique, autonomie dans l'organisation du travail... Finalement, aujourd'hui les faux indépendants que sont les travailleurs de plateforme sont « privés deux fois de protection : n'étant pas salariés, ils ne peuvent prétendre à la protection juridique qu'offre le Code du travail ; n'étant pas réellement indépendants, ils ne bénéficient pas de la protection économique que donne la multiplicité des donneurs d'ordre, la rupture de commande d'un seul étant d'effet limité »⁶³.

Les États complices : les tiers statuts nationaux existants

Certains gouvernements européens soutiennent déjà le modèle économique de plateforme qui impose des sous-statuts à leurs travailleurs et participe ainsi au détricotage d'un droit du travail déjà très dégradé par la vague des « lois travail » en Europe⁶⁴. Nombre de gouvernements (Royaume-Uni, Italie, Espagne, Allemagne) ont mis en place **une zone grise de tiers statuts**, à mi-chemin entre salarié et indépendant. Ces formes spécifiques d'emploi, aujourd'hui utilisées pour les travailleurs de plateforme, ne leur étaient pas réservées au moment de leur élaboration. Ce sont les *workers* au Royaume-Uni qui n'accèdent qu'à un socle réduit de droits (salaire minimum, congés payés, indemnités maladie légales, protection contre les discriminations)⁶⁵ ou bien les travailleurs sous statut *parasubordinato* en Italie, répertorié comme statut d'« indépendant

63 Antonomattei et Sciberras (2008) présentaient ainsi le travailleur indépendant économiquement dépendant, le sous-traitant, le franchisé, l'agent commercial dès 2008. On peut y ajouter aujourd'hui la longue liste des travailleurs de plateforme faux indépendants. Cité dans (Daugareilh).

64 Voir Dufresne Anne, « Loi travail. Attention danger », *Gresea Échos*, n° 88, décembre, 2016. Pour un tour d'horizon des lois travail en Europe : lois Hartz en Allemagne à partir de 2003, loi travail en Espagne (2012), Job's Act en Italie (2016), loi travail en France (2016) et loi Peeters en Belgique (2016).

65 Au Royaume-Uni, tout l'enjeu des conflits juridiques actuels est de faire qualifier de *workers* les personnes travaillant pour des plateformes alors que ces dernières les considèrent comme des *self employed* (indépendants). Et au-delà, le statut de *worker* restant précaire, la confédération TUC revendique, en outre, la suppression de la distinction entre *workers* et *employees*, cette dernière catégorie ayant le droit à toutes les protections inscrites dans la législation du travail et dans les accords collectifs.

protégé ». Enfin, ce sont aussi les TRADE en Espagne⁶⁶. Ces « troisièmes statuts » qui semblent être capables de fournir certaines garanties ne sont en réalité pas une solution intéressante, car lorsque les garanties associées sont relativement importantes comme pour les *workers* au Royaume-Uni, alors les plateformes tentent d'échapper à ce statut. Et lorsqu'elles sont faibles, comme en Italie, l'existence même de ce sous-statut empêche toute demande de requalification du statut d'indépendant en un vrai statut salarié.

La France et la Belgique : des lois d'exception spéciale plateforme

Certains États, comme la France et la Belgique n'ont, pour leur part, pas recyclé des statuts hybrides existants comme les pays évoqués ci-avant, mais cherchent plutôt à utiliser le récent phénomène des plateformes pour organiser des zones d'exception et encourager la déréglementation des conditions de travail. **En France**, suite à une première proposition dans le cadre de la « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel »⁶⁷, c'est l'article 44 de la loi d'orientation des mobilités (LOM)⁶⁸ qui prévoit la possibilité pour les plateformes d'adopter une charte déterminant leurs droits et obligations vis-à-vis des travailleurs. Le principe de l'adoption d'une telle charte inscrit la relation qui lie les travailleurs à leur(s) plateforme(s) en droit commercial, et non en droit du travail, ce qui permet aux plateformes de **décider unilatéralement des conditions de travail et de rémunération**, ainsi que de la protection sociale de ces travailleurs. Ce paragraphe qui prévoit l'adoption d'une charte, qui prémunirait alors les plateformes contre la reclassification par la justice des travailleurs en salariés a toutefois été rejeté par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 20 décembre 2019. La situation reste donc jugée au cas par cas par les différentes cours de justice.

Cette décision qui reprecise les périmètres du droit du travail à laquelle s'ajoute une enquête en cours de l'Ursaf sur Deliveroo qui risque de mettre à mal la plateforme a poussé le gouvernement à proposer une stratégie. C'est pourquoi, le 14 janvier 2020, le Premier ministre a confié à Jean-Yves Frouin, l'ancien président de la Chambre sociale de la Cour de cassation, une mission afin de définir les scénarios envisageables pour construire un cadre permettant la représentation des travailleurs de plateformes. Cette mission a la charge de préparer l'ordonnance, prévue par l'article 48 de la loi LOM, qui doit déterminer les modalités de cette représentation. Elle fixera ainsi la stratégie du gouvernement après l'échec des chartes. À l'occasion du reconfinement, le

66 Pour une analyse juridique comparative des différents tiers statuts de travailleurs indépendants économiquement dépendants, voir Gomes (2017).

67 Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660?r=Q6amDBIZ8j>

68 Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités : <https://www.legifrance.gouv.fr/dossierlegislatif/JORFDOLE000037646678/>

28 octobre 2020, E. Macron a de nouveau mis en avant l'importance de soutenir les plateformes : « L'économie ne doit ni s'arrêter ni s'effondrer ! Je vous invite donc, dans la mesure des possibilités de chacun, à participer de cet effort en travaillant, en soutenant les entreprises qui, proches de chez vous, ont innové à travers des commandes à distance, la vente à emporter ou la livraison à domicile. Le Gouvernement accompagnera les TPE/PME comme les artisans qui entreprendront des démarches de numérisation⁶⁹ ». ⁷⁰

En **Belgique** deux lois « d'exception » successives sont entrées en vigueur : la loi De Croo qui favorise le statut d'indépendant grâce à sa défiscalisation depuis janvier 2017 et la Loi de relance économique et de cohésion sociale qui étend aux plateformes la possibilité d'utiliser, pour leurs travailleurs, le statut de « volontaire », depuis juillet 2018 (voir détails dans l'encadré ci-dessous). Cette dernière a été elle aussi retoquée par le Conseil constitutionnel belge.

ÉVOLUTION DES REGIMES ET STATUTS APPLICABLES POUR LES COURSIERS EN BELGIQUE

Trois éléments sont liés aux régimes et statuts proposés aux « partenaires » des plateformes en Belgique : le taux d'imposition auquel leurs revenus sont soumis ; le régime de sécurité sociale et le taux de cotisations sociales correspondants ; l'applicabilité du droit du travail.

Une convention commerciale est signée en mai 2016 entre la Société mutuelle pour artistes (Smart)⁷¹, d'une part, et Deliveroo et Take Eat Easy, d'autre part. Elle permet aux coursiers d'obtenir le statut de salarié avec un minimum de trois heures d'occupation (et le paiement de trois heures de travail⁷²), et de bénéficier des droits aux prestations de sécurité sociale et de l'applicabilité du droit du travail (couverture accident du travail, accès à la négociation collective, etc.). Il est aussi convenu du défraiement pour l'utilisation du téléphone personnel, de la prise en charge à 50 % des frais pour les interventions et le contrôle techniques effectués sur le vélo du coursier, et une formation à la sécurité routière pour chaque nouveau coursier.

Fin janvier 2018, Deliveroo met fin à cette convention de manière unilatérale. La société annonce alors que, à dater du 1er février, elle adopte le système de la loi-programme du 1er juillet 2016 (dite loi De

69 <https://www.elysee.fr/emmanuel-macron/2020/10/28/adresse-aux-francais-28-octobre>

70 Vicente, Matthieu, La qualification des travailleurs de plateforme en France, 30 août 2020, Le grand continent, La qualification des travailleurs de plateformes en France : <https://legrandcontinent.eu/fr/2020/08/30/la-qualification-des-travailleurs-de-plateformes-en-france/>

71 Créée en 1998 sous la forme d'une ASBL, la coopérative Smart avait initialement vocation à proposer aux artistes dont le travail est par définition intermittent et précaire de mutualiser une partie de leur cachet au sein d'une structure qui, en retour, ferait office d'employeur à leur égard, leur permettant ainsi d'accéder à un minimum de protection sociale et de stabilité salariale. Devant la multiplication des formes de travail et d'emploi « atypiques », un nombre croissant de travailleurs extérieurs au secteur artistique, parmi lesquels les travailleurs des plateformes et en particulier les coursiers, ont commencé à avoir recours à ses services. Depuis 2016, elle est devenue « SmartCoop », société coopérative à responsabilité limitée à finalité sociale. Elle compte aujourd'hui dix bureaux en Belgique et est présente dans neuf autres pays d'Europe.

72 En Belgique, les salaires minimums sont fixés par des conventions collectives de travail (CCT) conclues au sein du Conseil national du travail (CNT) ou des commissions paritaires. Le montant dépend de la fonction, de l'âge et de l'ancienneté du travailleur. Le montant mensuel brut du salaire minimum général interprofessionnel est de 1 593,81 euros pour les travailleurs âgés d'au moins 22 ans et qui comptent une ancienneté de 12 mois. Il varie entre 1 051 et 1 411 euros mensuels bruts de 16 à 20 ans.

Croo)⁷³, après que son agrément comme entreprise d'économie collaborative soit entré en vigueur le 18 janvier 2018. Cette loi instaure un taux d'imposition de 10 % (et non plus de 33 % comme cela était le cas jusqu'alors) et une dispense de cotisations sociales sur les premiers 5100 euros annuels (sans limites de plafond mensuel). En matière d'applicabilité du droit du travail, cette loi maintient un vide juridique en ne donnant pas de statut social au travailleur. Pour être protégé, le travailleur dispose alors trois solutions : être salarié, être indépendant par ailleurs, ou avoir des droits dérivés.

La loi-programme du 1er juillet 2016 est ensuite modifiée par la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale⁷⁴. Désormais, le taux d'imposition est de 0 % et la dispense de cotisations sociales est accordée jusqu'à 6 130 euros par an (montant 2018). En outre, une dispense est instaurée en matière d'application du droit du travail : il n'existe aucune protection au travail, y compris en matière de bien-être au travail (pas de disposition en matière d'accident du travail, maladies professionnelles, etc. ; pas de système de droits et devoirs dans les relations avec l'utilisateur ; nul besoin d'accords écrits entre les parties)⁷⁵.

Ce régime d'exception sera annulé par la Cour constitutionnelle le 23 avril 2020 (Arrêt n° 53/2020), après avoir fait l'objet d'un recours des syndicats et de plusieurs organisations d'indépendants et fédérations patronales sectorielles. À dater de cette annulation, les coursiers travaillant en P2P retrouveront le régime instauré par la loi dite De Croo.

Pour contredire cette évolution des statuts d'emploi, en avril 2018, la Commission administrative de Règlement de la Relation de Travail (SPF Sécurité sociale) belge a adopté un avis sur une demande de requalification de la relation de travail d'un coursier concluant qu'il y avait bien subordination dans la relation de travail et contredisant la qualification de travail indépendant proposée par Deliveroo.

On voit ici comment les régimes juridiques belges et français, entre autres, qui s'appliquent aux coursiers et qui favorisent les emplois *peer-to-peer* ou le travail comme indépendant, se voient de plus en plus remis en cause par certaines instances au plan national. C'est donc pour éviter ces affronts et sous la pression croissante de la jurisprudence favorable aux requalifications que la France et la Belgique aimeraient rapidement stabiliser leur modèle de sous-salariat en édictant

73 Moniteur belge, 4 juillet 2016. cf. M. Lambrecht, « L'économie des plateformes collaboratives », Courrier hebdomadaire, CRISP, n° 2311-2312, 2016.

74 Moniteur belge, 26 juillet 2018. cf. P. Ledecq, 16 décembre 2019; texte econospheres, www.econospheres.be/Loi-sur-les-plateformes-collaboratives-un-manuel-pour-organiser-le-travail-au.

75 Lors de la réunion susmentionnée de la mi-octobre 2019, le SPF Finances a précisé certaines spécificités du régime P2P : il est interdit de simultanément avoir une activité en P2P et travailler sous le statut de salarié, d'étudiant ou d'indépendant (ce qui signifie donc qu'il n'est pas possible d'avoir un statut dérivé par cette autre activité donnant accès aux droits sociaux) ; il est interdit de se faire remplacer ; si les revenus perçus par le coursier dans le cadre de l'économie collaborative sont supérieurs à 4 000 euros, ses parents ne peuvent plus le déclarer comme étant à charge pour percevoir les allocations familiales.

à leur tour un nouveau statut intermédiaire, irrévocable cette fois. Ceci presse d'autant plus pour la France que la cour constitutionnelle dans son dernier arrêt lui a imposé le salariat.

Tiers statut et plateformes

Il n'est pas exclu qu'à l'avenir, le travail des plateformes soit étendu aux entreprises « traditionnelles ». Si c'était le cas, il est probable qu'elles bénéficieraient elles aussi d'un statut moins protecteur que le statut salarié. Dans un contexte où la précarité et l'atypicité sont des phénomènes en expansion, il ne semble pas opportun de **créer un nouveau créneau** pour les stimuler en segmentant davantage le marché du travail et en promouvant une nouvelle voie de sortie du droit du travail. En effet, si l'atomisation des tâches et l'externalisation vers de multiples fournisseurs via une plateforme technologique pouvaient dévaloriser la notion de travail subordonné, cela inciterait les secteurs traditionnels à reconverter leur modèle d'entreprise vers ce nouvel environnement dans le seul but d'obtenir un avantage compétitif (Beltran de Heredia Ruiz, 2019). C'est pourquoi il semble tout à fait préférable que les travailleurs de plateforme acquièrent **les droits offerts par le travail salarié**, notamment salaire minimum, aménagement du temps de travail et de repos, vie privée, portabilité des évaluations, conciliation de la vie familiale et professionnelle, prévention des risques professionnels, droits collectifs, formation, protection de l'égalité et non-discrimination, comme le préconise déjà la directive LFI.

L'emploi inconditionnel à l'espagnol : le salariat

Pour le moment, l'Espagne semble être la plus avancée pour améliorer le sort des travailleurs de plateforme. En effet, depuis 2017, nombreuses y ont été les actions en défense des travailleurs de plateforme et sur plusieurs fronts⁷⁶. L'UGT en coordination avec les syndicats CCOO et CNT, le mouvement des collectifs Riders x derechos présents dans huit régions et d'autres groupes de livreurs ont obtenu quelques victoires significatives, dont les plus importantes sont une série de décisions de justice qui ont requalifié la relation de travail de nombreux travailleurs de plateforme (voir infra). Retraçons rapidement le fil des quelques événements récents qui ont permis de promouvoir le projet de loi actuel, très prometteur et unique en Europe.

En 2019, [Deliveroo avait été condamnée pour fraude à la sécurité sociale](#) sur plainte de l'inspection du travail qui considérait que les livreurs étaient déclarés indûment comme

⁷⁶ Voir détails des actions directes et des actions collectives dans l'annexe D.

« autonomes » et réclamait les cotisations sociales impayées par l'employeur⁷⁷. Un premier jugement, rendu à Valence en juin, avait tranché en faveur de l'administration qui dénonçait le cas de 97 coursiers. À Madrid, un mois plus tard, la justice émettait un jugement similaire concernant le cas de 532 livreurs et condamnait là aussi la plateforme, exigeant le paiement de 1,2 million d'euros de cotisations.

En septembre 2020, c'est la décision de la Cour suprême espagnole reconnaissant l'existence d'une « relation de travail » entre un livreur et la société espagnole Glovo qui a poussé le Gouvernement à « clarifier » le statut juridique des livreurs travaillant pour des plateformes. Cet arrêt de la Haute Cour est d'autant plus important qu'il sert de base au règlement que le Ministère entend approuver par la future loi et qui inspire les questions incluses dans le projet. L'une d'entre elles insiste sur le rôle central de la technologie numérique (voir supra).

Le 30 octobre 2020, retardé par la pandémie, est sorti le premier projet sur **la future réglementation du travail sur les plateformes numériques** pour lutter contre le faux travail indépendant, résultat de trois ans de lutte. La table de dialogue social entre le ministère du Travail, les syndicats et les employeurs négocie un texte pour essayer de renforcer le statut d'emploi des travailleurs de plateforme. Le document fait référence à l'organisation et à la gestion qui sont « implicitement » effectuées par ces entreprises, ainsi qu'au rôle de l'application et de la technologie de ces entreprises en tant qu' « agent principal » de l'activité pour contraindre les entreprises à embaucher leurs travailleurs comme salariés. L'une des propositions centrales faites par l'UGT est que le **ministère du Travail crée un registre des plateformes accessible au public** et dans lequel toutes les entreprises devront s'inscrire et soumettre l'algorithme qu'elles utilisent.

Le projet comprend aussi la modification d'une loi sur les mesures minimales de santé et de sécurité au travail et la révision de deux articles du statut des travailleurs. Mais jusqu'où la réglementation des plateformes doit-elle aller ? Car il existe des entreprises de types et de secteurs d'activité très différents. Glovo, Deliveroo et Uber Eats ont, par exemple, été rejointes plus récemment par le géant du commerce électronique Amazon, avec l'enregistrement de quelque 4 000 livreurs à Madrid et à Barcelone. Pour l'instant, le projet comprend deux types de plateformes auxquelles le règlement s'appliquerait : **la grande distribution et les services à domicile**. Les syndicats font pression pour que la réglementation soit la plus large possible.

⁷⁷<https://www.lesechos.fr/economie-france/social/deliveroo-dans-le-collimateur-de-la-justice-espagnole-1122616>

La mesure législative vise à lier les plateformes en tant qu'employeurs. Le projet envisage aussi la possibilité pour les travailleurs de fournir leur service avec une « liberté d'horaire ». L'idée serait de faire connaître aux travailleurs leurs « créneaux horaires hebdomadaires effectifs » au moins 48 heures à l'avance. Enfin, le projet prévoit que l'utilisation régulière des équipements et des outils appartenant au travailleur pendant sa journée de travail « soit spécifiquement rémunérée ». La négociation du texte législatif est en cours.

Un des porte-paroles des collectifs Riders4derechos explique : « Pour que cette loi se concrétise, nous avons plus que jamais besoin de la force des différents partis politiques, des mouvements sociaux et des syndicats et, surtout, de la société en général. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrons obtenir les droits du travail que nous réclamons depuis des années ». Il est important de noter que dans son discours, le coursier n'a oublié « ni les travailleurs migrants sans papiers qui « sont dans la situation la plus vulnérable et pour lesquels R4D demandent une régularisation » ni les coopératives qui respectent la loi et se trouvent en concurrence avec les plateformes qui la viole exerçant une concurrence déloyale à leur égard.

L'avenir de la loi espagnole est important non seulement pour les travailleurs espagnols, mais aussi à titre de modèle et dans le combat politique qui va avoir lieu non plus seulement dans les tribunaux, mais également dans une arène bien spécifique où la contestation n'est pas souvent de mise : celle des institutions européennes.

Quelle directive européenne ?

D'où l'importance de bien comprendre l'évolution du débat à l'échelon européen et le rôle de la directive proposée par la France insoumise (LFI)⁷⁸ dans ce processus.

Dans ses orientations politiques pour la Commission européenne 2019-2024, Ursula von der Leyen a dit vouloir examiner « les moyens d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateforme ». La Commission avait annoncé la tenue d'un Sommet social sur cette question au cours du 3^e semestre 2020⁷⁹. La pandémie de covid-19 a conduit à l'annulation de cet événement, remplacé par de multiples consultations des dits « partenaires sociaux » et des autres acteurs concernés. L'exécutif européen a également publié une étude relative aux conditions de travail des travailleurs de plateformes (Kilhoffer et al., 2019). En parallèle, le

78 Directive du Parlement européen et du Conseil sur les travailleurs des plateformes numériques, Proposition de directive de Mme Leïla Chaïbi, Membre de la commission de l'emploi et des affaires sociales, 21.09.2020, <https://leilachaibi.fr/wp-content/uploads/2020/11/Directive-travailleurs-des-plateformes-WEB.pdf>

79 Le Commissaire à l'emploi et aux affaires sociales Nicolas Schmit (S&D – Luxembourg), en charge de ce dossier, a été invité au groupe de la GUE-NGL pour débattre de la communication. Leïla Chabi en a profité pour l'interpeller sur la question des travailleurs de plateforme : <https://twitter.com/leilachaibi/status/1217508907842723840>

Parlement européen a commencé la rédaction d'un rapport d'initiative sur le sujet⁸⁰. Ce processus a pour objectif de déboucher rapidement sur un texte potentiellement législatif, présenté par la Commission, soumettant un socle social minimal pour les travailleurs de plateforme.

Étant donné les évolutions législatives nationales, LFI a décidé de proposer une directive alternative avant même la sortie du projet de la Commission avec pour objectif principal de « **garantir la protection des travailleurs des plateformes numériques**, en alignant leurs droits du travail et leurs droits sociaux sur ceux du reste des travailleurs ». Si son ambition est bien d'être un outil de communication pour le long débat à venir autour du projet de loi européenne en cours, elle permet de préciser ce qui juridiquement permettrait d'aboutir à une requalification généralisée des travailleurs de plateforme. Nous en faisons ici brièvement la synthèse.

Les objectifs mentionnés plus haut « sont fondamentaux pour promouvoir la lutte contre les formes de concurrence déloyale » avec les entreprises qui fournissent des services similaires par le biais de modèles économiques respectueux des normes réglementaires. « Une précarisation accrue du travail est aussi synonyme de perte pour les entrepreneurs traditionnels, de déprofessionnalisation (perte d'expertise) et de manque à gagner pour les systèmes de sécurité sociale. »

La directive définit son champ d'application :

La plateforme numérique est définie comme une « entreprise de services organisés hors ligne, notamment dans le secteur du transport de personne avec chauffeur et de la livraison de repas, et dont l'objet est de proposer à ses clients, via des modalités numériques et algorithmiques, une force de travail qu'elle organise en vue de la réalisation de la prestation qu'elle leur propose. Elle établit ou influence de manière significative les conditions et la rémunération de l'échange ».

Le travailleur est défini comme « toute personne qui conclut avec une plateforme numérique un contrat portant sur la location de sa force de travail, qu'elle soit intellectuelle ou manuelle, en vue de la réalisation du service proposé et organisé par la plateforme, et ce moyennant rémunération » (p. 11, article 2).

La directive LFI part du constat que : « L'économie des plateformes soulève des questions sur l'application des cadres juridiques existants, interrogeant les limites entre fourniture professionnelle et non professionnelle de services, ou entre salariés et travailleurs

⁸⁰ In the EP, Sylvie Brunet from LREM will be the rapporteur, following intense lobbying from the Elysée.

indépendants. Cela suscite dès lors une certaine incertitude sur les règles applicables, en particulier lorsqu'elle s'accompagne d'une fragmentation réglementaire découlant d'approches divergentes à cet égard au niveau national ou local. Les plateformes numériques arguent du désir des individus d'autonomie au travail et de liberté quant au choix des créneaux horaires et jours travaillés pour ne leur offrir que des contrats commerciaux, et non des contrats de travail. De ce fait, les travailleurs de plateformes ne bénéficient pas des droits et avantages dus en droit du travail ... ni d'accès à la protection sociale offerte par le salariat ».

Les travailleurs de plateformes connaissent par ailleurs des problématiques spécifiques à leur outil de travail, basé sur des injonctions informatisées au travers d'algorithmes, ce qui est source tant d'arbitraire au quotidien que de risques pour la protection de leurs données personnelles et de respect de leur droit à un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Pour répondre à ces constats, la directive précise les obligations dues aux travailleurs par les plateformes notamment en matière de formation du contrat d'embauche, de rupture de celui-ci, de rémunération, de temps de travail, d'accès à la représentation collective et à la protection sociale.

CHAMPS POTENTIELLEMENT SOUMIS A DES CONVENTIONS COLLECTIVES, CONTRATS OU SENTENCES ARBITRAIRES DECLAREES D'APPLICATION GENERALE (ARTICLE 3 DE LA DIRECTIVE LFI)

- a) les modalités de formation et de rupture du contrat d'embauche ;
- b) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos, la durée minimale des congés annuels payés ;
- c) la rémunération, y compris les taux majorés pour les heures supplémentaires ;
- d) les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire ;
- e) le fonctionnement des algorithmes, le traitement des données personnelles et les garanties du droit à la déconnexion ;
- f) les mesures de santé et sécurité et de bien-être du travailleur lors de son travail ;
- g) les modalités de représentation, négociation et action collectives ;
- h) les modalités d'accès à la protection sociale.

De manière plus spécifique à l'outil de travail, la directive, dans son article 4, précise qu'il incombe à la plateforme de « rendre intelligible le **fonctionnement algorithmique** de l'entreprise aux travailleurs et à leurs représentants ». « La plateforme indique les principaux paramètres qui, individuellement ou collectivement, sont les plus importants pour déterminer l'attribution des équipes, la répartition des offres d'emploi et des lieux de travail et d'évaluation du travail effectué, les modalités des temps d'attente et de fixation des rémunérations, ainsi que l'importance relative de ces principaux paramètres, en fournissant une description facilement et publiquement accessible, énoncée dans une formulation claire et compréhensible. La plateforme tient cette description à jour ». Enfin, il est précisé que « l'acquis communautaire en matière de lutte anti-discrimination s'applique aux algorithmes ».

Elle renforce également la **protection des données personnelles** des travailleurs des plateformes (article 5). Ces dernières doivent être traitées conformément au RGPD⁸¹. « Toute forme de traitement de données visant à l'élaboration de mécanismes de notation de réputation et chaque fois qu'une modification de l'algorithme est envisagée fait l'objet d'une négociation collective entre les plateformes et les représentants des travailleurs ».

Pour établir un cadre de protection pour les travailleurs de plateformes harmonisé au niveau communautaire, la directive souhaite introduire des prescriptions minimales applicables dans l'ensemble de l'UE.

Dans le processus qui mène à la future directive sur les travailleurs de plateforme, la Confédération européenne des syndicats (CES) a aussi été consultée par la Commission. Elle porte une résolution adoptée le 29 octobre⁸² qui contient les points principaux suivants : un positionnement clair contre l'idée d'un tiers statut ; la volonté de couvrir tous les travailleurs atypiques *online* ou *offline* ; une présomption de salariat ; l'accès à la négociation collective et à la protection sociale ; ainsi que la reconnaissance des plateformes comme employeurs.

La bataille juridique sera longue. Mais, les victoires jurisprudentielles arrachées jusqu'ici et le débat qui s'amorce à l'échelon européen témoignent de la justesse et de la persévérance des luttes historiques pour la (re)conquête du droit d'avoir des droits. Pour faire vivre ces droits et construire les acteurs qui les portent, il s'agit aussi de réinventer les structures collectives, les

81 Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016.

82 Résolution de la CES sur la protection des droits des travailleurs atypiques et des travailleurs des entreprises de plateforme (y compris les indépendants), adoptée par le Comité exécutif à la réunion du 28-29 octobre 2020.

travailleurs de plateformes étant aujourd'hui en mal de représentation collective et les syndicats souvent en difficulté pour s'adapter au tournant qu'a pris l'économie de plateforme.

13.1 2.3. DES SYSTÈMES DE RELATIONS PROFESSIONNELS INADAPTÉS⁸³ ?

Face aux défis juridiques que posent les implications du travail de plateforme, les stratégies des organisations syndicales en Europe explorent deux approches : premièrement, l'inclusion des travailleurs de plateforme dans les régimes existants d'information/consultation et de négociation collective. Ces régimes diffèrent selon les régions d'Europe. On distinguera ici les pays nordiques qui se concentrent, selon leur tradition de relations professionnelles, sur la négociation collective d'entreprise des pays du centre de l'Europe qui cherchent à maintenir la négociation sectorielle. Le deuxième type d'approche, spécifique au travail de plateforme est la mise en place et le fonctionnement de régimes de certification indépendants, par le biais duquel les syndicats pourraient s'engager avec les travailleurs de plateforme pour s'assurer que les conditions de travail de base sont appliquées de manière cohérente (Prassl, 2018).

Le modèle nordique : négocier avec les plateformes

La première difficulté qu'éprouvent les travailleurs de plateforme pour se constituer en acteur de la négociation réside dans le fait que l'une des caractéristiques du modèle de plateforme est justement que l'entreprise se défausse de sa responsabilité d'interlocuteur/employeur en embauchant les travailleurs de plateforme comme faux indépendants.

Toutefois, dans les pays nordiques, les syndicats ont été reconnus comme interlocuteurs de la négociation collective par les entreprises de plateforme⁸⁴. Un modèle nordique se développe peu à peu. En effet, dans ces pays, la négociation collective joue un rôle crucial dans la régulation des marchés du travail, et environ 70 % ou plus des travailleurs sont couverts par des conventions collectives. Les conventions collectives pour les travailleurs de plateforme qui émergent dans l'économie nordique des plateformes sont de nature différente (voir encadré ci-dessous).

⁸³ Filip Dorsemont et Auriane Lamine s'intéressent aux conditions juridiques de l'évolution du droit collectif des travailleurs de plateforme dans un excellent article. Voir (Dorsemont, Lamine, 2020)

⁸⁴ Tout ce passage est tiré de (Jesnes, et al., 2019).

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS L'ECONOMIE DE PLATEFORME NORDIQUE

Plateforme	Statut et nature de la convention
Hilfr (entretien ménager), Danemark	La plateforme Hilfr spécialisée dans les travaux de nettoyage a signé en avril 2018 une convention avec la société 3F Private Service, Hotel and Restaurant. Il s'agit d'une convention à l'essai permettant aux travailleurs eux-mêmes, quand ils ont travaillé plus de 100 heures, de décider s'ils optent pour le statut d'employé ou pour celui de travailleur indépendant.
Chabber (serveurs, barmans et aides de cuisine), Danemark	Chabber fonctionne comme une agence d'intérim et dépend à ce titre de la loi sur le personnel intérimaire des entreprises.
Voocali (services de traduction), Denmark	Voocali a signé avec le syndicat danois HK une convention pour les employés salariés ainsi qu'une convention spéciale pour les personnes travaillant sur la plateforme qui ne bénéficient pas du statut d'employé.
Bzzt (transport personnel en cyclomoteurs à trois roues), Suède	L'accord signé entre Bzzt et le syndicat suédois des travailleurs des transports permet aux chauffeurs Bzzt d'être couverts par la convention collective des taxis, qui donne aux travailleurs l'accès aux mêmes droits que les chauffeurs de taxi traditionnels. Contrairement à de nombreuses plateformes, Bzzt propose à ses chauffeurs des contrats à temps partiel marginaux.
Instajobs (plateforme destinée à différentes catégories d'étudiants hautement qualifiés), Suède	Un accord a été signé avec le syndicat d'employés de bureau Unionen. Il permet aux travailleurs de cette plateforme d'être couverts par la convention collective du personnel intérimaire des entreprises.
Gigstr (emplois peu qualifiés), Suède	Un accord a été signé avec le syndicat d'employés de bureau Unionen. Il permet aux travailleurs de cette plateforme d'être couverts par la convention collective du personnel intérimaire des entreprises.
Foodora (société de livraison de repas à domicile), actuellement présente en Autriche, au Canada, en Finlande, en Allemagne, en Norvège et en Suède.	Le syndicat norvégien des travailleurs des transports et Foodora mènent actuellement des négociations en vue de signer une convention collective.

Source : (Jesnes, et al., 2019 : 2)

Certaines sociétés de plateforme embauchent des travailleurs sur la base de contrats à temps partiel marginaux, ce qui permet à ces derniers d'être couverts par les conventions collectives déjà existantes. Les cas de Bzzt en Suède et de Foodora en Norvège en fournissent l'exemple. Les sociétés de plateforme qui embauchent ainsi des travailleurs sur la base de contrats à temps partiel marginaux semblent plus disposées à négocier des conventions collectives que les autres plateformes. Deuxièmement, certaines sociétés de plateforme se déclarent en tant qu'agences d'intérim, et les travailleurs sont alors couverts par les conventions collectives du personnel intérimaire des entreprises. Les cas de Chabber au Danemark et d'Instajobs et Gigstr en Suède en fournissent l'exemple.

Troisièmement, l'accord signé par Hilfr avec 3F au Danemark se distingue par le fait qu'il permet aux travailleurs de plateforme ayant travaillé plus de 100 heures de décider eux-mêmes s'ils optent pour le statut de travailleur indépendant ou d'employé couvert par les termes de la convention (voir encadré ci-dessous). C'est une nouveauté dans le domaine des négociations collectives dans les pays nordiques, dans la mesure où traditionnellement, on ne laissait pas le choix aux travailleurs individuels entre ces deux voies. Autre évolution intéressante dans le contexte des pays nordiques : la société de livraison de repas à domicile allemande Foodora et les coursiers norvégiens, regroupés au sein du syndicat norvégien des travailleurs des transports, sont actuellement en train de négocier une convention collective (voir encadré ci-dessous). Il s'agit du seul cas recensé jusqu'ici de négociations collectives dans le domaine de l'économie de plateforme en Norvège, et il s'avère particulièrement intéressant dans la mesure où ces négociations sont menées avec une société étrangère qui n'a signé aucune convention collective dans les autres pays où elle exerce son activité.

DEUX CONVENTIONS ATYPIQUES SIGNEES AVEC DES PLATEFORMES DANS LES PAYS NORDIQUES

Danemark : convention signée entre Hilfr et 3F

En avril 2018, Hilfr, une plateforme danoise proposant des services d'entretien ménager a signé une convention avec la société 3F. Au moment de la signature de cet accord, Hilfr comptait environ 450 travailleurs et 1 700 clients.

Cette convention à l'essai comprenait des droits à la retraite, des indemnités maladie, des indemnités de congé et des salaires conventionnels. Les agents d'entretien (ou "Hilfrs" selon la terminologie de la plateforme), quand ils commencent à travailler pour la plateforme, ont invariablement le statut de travailleur indépendant. En vertu de cette convention, une fois qu'ils ont travaillé 100 heures pour la plateforme, ils acquièrent automatiquement le statut d'employé – et deviennent alors des Super Hilfrs –, à moins qu'ils ne fassent explicitement la demande de ne pas changer de statut. A la fin de sa période d'essai, la convention a été constamment renouvelée, mois après mois. Parallèlement, la société 3F a mené

une étude sur un groupe d'employés de Hilfr. Cette étude a fourni des résultats intéressants sur la dynamique du travail de plateforme, résultats qui ont conduit à lancer des négociations en vue d'améliorer la convention. En 2020, le Conseil danois de la concurrence (CDC) a estimé que le tarif horaire minimum établi dans le cadre des services proposés par l'intermédiaire de Hilfr constituait une pratique concertée, susceptible de limiter la concurrence. En conséquence, Hilfr a proposé de supprimer le tarif horaire minimum pour ses "Hilfrs indépendants" (non couverts par la convention collective) et s'est engagé à considérer les "Super Hilfrs" comme des employés au regard de la loi sur la concurrence, en leur garantissant un lien de subordination juridique et en assumant donc le risque financier des travaux d'entretien.

Les coursiers norvégiens de Foodora négocient une convention collective

Depuis septembre 2019, il existe une convention collective entre Foodora (plateforme de livraison à vélo de repas à domicile) et Fellesforbundet (Fédération unie des syndicats norvégiens). Désormais, ce sont les coursiers norvégiens de Foodora qui négocient une convention collective.

Foodora est une société de livraison de repas à domicile basée en Allemagne fondée en 2014. Elle est actuellement détenue par Takeaway, qui l'a rachetée à DeliveryHero. Les coursiers sont regroupés au sein du syndicat norvégien des travailleurs des transports à Oslo, Trondheim et Bergen (environ 100 coursiers sur 400), et négocient actuellement la signature d'une convention collective avec Foodora. Il est important de noter dans ce contexte que Foodora a accepté d'octroyer à ses coursiers norvégiens le statut d'employé.

Les coursiers en Norvège signent des contrats à temps partiel marginaux (10 heures par semaine), mais avec la possibilité de faire des heures supplémentaires. L'article 14-3-1 de la loi norvégienne sur l'environnement de travail stipule que lorsqu'ils font des heures supplémentaires alors qu'ils sont employés à temps partiel, les travailleurs peuvent faire inscrire leurs heures supplémentaires dans leur contrat s'ils travaillent plus sur une période plus longue que ce qui était indiqué dans le contrat. Certains des coursiers se sont appuyés sur cette réglementation pour demander à ce que leurs heures supplémentaires soient inscrites dans leur contrat. En outre, les coursiers travaillent selon un tarif horaire auquel s'ajoute un paiement additionnel par commande.

Au cours des négociations pour la convention collective, les principales revendications des travailleurs ont porté sur le remboursement des frais d'équipement (réparation du vélo, vêtements, pneus d'hiver, etc.) et sur la rémunération du temps de travail effectif. Les coursiers attendent avec impatience que soit entérinée cette convention collective, dont ils espèrent qu'elle améliorera leurs conditions de travail.

Source : synthèse de (Jesnes, et al., 2019 : 3)

La difficile négociation sectorielle

Si le modèle nordique est bien centré sur la négociation d'entreprise, au centre de l'Europe, en **Autriche** et en **Suisse** en particulier, les syndicats visent des négociations collectives au niveau du secteur⁸⁵. **La Suisse a été le premier pays d'Europe à signer une convention collective de branche pour les coursiers à vélo**⁸⁶. Contraignante pour tout le secteur, elle avait pour ambition de continuer à empêcher les plateformes de s'installer dans le pays. En effet, jusqu'à présent, aucune plateforme de livraison commerciale n'était entrée sur le territoire étant donné les conditions posées par **la loi sur les services postaux** qui existait bien avant la naissance de Deliveroo sur le marché mondial et qui englobe l'ensemble du secteur de la livraison : paquets et repas chauds. « *Les coursiers suisses sont, depuis toujours, tous salariés et bénéficient d'une couverture sociale* » (UNIA, Suisse). L'objectif de la signature de la convention est que « *tous les travailleurs du secteur jouissent des mêmes droits et soient traités de la même manière* ».

Quelques mois après la Suisse, l'Autriche a, elle aussi, signé une convention collective de branche. La convention collective concernant les coursiers à vélo et les opérateurs de livraison de repas à domicile a été négociée entre le syndicat autrichien Vida (représentant les travailleurs des transports et de l'industrie des services) et l'association du transport de marchandises de la Chambre de commerce autrichienne. La convention, finalisée en septembre 2019 et entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020⁸⁷ réglemente certains aspects de cette activité et fixe des normes minimales pour les coursiers employés⁸⁸.

85 Pour le détail des accords collectifs et des comités d'entreprises, voir annexe D.

86. La convention collective a été signée le 4 février 2019 et garantit des normes minimales à partir du 1^{er} mai 2019.

87 <https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/kollektivvertrag-fahrradboten-2020.html>

88 Une nouvelle convention collective a été signée en 2020. Elle garantit un salaire mensuel de 1 506 € pour 40 heures de travail par semaine, les 13^{ème} et 14^{ème} mois de salaire supplémentaires habituels et une indemnisation destinée aux coursiers pour l'utilisation de leurs vélo et téléphone portable privés, nécessaires pour effectuer les livraisons. Pour l'accord en tant que tel, voir https://lohnspiegel.org/osterreich/arbeitsrecht/datenbank-der-tarifvertrage/kv_vida-wk-2020

CONVENTION COLLECTIVE CONCERNANT LES COURSIERS A VELO ET LES OPERATEURS DE LIVRAISON DE REPAS A DOMICILE EN AUTRICHE, SEPTEMBRE 2019

4 jours de travail par semaine (36 heures de repos entre les semaines)

10 heures de travail par jour (11 heures d'arrêt de travail entre deux journées de travail)

Pas de travail pendant les vacances

8,71 \$ salaire minimum

Bonus pour les vélos personnels (0,14 € par km), pour les téléphones portables (20 euros par mois, à plein temps) pour les heures supplémentaires, lors de la prise de vacances, en fin d'année.

100% de BONUS pour les dimanches et pour les gardes de nuit (de 22h à 5h)

Dans les deux pays où ont été ratifiées des conventions collectives sectorielles, les organisations syndicales et les collectifs de coursiers qui leur sont liés ont aussi mis en place des comités d'entreprise (CE) - à Hambourg et Cologne en Allemagne avec la NGG (alimentation) ⁸⁹ ; à Vienne, en Autriche avec Vida (logistique).

Même si les créations de CE et les signatures de conventions sectorielles sont des pas importants pour les syndicats signataires, il n'en reste pas moins qu'il est difficile de les faire appliquer, les plateformes tentant systématiquement **d'éviter les « contraintes institutionnelles »**. Le représentant autrichien de Vida (Autriche) explique qu'après avoir signé une convention collective, les plateformes cherchent souvent à y échapper : « le grand danger est que, la convention collective ne s'appliquant qu'aux employés, la plateforme les laisse partir pour n'engager que des indépendants. C'est pourquoi aujourd'hui à Vienne, chez Foodora, seuls 60 coursiers sur 600 sont restés salariés et sont donc couverts par la convention collective » ⁹⁰.

On notera ici que dans tous ces pays, c'est le plus souvent auprès de la plateforme allemande **Foodora** que ces organes se sont créés. Cette dernière avait en effet pris le marché des pays à forte représentation collective instituée et où les coursiers sont salariés⁹¹. Avec le temps pourtant, et sur le modèle de sa concurrente Deliveroo, Foodora a fait régresser les conditions de travail comme les autres plateformes et cherché à éviter au maximum tout type de

89 Depuis que Deliveroo s'est retiré du marché allemand, la plateforme Lieferando a annoncé la mise en place de comités d'entreprise à Stuttgart, Nuremberg, Francfort et dans le Nord (Hambourg, Brême et Kiel).

90 Débats lors de l'assemblée européenne des coursiers, October 2018.

91 Elle a disparu depuis en Allemagne par exemple, tout comme Deliveroo.

représentation des travailleurs⁹². Ainsi, à chaque nouveau comité d'entreprise créé, Foodora faisait baisser les effectifs de salariés permanents au profit des indépendants, afin de faire régresser le nombre de représentants des travailleurs dans l'entreprise.

De la même manière, Delivery Hero, la maison-mère de Foodora qui s'est vu imposer la présence de représentants des salariés dans un comité d'entreprise a vite décidé de créer une société anonyme européenne (SAE) et un comité d'entreprise européen (CEE) pour éviter d'appliquer les lois allemandes plus contraignantes. Cette stratégie lui permettra, entre autres, de ne faire qu'une rencontre d'information par an avec les représentants des travailleurs.

Ces exemples montrent bien comment les syndicats du Nord et du centre de l'Europe cherchent à faire entrer les entreprises de plateformes dans le cadre des relations professionnelles qu'ils connaissent. Si la négociation avec les entreprises de plateformes semble prendre dans les pays nordiques, Autrichiens et Allemands se heurtent toutefois, pour le moment, à la forte capacité d'évitement de leur « partenaire » dans l'application réelle des accords sectoriels.

Négocier au plan sectoriel des accords applicables supposerait en effet que la plateforme s'affilie à une organisation patronale sectorielle ou bien que se crée une organisation patronale des plateformes. Ce qui reste improbable étant donné que les plateformes cultivent leur rôle de seul intermédiaire et se défaussent comme interlocuteur social sectoriel, **résistant ainsi aux formes d'institution et de réglementation sociale**. Pour cette raison, même dans les pays où des structures de relations professionnelles se sont créées, les efforts devront se concentrer à l'avenir sur le cas des indépendants travaillant pour les plateformes.

Si la négociation sectorielle semble donc difficile à atteindre pour les travailleurs des plateformes à la demande, elle le sera d'autant plus pour les microtravailleurs, car leur atomisation et la parcellisation de leurs tâches sont encore plus importantes⁹³. Voyons donc comment les microtravailleurs, aussi appelés travailleurs de la foule (crowdworkers), encore plus loin d'un processus de négociation ou de représentation, cherchent à engager leurs clients appelés « demandeurs » (requesters) à leur fournir un « travail équitable » avec l'aide de certains syndicats ou fondations engagés dans des processus de certification de l'« éthique » des plateformes.

92. Thomas Schnee, « Les coursiers de Deliveroo et Foodora se lancent dans la construction d'un « front » européen », Mediapart, 6th may 2018, <https://www.mediapart.fr/journal/international/060518/les-coursiers-de-deliveroo-et-foodora-lancent-la-construction-d-un-front-europeen?onglet=full>

93 Pour plus de détails sur les conditions de travail spécifiques des microtravailleurs, voir partie A. Des plateformes éthiques ?»

Certifier l'éthique des plateformes de microtravailleurs

La grande majorité des plateformes de microtâches classent leurs travailleurs dans la catégorie des **travailleurs indépendants**. Tout comme pour les autres travailleurs des plateformes à la demande, ceci les prive des protections accordées par le droit du travail et de la sécurité sociale.

Concernant le « travail de la foule » (crowdwork), plusieurs initiatives – surtout allemandes et américaines - ont vu le jour pour encourager les plateformes et les "demandeurs" à améliorer les conditions de travail des microtravailleurs, particulièrement précaires. L'idée est de faire collaborer les travailleurs du clic, en réduisant l'**asymétrie d'informations** qu'ils subissent vis-à-vis des plateformes et des clients (Irani & Silberman, 2013 ; Salehi et al., 2015).

FairCrowdWork : une contre plateforme syndicale

En Allemagne, le syndicat IG Metall, le plus puissant en Europe, à la fois stratégiquement et financièrement, a lancé un **code de conduite du crowdsourcing**, fruit d'un engagement volontaire avec les plus grandes plateformes du pays. La **Déclaration de Francfort** soutient que « les opérateurs de plateforme, les travailleurs, les organisations de travailleurs, les clients, les chercheurs et les régulateurs doivent travailler ensemble pour instaurer la démocratie au sein de ces nouveaux lieux de travail numériques » (FairCrowdWork, 2016). Depuis la déclaration, cela a consisté à noter les plateformes de *crowdwork*, à la fois au moyen d'évaluations de la qualité du service offert aux travailleurs et d'évaluation des plateformes émanant des travailleurs eux-mêmes (FairCrowdWork, 2017). Comme l'a fait valoir Heeks (2017, 23), il s'agit du seul « code ou norme existant pertinent en matière d'économie numérique des emplois peu qualifiés. » (Cité in Graham, Woodcock, 2018). Les plateformes signataires ont ainsi mis sur pied, en coopération avec le syndicat IG Metall, un bureau de médiation par l'intermédiaire duquel les travailleurs peuvent faire état de différends avec les opérateurs de plateformes.

Le site **FairCrowdWork.org** créé en 2016 à l'intention des travailleurs des plateformes est une initiative syndicale venant d'IG Metall, mais regroupant aussi la Chambre du travail autrichienne, la Confédération autrichienne des syndicats (OGB) et le syndicat suédois des employés de bureau Unionen⁹⁴. FairCrowdWork collecte et diffuse des informations concernant les conditions de travail pour une douzaine de plateformes de *crowdwork*, dont le géant ATM. Enfin, IG Metal a aussi collaboré avec les inventeurs de **TurkOpticon**, site web alternatif regroupant

94 Les syndicats collaborent pour ce projet avec des partenaires de R&D Encountering Tech et M&L Communication Marketing.

les travailleurs d'Amazon Mechanical Turk (AMT)⁹⁵. Il permet aux travailleurs d'évaluer les demandeurs qui postent des tâches à effectuer. Il s'agit d'un « espace où les travailleurs peuvent s'entraider en échangeant des informations, notamment au sujet de leurs employeurs » (Turkopticon, 2017). Il a pris forme suite au développement d'une extension de navigateur permettant aux travailleurs d'AMT de passer en revue les tâches professionnelles leur étant proposées, tentative d'inverser la surveillance sur le mode Panopticon pratiquée par la plateforme (d'où son nom). En outre, il est doté d'un forum permettant aux travailleurs de communiquer entre eux. A l'origine, ce sont des enquêtes menées auprès des travailleurs de la plateforme AMT qui ont conduit à mettre en place ce projet, en cherchant à associer les travailleurs et leurs points de vue à la stratégie. Ce projet a ouvert une voie pour surmonter les barrières érigées par l'organisation de la plateforme entre les travailleurs (Graham, Woodcock, 2018 : 247).

La fondation Fairwork et l'OIT : pour un travail de plateforme « décent »

C'est dans ce contexte qu'est née la **fondation Fairwork**, lancée à l'automne 2017 en partenariat avec l'Organisation internationale du travail (OIT). Elle rassemble l'expertise de plusieurs universités sur les pratiques et les conditions de travail sur les plateformes. Les objectifs de Fairwork sont d'imaginer et d'aider à réaliser une économie de plateforme plus « équitable » avec de meilleures conditions pour ses travailleurs. Pour cela, Fairwork met en avant les meilleures et les pires pratiques de cette nouvelle économie. La Fondation rassemble les plateformes, les travailleurs, les syndicats, les régulateurs et les universitaires. Elle a mis en place un système de notation basé sur des certifications, des « programmes permettant de distinguer soigneusement entre les plateformes proposant aux travailleurs un accord équitable de celles qui ne le font pas. L'ensemble de critères initialement retenus pour définir un travail numérique équitable est directement inspiré des quinze critères établis pour le *crowdwork* par IG Metall (voir liste détaillée à l'annexe G) », et qui concernent notamment la rémunération, les conditions de travail, le contrat de travail, le management algorithmique, et la représentation des travailleurs. Ces critères sont utilisés pour évaluer les plateformes. Ils sont conçus comme un point de départ et sont appelés à être révisés et perfectionnés dans le cadre d'un dialogue multipartenarial régulier entre les travailleurs, les syndicats, les plateformes et les

⁹⁵ Amazon Mechanical Turk (AMT ou Mturk), lancé en 2005, est un « marché » de microtâches basé aux États-Unis et géré par Amazon.com, Inc. C'est le plus ancien marché de microtâches et l'un des trois plus grands en langue anglaise en termes de volume de marché et de nombre de travailleurs, avec CrowdFlower (US) et Clickworker (Allemagne). AMT fait payer à ses clients, des frais de 20 à 45 % en plus de la rémunération que les demandeurs versent aux travailleurs pour leur travail.

universitaires. En octobre 2019, Fairwork a publié son premier rapport annuel, comprenant les analyses et les notations de 22 plateformes actives en Allemagne, en Inde et en Afrique du Sud⁹⁶.

La fondation Fairwork s'inscrit dans le cadre du « travail décent » proposé par l'OIT (2013) qu'elle estime être un bon analyseur des conditions du travail de plateforme. Ce concept part de la conviction « qu'une plus grande transparence des réseaux de production peut conduire à instaurer de meilleures conditions de travail pour les travailleurs du numérique à travers le monde. Il s'attaque à la double faiblesse structurelle à laquelle les travailleurs du numérique sont confrontés : tout d'abord, leur faible capacité à négocier collectivement en raison de la fragmentation du processus de travail ; ensuite, l'asymétrie de l'information entre les travailleurs et les plateformes. Le **processus de certification** constitue l'un des moyens les plus efficaces de relever ces deux défis, tout en offrant la possibilité de construire et de développer des liens entre les travailleurs et les institutions, telles que les syndicats et les organismes de réglementation » (Graham, Woodcock, 2018 : 251).

Ces processus de certification cultivent ainsi l'illusion qu'il serait suffisant d'« encourager » les plateformes à améliorer les conditions de travail des microtravailleurs. Mais au-delà, l'enjeu ne serait-il pas plutôt de remettre en cause le concept même de microtravail ? Or, malgré les conditions de travail désastreuses révélées par les enquêtes (2018b), ni la fondation liée à l'OIT ni le réseau syndical ne remettent en cause ce concept, estimant qu'il est possible de reconfigurer les modalités de ce type de travail afin d'améliorer les conditions des travailleurs. En réalité, elles proposent finalement d'adapter le droit du travail et les systèmes de protection sociale aux exigences des plateformes (Annexe G), et non l'inverse. Dans une optique « dialogue social » et dans la logique du « Fair trade », elles sous-estiment grandement la nécessité de la construction préalable d'un rapport de force par les travailleurs pour forcer les plateformes à réglementer le travail effectué sur les plateformes dispersées aux quatre coins du monde. En effet, si l'étape de certification peut être intéressante pour mieux comprendre les conditions de travail en jeu et donc les revendications à élaborer, et si le microtravail doit exister, la construction d'un rapport de force avec le mouvement syndical reste pour le moins nécessaire non pas pour « encourager », mais bien pour « obliger » les plateformes à améliorer les conditions du microtravail.

96 À noter qu'Uber est la plateforme la moins bien notée dans sa capacité à promouvoir un travail dit « équitable », ne remplissant aucun des critères de qualité proposé sauf le fait de « rendre disponible les conditions de service ».

2.4. BATAILLE POUR LES CONTOURS MÊMES DE L'ÉCONOMIE NUMÉRIQUE

Les batailles juridiques font donc rage autour du statut et des droits des travailleurs de plateforme, tandis que les syndicats cherchent à renouveler leurs pratiques en matière de représentation et de négociation collective. En parallèle, une autre bataille concerne cette fois les contours mêmes de l'économie numérique. Au niveau international, elle se déroule principalement sous l'appellation trompeuse des négociations sur le « commerce électronique ». Au niveau de l'Union européenne, c'est la loi sur les services numériques (Digital Services Act) actuellement en cours d'élaboration qui constitue l'un des principaux terrains d'affrontement.

Offensive mondiale sur le « commerce électronique »

En janvier 2019, en marge du Forum économique de Davos, 76 États se sont engagés à lancer des négociations commerciales plurilatérales sur le commerce électronique au sein de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) (Leterme, 2019 ; James, 2020). « Je l'affirme depuis un moment déjà : il est inacceptable qu'en 2018, l'OMC n'ait pas eu de discussions approfondies autour d'un phénomène aujourd'hui moteur de l'économie mondiale » expliquait alors le Directeur général de l'OMC, Roberto Azevêdo (Reuters, 2019).

Cette initiative s'inscrit dans une offensive plus large menée depuis le début des années 2010 par les principales multinationales du numérique et leurs soutiens étatiques, à commencer par les États-Unis, dans le but de verrouiller les avantages qu'elles ont progressivement accumulés grâce à leur statut de « first comers ». Les GAFAM, notamment, se sont développées à l'abri d'un relatif vide juridique international concernant des aspects clés de leur modèle économique, à commencer par leur liberté d'accumuler, d'exploiter et de disposer des données de leurs utilisateurs (cf. supra). Une situation qu'elles entendent bien pérenniser désormais par le biais de règles contraignantes destinées à empêcher les États d'interférer dans leur fonctionnement, notamment pour des raisons de protection ou de développement de leur propre industrie numérique nationale.

C'est ainsi que sous la pression des lobbys du numérique, durant les années 2010, on commence à voir fleurir des chapitres d'un nouveau genre sur le « commerce électronique » dans des accords de libre-échange dits de « nouvelle génération » : TiSA, TTIP, USMCA, ... Or, derrière cette appellation se cachent en réalité des enjeux qui dépassent de loin les simples questions liées à l'échange de biens ou de services sur internet. Comme l'indique Kelsey : « Le commerce électronique, ou commerce numérique, est le plus récent et le plus vaste des 'nouveaux enjeux' du XXI^e siècle en matière de négociations commerciales internationales. Les 'disciplines' en cours

d'élaboration vont bien au-delà de toute notion légitime de commerce. Elles visent à imposer des règles mondiales sur la gouvernance du numérique – peut-être le sujet le plus complexe, le plus multidimensionnel et donc le plus controversé auquel sont confrontés les États et les sociétés au cours de ce siècle, avec le changement climatique. » (Kelsey, 2017)

Des menaces considérables pour les droits des travailleurs

Parmi les enjeux les plus critiques du point de vue de la défense des droits des travailleurs, se trouvent des clauses telles que la libre circulation des données à travers les frontières, l'interdiction des obligations en matière de localisation des données ou de présence commerciale des entreprises numériques ou encore la protection des algorithmes et des codes sources⁹⁷. Ensemble, ces clauses offrent en effet une liberté quasi totale aux plateformes pour opérer comme bon leur semble, en les exonérant de toute possibilité de contrôle de la part des États ou des travailleurs. Dans ces conditions, par exemple, difficile, voire impossible, pour les travailleurs de plateforme de revendiquer la moindre maîtrise sur leurs données puisque cela reviendrait à contraindre le principe de libre circulation des données à travers les frontières. Difficile ou impossible également de s'assurer au minimum d'un droit de regard sur ces données et sur leur utilisation puisque celles-ci peuvent être stockées n'importe où sans que l'on puisse exiger des plateformes qu'elles les stockent là où résident les individus ou les collectifs dont elles émanent. Difficile ou impossible enfin, de pouvoir agir sur (ou a minima contester) le fonctionnement des algorithmes qui conditionnent largement le contenu et l'organisation du travail de plateforme (cf. supra), puisque la divulgation forcée du code source, et dans certains cas des algorithmes mêmes, serait spécifiquement prohibée...

Le rôle controversé de l'OMC

En 2016, alors que la stratégie consistant à défendre ce type de clauses par le biais d'accords régionaux ou sectoriels commence à montrer ses limites (abandon du TiSA, retrait des États-Unis du TTIP), leurs promoteurs décident de se tourner vers l'OMC. Les États-Unis et l'Union européenne, notamment, vont insister pour que soit discutée la possibilité de lancer de nouvelles négociations sur ce point lors de la 11^e conférence ministérielle de l'OMC organisée à Buenos Aires, en décembre 2017. Ils se heurtent toutefois au refus de nombreux pays du Sud, à commencer par l'Inde et l'immense majorité du continent africain, qui considèrent alors, à juste titre, qu'ils ont peu à gagner et beaucoup à perdre dans le lancement de ces négociations. Leurs promoteurs vont dès lors contourner ce blocage en annonçant, dès la fin de la conférence, le

⁹⁷ Sur ces éléments, lire notamment les rapports de la CSI (ITUC, 2019) ou encore de la Rosa Luxembourg Stiftung (James, 2020).

lancement de négociations plurilatérales qui seront donc confirmées un an plus tard, lors du Forum de Davos de 2019.

À l'heure actuelle, ces négociations réunissent plus de 80 États, dont les principales puissances numériques de la planète, y compris la Chine et la Russie, mais à l'exception notable de l'Inde et d'une large majorité de pays africains (même si plusieurs d'entre eux ont rejoint l'initiative entre-temps). Leur existence même constitue ainsi une menace considérable pour les stratégies qui visent à améliorer le sort des travailleurs de plateforme, et plus largement à mettre fin aux abus qui caractérisent le fonctionnement actuel de l'économie numérique.

Dans ce contexte, une large coalition d'organisations syndicales et d'organisations de la société civile tente de sensibiliser et de mobiliser le plus largement possible pour faire barrage à ces négociations⁹⁸. Pour l'heure, malheureusement, le sujet est toutefois loin de recevoir l'attention qu'il mérite dans les médias et dans l'opinion publique, mais aussi chez de nombreux acteurs syndicaux et politiques qui ont pourtant à cœur de défendre l'intérêt des travailleurs en général, et des travailleurs de plateforme en particulier.

La loi européenne sur les services numériques réglemente-elle ou transforme-t-elle l'économie numérique ?

En parallèle, les discussions évoluent également au sein de l'UE pour doter celle-ci d'un cadre législatif et normatif adapté aux évolutions les plus récentes de la numérisation de l'économie. Comme l'indique la commission sur son site internet, « le cadre légal pour les services numériques est resté inchangé depuis l'adoption de la directive sur le commerce électronique en l'an 2000 »⁹⁹. Or, toujours selon la commission, « le monde numérique et l'usage quotidien de moyens numériques évoluent tous les jours », avec, notamment, l'apparition de nouveaux risques pour les consommateurs, mais aussi pour les entreprises et les sociétés dans leur ensemble : « Si les nouveaux services, les nouvelles technologies et les nouveaux modèles commerciaux ont apporté aux citoyens européens de nombreuses opportunités dans leur vie quotidienne, ils ont aussi provoqué l'apparition de nouveaux risques pour les citoyens et la société au sens large, les exposant à un nouvel ensemble de produits, d'activités et de contenus illégaux. En outre, de nombreuses entreprises en ligne ont été confrontées à des problèmes

98 Lire par exemple cette lettre ouverte envoyée par le réseau altermondialiste Our World is not for Sale (OWINFS) aux membres de l'OMC en 2019 et signée par plus de 300 organisations syndicales, environnementales ou encore de défense des droits humains à travers la planète : https://ourworldisnotforsale.net/2019/Digital_trade_2019-04-01-en.pdf.

99 <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-services-act-package>.

récurrents propres à l'économie de plateforme – des problèmes de contestabilité, d'équité et d'accès au marché. Les grandes plateformes en ligne sont capables de contrôler des écosystèmes de plateforme de plus en plus importants au sein de l'économie numérique. »

Dans ce contexte, la commission annonce dès 2019 son intention de réviser les règles du marché intérieur pour les services numériques dans le cadre de la nouvelle Stratégie numérique européenne (*European Digital Strategy*). Dans la foulée, son programme de travail pour 2020 prévoira ainsi l'adoption d'une loi sur les services numériques (*Digital Service Act*) pour la fin de l'année.

Une stratégie à deux piliers

Les objectifs poursuivis par la commission dans ce domaine sont doubles. D'une part, clarifier et harmoniser les règles liées au fonctionnement du marché intérieur en matière de services numériques. D'autre part, s'attaquer aux problèmes spécifiques que posent les plus grosses plateformes numériques dont la taille leur confère un statut de « portier de l'internet » (« *gatekeeper* »). La loi sur les services numériques (*Digital Services Act*) devrait donc reposer sur deux piliers :

« Premièrement, la Commission devrait proposer des règles claires définissant les responsabilités des services numériques face aux risques encourus par leurs utilisateurs et protéger leurs droits. Les obligations légales assureraient un système moderne de coopération pour la supervision des plateformes et garantiraient une application efficace.

Deuxièmement, la loi sur les services numériques pourrait proposer des règles *ex ante* applicables aux grandes plateformes en ligne se comportant comme des « portiers de l'internet », et qui fixent désormais les règles du jeu pour leurs utilisateurs comme pour leurs concurrents. Une telle initiative devrait permettre de garantir que ces plateformes se comportent de manière équitable et laissent se développer l'activité des nouveaux entrants ou des concurrents existants, de sorte que les consommateurs disposent du choix le plus large et que le marché unique reste concurrentiel et ouvert aux innovations. »

En parallèle, la commission a également annoncé le lancement de cinq initiatives complémentaires à la loi sur les services numériques, dont l'une devra chercher à « améliorer les

conditions de travail des travailleurs de plateforme, en lançant un grand débat sur les conditions de travail dans le contexte de l'économie de plateforme » (cité dans Del Castillo, 2020)¹⁰⁰.

L'enjeu du travail est reporté

La question du travail de plateforme est donc reportée, tout comme l'enjeu plus large des « conditions de travail dans le contexte de l'économie de plateforme ». Pour Del Castillo, chercheuse à l'ETUI, cette situation est décevante : « Au regard de l'impact négatif du travail de plateforme sur les conditions de travail, la sécurité et la protection des travailleurs, la loi sur les services numériques ne devrait pas rester aveugle aux responsabilités que les plateformes ont envers les personnes qu'elles emploient, et reporter l'examen de cette question » (Del Castillo, 2020).

Plus largement, elle regrette également la perspective étroite dans laquelle s'inscrivent les réflexions sur cette loi sur les services numériques :

« Le discours et le langage utilisés par la Commission tournent autour de termes tels que 'pratiques commerciales', 'concurrence sur le marché', 'fragmentation' et 'asymétries' dans le marché unique. Cela est également mis en évidence par le lancement simultané du paquet de lois sur les services numériques et de la consultation sur un nouvel outil de concurrence. »

Or, toujours selon Del Castillo, « Au vu de l'importance croissante des services numériques dans le fonctionnement de nos sociétés, le paquet de lois sur les services numériques devrait proposer plus que cela. » Et l'auteur de poursuivre : « le paquet de lois sur les services numériques dispose du potentiel de remodeler l'internet, d'agir en faveur du respect des droits individuels en ligne et, partant, de transformer profondément la façon dont l'Union européenne – et peut-être le monde – communique, achète, travaille et vit en ligne. »

Deux enjeux clés pour l'avenir du numérique : les données et le statut des plateformes

Parmi les enjeux clés pour le fonctionnement actuel et futur de l'économie numérique que la loi sur les services numériques laisse largement de côté, on retrouve en particulier la question des données et le statut des plateformes. Sur le premier point, l'approche de la Commission européenne tend en effet à se limiter à la protection des données personnelles dans une optique de vie privée (avec le RGPD qui constitue, de loin, l'instrument législatif le plus abouti dans ce domaine), même si l'enjeu des données en tant que ressource économique est de plus en plus

¹⁰⁰ Les autres initiatives sont : A possible New Competition Tool ; A REFIT of the General Product Safety Directive (GPSD) ; A review of the Code of Practice on Disinformati ; The Platform-to-Business Regulation 2019/11501 (Del Castillo, 2020).

présent également, notamment à travers des notions telles que le partage des données (*data sharing*), les données libres (*open data*), etc. On est toutefois encore loin d'une réflexion ambitieuse sur les droits économiques et sociaux, individuels et collectifs, qui devraient être liés à l'importance croissante que prennent les données dans la vie des individus et des collectivités, y compris des collectifs de travail (cf. supra).

Sur le second point, la commission réfléchit cette fois surtout en termes de concurrence libre et non faussée, ce qui l'amène à s'interroger sur les façons de limiter les problèmes liés aux positions monopolistiques que favorise presque par construction le fonctionnement de l'économie de plateforme. Dans cette optique, les propositions peuvent aller jusqu'à envisager le démantèlement de certaines des plus grosses plateformes numériques actuelles pour assurer une séparation structurelle entre des activités qu'elles concentrent de façon extrêmement problématique¹⁰¹.

Néanmoins, on pourrait également partir du constat que beaucoup de ces plateformes constituent aujourd'hui des infrastructures clés de nos échanges et interactions économiques, sociales, politiques et culturelles, et qu'à ce titre elles devraient être traitées comme des services publics (*public utilities*). C'est notamment la position adoptée par la Just Net Coalition, un réseau international d'organisations en faveur de la justice numérique, dans un manifeste paru en 2019 : « Dans le monde physique, les espaces et structures sociaux et économiques non personnels sont répartis entre le public et les entreprises privées. L'infrastructure est normalement publique, ou quasi-publique, les entreprises pouvant ensuite entreprendre leurs activités privées sur et autour d'elle. Les espaces et les structures numériques ont besoin d'un arrangement similaire. Les infrastructures numériques monopolistiques clés devraient être régies comme des services publics, même si elles sont fournies par des entreprises privées. Cela comprend, le cas échéant, les plateformes informatiques, les moteurs de recherche, les réseaux sociaux, les services de courrier électronique, les systèmes de sécurité de base, les services de paiement et les plateformes de commerce électronique. » (JNC, 2019)

Des coopératives pour refonder le travail de plateforme ?

Face à l'essor des plateformes de travail à la demande et, plus largement, des problèmes liés à la plateformes de l'économie en général, une autre alternative a toutefois rapidement consisté à défendre la création de « plateformes coopératives ». Une plateforme coopérative est une entreprise qui utilise un site internet, une application mobile ou un protocole pour vendre des

¹⁰¹ Aux États-Unis, ce sont d'ailleurs les conclusions auxquelles a abouti la commission d'enquête de la chambre des représentants dont nous avons déjà parlé dans la partie 1 (USHR, 2020).

biens ou des services. Elle repose sur un processus démocratique de prise de décision et une propriété partagée de la plateforme par les travailleurs et les utilisateurs »¹⁰². Il en existe aujourd'hui des centaines, réunissant des travailleurs et/ou des consommateurs dans des domaines extrêmement variés¹⁰³. En outre, des coopératives « traditionnelles » réfléchissent également aux façons d'intégrer les technologies numériques et le modèle de la plateforme dans leur fonctionnement (Martinelli et al., 2017).

Défendre un autre modèle face au capitalisme de plateforme

En 2014, Scholz a popularisé la notion de « coopérativisme de plateforme » en l'opposant explicitement à « l'économie du partage » revendiquée alors par les plateformes en plein essor comme Uber ou Deliveroo (Scholz, 2014). Après la publication de différents ouvrages et l'organisation d'événements sur le sujet réunissant notamment des acteurs de cette « nouvelle économie », il fonde avec d'autres le « Platform cooperativism consortium », « un centre de recherche, de développement communautaire et de défense des intérêts des coopératives qui font la transition vers le numérique »¹⁰⁴. D'autres initiatives existent également, à des échelles régionales et/ou sectorielles, qui visent aussi à structurer et à aider au développement de ces nouvelles formes de coopératives, à l'image de Coopcycle, une fédération de coopératives de livraisons à vélo initiée en France et qui compte aujourd'hui plus d'une quarantaine de membres, essentiellement en Europe (cf. encadré).

COOPCYCLE, UNE FEDERATION EUROPEENNE DE COOPERATIVES

CoopCycle est une fédération européenne de coopératives locales de livraison à vélo. Lancée en janvier 2018, l'association s'est rapidement étendue à toute l'Europe, en passant de 26 collectifs membres en septembre 2019 à plus de 42 aujourd'hui, répartis dans 9 pays, majoritairement en Europe (cf. Annexe) : Allemagne (4), Belgique (4), Danemark (1), Espagne (6), France (17), Pologne (1), Royaume-Uni (3) et Suède (1), mais aussi au Canada (2) et des demandes arrivent de collectifs d'Amérique du Sud.

102 <https://platform.coop/>

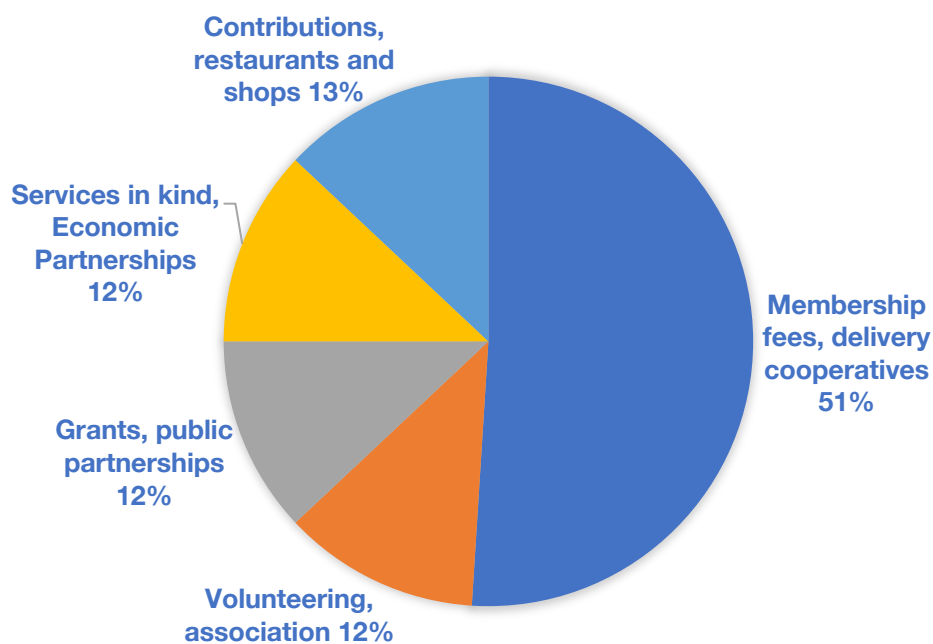
103 Voir notamment la liste compilée ici : <https://ioo.coop/directory/>.

104 Voir annexe I : Cooperatives membres de Coopcycle.

Les livraisons proposées concernent majoritairement des colis ou des marchandises et, dans une moindre mesure, des repas ou de la nourriture (cf. Annexe). Très peu de collectifs se spécialisent toutefois uniquement dans la livraison de repas.

Emplois de qualité et mutualisation des services

Beaucoup de ces collectifs sont créés par d'ancien·nes coursiers·ères des plateformes multinationales dans l'optique d'avoir et de promouvoir de meilleures conditions de travail. Le fonctionnement spécifique du réseau repose ainsi sur la solidarité entre les coopératives et leur permet de réduire leurs coûts grâce à la mutualisation de services. Les services mutualisés sont variés : soutien au développement commercial, formations, échanges de compétences ou encore apport de fonds pour les projets naissants. En parallèle, différents mécanismes de solidarité sont également mis en place : fonds d'aide en cas de difficulté, garantie des paiements, assurances communes pour les coursiers et les biens transportés. Les services sont pour moitié financés par la cotisation des membres de la fédération (voir schéma ci-dessous).



Le logiciel, « un bien commun pour rendre le pouvoir aux travailleurs »

Coopcycle est le nom de la fédération, mais aussi du logiciel, outil de cyclologistique complet au code ouvert. Il permet aux coopératives de gérer leurs courses, et aux commerçants, aux restaurateurs et aux clients d'accéder au service. Il est protégé par une licence à réciprocité

(copyleft), qui réserve son utilisation aux coopératives de coursiers. Ce faisant, l'association développe donc aussi une vision politique bien spécifique : la création d'un modèle économique anticapitaliste, basé sur le principe du Commun (cf. Charte des valeurs en Annexe). Coopcycle vise d'ailleurs à diffuser l'usage de la licence à des plateformes opérant dans d'autres secteurs ou encore à développer des accords avec les mairies pour développer de nouvelles formes de services publics. Ces objectifs politiques restent toutefois pour certains un « argument commercial » destiné avant tout à attirer les clients, à l'image de la mention d'une préoccupation environnementale par la majorité des collectifs (cf. Annexe I), alors que pour d'autres ce sont des principes incontournables. Si les engagements varient donc selon les collectifs, peu d'entre eux sont ouvertement militants contre les plateformes et/ou liés à des syndicats.

Les objectifs visés par les plateformes coopératives peuvent être multiples. Dans le cas des coopératives de travailleurs, il s'agit d'abord d'améliorer leurs conditions de travail. Comme l'explique Casilli, par exemple, « dans son livre-manifeste de 2016, Trebor Scholz définit des principes de coopérativisme largement cohérent avec l'action des syndicats en faveur de l'intégration du digital labour dans le cadre de la subordination protégée (...). Les plateformes coopératives doivent assurer à leurs membres des rémunérations décentes et la sécurité du travail, un encadrement légal protecteur, la portabilité des garanties en matière de santé et de prévoyance, et le droit à la déconnexion. À ces principes s'ajoute la propriété collective des plateformes entre les mains "des personnes qui génèrent la majorité de la valeur" et l'implication des travailleurs dans leur programmation et dans la gestion de leurs flux de production, pour instaurer un régime de " travail co-déterminé." » (Casilli, 2019 : 311)

Ce faisant, beaucoup de plateformes coopératives affichent toutefois également leur volonté de contribuer au développement plus large d'une économie de plateforme qui ne soit plus uniquement axée sur la course au profit, mais qui intègre aussi des considérations sociales, environnementales et démocratiques fortes : « Le coopérativisme de plateforme est construit sur la redéfinition de concepts tels que l'innovation et l'efficacité, dans la perspective de partager le plus largement possible les bénéfices réalisés, et non de les aspirer au profit d'une minorité » (Scholz, 2016 : 14).

D'autres, enfin, vont encore plus loin et considèrent la création de plateformes coopératives comme la préfiguration d'une économie post-capitaliste fondée notamment sur le partage et la notion de « [bien] commun ». C'est le cas de Bauwens et Kostakis, notamment, qui préconisent différentes stratégies « pour des coalitions post-entreprises et un mode de création de valeur

autonome, équitable et durable. L'objectif est d'aller au-delà du paradigme classique de l'entreprise et de ses pratiques extractives de maximisation des profits, vers la création de coopératives ouvertes pratiquant une économie éthique, orientée vers la notion de bien commun » (Bauwens & Kostakis, 2016 : 369). De la même manière, pour la fédération de coopératives Coopcycle, créer des plateformes coopératives vise aussi à « incarner une alternative au modèle des plateformes d'exploitation [et à] défendre un modèle anti-capitaliste et éthique » (cf. Charte des valeurs de Coopcycle en Annexe).

Entre défis et ambiguïtés

Quelle que soit la nature des objectifs des plateformes coopératives, le premier problème auquel elles font face vient de la concurrence que leur opposent les plateformes capitalistes traditionnelles. D'abord, parce que celles-ci ont accès à des sources de financement qui font largement défaut aux plateformes coopératives (cf. supra). Ensuite, parce que même avec des modèles qui tendent à réduire ou à externaliser un maximum de coûts de fonctionnement (à commencer par les coûts liés à la main-d'œuvre), les grandes plateformes capitalistes peinent déjà à être rentables (cf. supra). Difficile, dans ces conditions, de trouver un modèle d'affaires pour les coopératives qui soit à la fois respectueux des travailleurs... et rentable. Dans le domaine des livraisons à vélos, par exemple, la plupart des coopératives qui existent se spécialisent dans des segments de niches (ex. : livraisons entre entreprises, livraisons groupées) où les marges sont suffisantes, laissant les marchés des livraisons de repas individuels et plus largement de la *foodtech* aux multinationales du secteur.

Une deuxième limite du mouvement des coopératives de plateforme concerne son ambiguïté vis-à-vis du fonctionnement actuel de l'économie de plateforme, et plus largement de l'économie tout court. Pour une tendance majoritaire, de meilleures conditions de travail et des fonctionnements plus éthiques peuvent en effet être obtenus au sein du cadre économique, institutionnel et légal actuel : « Les coopératives, aussi petites soient-elles, peuvent fonctionner comme des entités éthiques et autogérées, qui fournissent un contre-modèle entrepreneurial ne reposant pas sur l'exploitation des travailleurs. » (Scholz, 2016 : 13) Ce faisant, toutefois, comme l'indique Casilli, « le risque est qu'elles se limitent à introduire un peu de diversité dans le paysage du digital labor, sans pour autant renverser le système actuellement en place » (Casilli, 2019 : 311). La difficulté qu'éprouvent les coopératives à concurrencer les principales plateformes sur leur propre terrain est ainsi un premier indicateur de ce risque. Un deuxième risque, plus insidieux, consiste pour bon nombre de ces plateformes à tenir pour acquise la platformisation croissante du travail, en cherchant simplement à en corriger les conséquences extrêmes grâce à la mise en coopérative. Des expériences en vue comme Smart (en Belgique), Coopaname (en

France) ou encore Doc Servizi (en Italie), par exemple, réunissent toutes, selon des modalités diverses, des travailleurs précaires au sein de structures coopératives qui leur fournissent des services mutualisés et l'accès à un statut de salarié (Martinelli et al., 2017). Si les avantages pour ces travailleurs sont bien réels, on est tout de même en droit de se demander s'il ne faudrait pas commencer par interroger les causes de leur précarité plutôt que de la prendre comme un acquis face auquel le modèle coopératif apporterait des « solutions efficaces »¹⁰⁵.

En face, nous l'avons dit, il existe toutefois une tendance minoritaire d'acteurs du coopérativisme de plateforme qui en font un véritable projet de transformation sociale et politique à l'échelle des sociétés. Pour ces derniers, il ne s'agit pas uniquement de corriger certains excès du capitalisme de plateforme, ni même de se contenter de faire exister une alternative, mais bien de lutter contre le modèle dominant avec l'ambition de le supplanter, à terme, par une économie (numérique) post-capitaliste dont les plateformes coopératives ne seraient qu'un des piliers. Dans cette optique, celles-ci constituent donc un laboratoire crucial d'une économie numérique favorisant le respect des travailleurs, de la société et de l'environnement, mais dont le plein potentiel ne pourrait être exploité que dans le cadre de transformations sociales, institutionnelles et juridiques beaucoup plus larges, à commencer par celles qui régissent le statut des données ou des infrastructures numériques des plateformes, notamment (cf. supra). Pour Bauwens (2014), par exemple, les plateformes coopératives ne pourront véritablement servir un projet de transformation sociale que si elles respectent les principes suivants, qui dépassent le seul enjeu du contrôle par les travailleurs :

- « 1. Les coopératives doivent être orientées statutairement (de manière interne) vers le bien commun
2. Les coopératives doivent fonctionner selon des modèles de gouvernance qui incluent l'ensemble des parties intéressées.
3. Les coopératives doivent co-produire activement la création de biens communs immatériels et matériels.
4. Les coopératives doivent être organisées socialement et politiquement à une échelle internationale, y compris lorsque leurs productions sont locales. »

De leur côté, nous l'avons évoqué, les membres de Coopcycle réfléchissent quant à eux aux moyens d'installer un rapport de force pour que les services publics locaux soutiennent et promeuvent leur alternative au capitalisme de plateforme (cf. encadré). Cela pourrait passer par

¹⁰⁵ Une approche que l'on retrouve aussi largement à l'OIT. Lire, par exemple : ILO (2019).

une campagne « ville antiUber », ou encore en plaidant pour un changement de pratiques au niveau local qui permettrait d'éviter que les coopératives ne misent leur survie que sur un prix plus élevé et une sensibilisation des consommateurs, par exemple à travers le versement de subventions publiques.

CONCLUSIONS :

PERSPECTIVES ET DÉFIS À VENIR

À la question « comment lutter efficacement contre les statuts dégradés imposés aux travailleurs par les plateformes et contre le modèle d'affaires qu'elles répandent ? » soulevée par cette étude, nous avons apporté une réponse en partant des stratégies des travailleurs eux-mêmes et de leurs représentants.

Les plateformes telles qu'Uber (2009) ou Deliveroo (2013) se sont implantées dans toutes les grandes villes d'Europe et du monde. Avec toute l'arrogance des multinationales hors-la-loi, elles ont bafoué les droits sociaux nationaux, spolié les caisses de sécurité sociale et volé les données de leurs soi-disant « collaborateurs », de facto travailleurs « nus », sans droits aucuns. Nous avons nommé le travail de plateforme, « travail nu », c'est-à-dire **mal rémunéré**, avec des **horaires trop longs et instables**, une protection sociale faible ou inexistante, une « autonomie » largement fictive et une **individualisation/fragmentation des relations de travail** qui mine les possibilités d'organisation, de représentation et de mobilisation collective. Ces caractéristiques ne sont pas propres au travail de plateforme, mais leur caractère **cumulé et poussé à l'extrême**, lui, est par contre spécifique. Tout comme le sont **la récolte et l'exploitation massive de données** par les plateformes qui décident et profitent seules de leur utilisation.

Cette casse sociale et le vol de données à grande échelle ont lieu grâce au subterfuge de l'application comme seule intermédiaire commerciale, éludant le rôle et la responsabilité des plateformes employeuses devenues irresponsables au plan social et sociétal. Les gouvernements acceptent pourtant l'implantation de ces plateformes prédatrices. L'illégalité entre dans le droit, le travail informel se banalise. Et c'est dans ce climat de légalisation des pratiques hors-la-loi et devant **l'urgence de la bataille pour un futur statut** du travailleur de plateforme que la présente étude a cru important d'étudier en profondeur deux stratégies de luttes : l'action collective et l'action juridique qui se révèlent complémentaires.

Pour conclure, nous dégageons pour chacune de ces deux stratégies des enseignements et défis essentiels, avant d'ouvrir sur un troisième défi plus large, celui de la nécessaire redéfinition des contours mêmes de l'économie numérique.

Vers la négociation collective transnationale et de nouveaux droits salariaux digitaux

Un premier enseignement clé porte sur **le véritable acquis de la première stratégie analysée** visant directement les plateformes : **la construction progressive d'un nouvel acteur collectif « global »**. En effet, si les résultats immédiats des nombreuses mobilisations décrites peuvent paraître fragiles et limités, leur existence même et leur multiplication ont surtout permis à de nouveaux acteurs collectifs de s'inventer et de réinventer des répertoires d'actions et de mobilisations aux différents niveaux.

On a vu comment, au plan local, les travailleurs de plateforme mettent en place **des actions directes et des grèves-déconnexions** portant des revendications pour des améliorations concrètes en termes de rémunération ou d'organisation du travail. **Le déclencheur des grèves est souvent la baisse des « tarifs »** associée (ou non) au passage au travail à la tâche. Les collectifs et syndicats recourent également à de nouvelles armes, comme la médiatisation pour pousser les plateformes à la négociation. Ils développent également de nouvelles alliances avec un front plus large de travailleurs précaires, l'organisation collective pouvant alors se penser en termes de chaîne d'approvisionnement, ce qui pourrait préfigurer la constitution **d'un nouveau « cybertariat »**.

À l'échelon européen, l'AG des coursiers a fait ressortir deux revendications transversales principales : **la transparence des données et un salaire minimum horaire**. Outre ces deux thèmes phares, quatre autres catégories de revendications sont ressorties : celles portant sur le statut d'emploi, la représentation collective, les conditions de travail *stricto sensu*, ainsi que des questions plus « politiques » comme l'extension aux autres secteurs et aux autres catégories de travailleurs. De son côté, la charte de la coordination internationale de l'AWU se base sur les revendications suivantes : la reconnaissance du travail des travailleurs numériques, une assurance accident et vie, un salaire « décent », l'élimination du système de classement, la fin des désactivations arbitraires et une assurance sociale universelle. Le croisement des deux chartes, européenne et internationale, indique que la thématique qui se recoupe exactement est celle de **la suppression des évaluations à la performance** qui révèle en réalité l'intensification du travail bien spécifique au travail de plateforme. Cette revendication est incluse dans une autre plus générale, celle de la transparence des applications et de la réappropriation de l'algorithme, revendications essentielles aujourd'hui. Reste alors le défi important de leur coordination à l'international pour dégager un **substrat revendicatif commun, soutenu par des propositions d'actions coordonnées**.

Outre la coordination des revendications, c'est aussi la prise en compte de la spécificité du travail de plateforme dans **la revendication de nouveaux « droits syndicaux numériques »** (*digital labour rights*) qui s'impose aujourd'hui avec, primo, les conséquences du « **management algorithmique** » sur les conditions de travail, et secundo, la place et le rôle qu'occupent **les données** dans le modèle économique des plateformes.

Agir sur la loi : vers de nouveaux statuts pour les travailleurs de plateforme

La deuxième stratégie mise en avant dans l'étude consiste en « Agir sur le droit ». Elle montre toute l'actualité et **l'importance de la bataille des statuts**, processus de long terme, qui conditionne largement le reste. Après des débuts décevants, la jurisprudence en matière de requalification s'est orientée de plus en plus vers une reconnaissance des travailleurs de plateforme comme des employés à part entière, avec 35 décisions favorables (dont 21 en Espagne) sur les 59 comptabilisées sur les cinq dernières années dans les huit pays européens concernés¹⁰⁶. Ces décisions se fondent sur le fait que, même si formellement la plateforme dit n'avoir qu'un rôle d'intermédiation de particulier à particulier, le juge constate qu'elle exerce en réalité un contrôle sur le coursier, grâce aux nombreux indices de subordination repérés : la situation des travailleurs de plateformes, géolocalisés, incapables de fixer le prix de leurs prestations, obligés de respecter des contraintes en matière de temps de travail, de porter un équipement déterminé, susceptibles d'être « déconnectés » par les plateformes... ne ressemble pas à celle des vrais indépendants.

Les actions judiciaires entreprises par des coursiers en vue d'obtenir une jurisprudence favorable aux travailleurs sont soutenues par les organisations syndicales dans chacun des pays. Celles-ci sont armées au plan juridique et ont le plus souvent une expérience préalable sur d'autres secteurs, car la problématique des faux indépendants est née bien avant l'économie de plateforme.

Cette jurisprudence favorable, assortie de coups de projecteurs médiatiques liés à des actions collectives de coursiers ou de chauffeurs, a donné un coup d'accélérateur aux débats et aux initiatives législatives en cours au niveau des États et de l'UE autour d'une législation encadrant spécifiquement le statut juridique des travailleurs de plateforme.

Dans ce contexte, une majorité de gouvernements soutient l'« ubérisation » de la société et participe, par-là, au détricotage du droit du travail. Comment donc lutter sur le terrain de la loi dans un contexte de légalisation progressive par l'argent ou par le droit d'entreprises jusque-là

¹⁰⁶ Pour les détails par pays, par entreprise et par années depuis 2016, voir annexe F2.

hors-la-loi ? Aux États-Unis, la contre-loi d'Uber qui porte le statut d'indépendant digital s'est imposée par referendum et grâce à l'argent mis dans la campagne par les multinationales des transports, contredisant le gouvernement de l'État californien qui était parvenu à réimposer le salariat. En Europe, les tiers statuts portant les désavantages de la subordination du salariat et de la non-protection des indépendants s'imposent dans de nombreux États membres, menaçant de faire loi à l'échelon européen. Seul le modèle espagnol semble résister à cette tendance lourde et défend l'emploi inconditionnel contre toute forme de statuts précaires. C'est ce que prône également Leïla Chaïbi en portant un projet de directive qui défend l'idée que les travailleurs de plateforme sont des travailleurs salariés en tant que tels.

Action collective ET action juridique

Ainsi, pour transformer les forces sociales accumulées (sur la base des décisions de requalifications favorables et des mobilisations sociales) **en pouvoir de négociation ou en victoire politique**, les collectifs, les syndicats et leurs alliés vont devoir continuer la bataille.

La présente étude révèle le caractère éminemment complémentaire des deux stratégies de lutte analysées ici : l'action collective ET l'action juridique. Les mobilisations existantes aux différents niveaux (local, national, européen et international) soutiennent en effet les luttes juridiques et politiques favorables aux travailleurs de plateforme. Aujourd'hui, c'est bien l'accumulation des forces par la lutte et la construction d'un acteur collectif puissant, si possible transnational, qui ouvrira sur l'opportunité d'une victoire des travailleurs dans la bataille des statuts en cours. Et inversement, c'est en s'appuyant sur les victoires de la jurisprudence favorable et en étendant ce conquis fondamental à d'éventuelles victoires politiques à venir que l'action collective pourra se renforcer.

Dans ce contexte tendu, l'avenir de la loi espagnole en cours de discussion est donc important non seulement pour les travailleurs espagnols, mais aussi à titre de modèle dans le cadre du combat politique autour de la future directive au sein des institutions européennes en 2021.

La bataille juridique sera longue. Mais, les victoires jurisprudentielles arrachées jusqu'ici et le débat qui s'amorce à l'échelon européen témoignent de la justesse et de la persévérance des luttes historiques pour la (re)conquête du droit d'avoir des droits.

Vigilance sur les contours de l'économie numérique

Un dernier défi renvoie à un impensé majeur dans les stratégies de luttes actuelles pour la défense des travailleurs de plateforme : la prise en compte des évolutions qui concernent

actuellement **le fonctionnement même de l'économie numérique**. Nous l'avons vu, **le travail de plateforme s'inscrit dans un mouvement de plateformes plus large de l'économie et des sociétés**. Initiée au tournant des années 2000, cette plateformes a progressivement débouché sur la consolidation de **vastes monopoles numériques** dont la puissance s'est largement construite à l'abri d'un relatif vide juridique et réglementaire sur toute une série d'enjeux clés, à commencer par celui des données.

Dans ce contexte, les principaux lobbys du numérique et leurs soutiens étatiques cherchent à **verrouiller leurs avantages et leur modèle d'affaires** à travers des négociations commerciales internationales sur le « commerce électronique » (Leterme, 2019). Dernier lieu en date de cette offensive, l'OMC, dont une quatre-vingtaine de membres a lancé en 2019 des négociations controversées sur ce sujet. **Leurs issues pourraient durablement affecter les possibilités de résistances au pouvoir croissant des plateformes numériques**, à travers des clauses comme la libre circulation à travers les frontières des données, l'interdiction des mesures de localisation des données ou encore la protection des codes sources et des algorithmes. Si elles étaient confirmées, ces clauses rendraient caducs les efforts des travailleurs de plateformes pour un meilleur contrôle sur leurs données ou pour améliorer la transparence des algorithmes, par exemple (ITUC, 2019).

En parallèle, l'Union européenne a également entamé son propre chantier de réforme de l'économie numérique à travers son *Digital Services Act*. La perspective d'ensemble du texte, qui vise essentiellement à garantir le fonctionnement concurrentiel de l'économie numérique, augure mal de la capacité de l'UE à aborder des enjeux cruciaux pour les travailleurs de plateforme – et les travailleurs en général – comme les droits socioéconomiques liés aux données ou encore le statut juridique des plateformes (Just Net Coalition, 2019).

On le voit, si elles ne concernent pas directement le statut et les conditions de travail des travailleurs de plateforme, ces évolutions internationales et européennes sont néanmoins **lourdes de conséquences potentielles pour leurs stratégies actuelles et futures**. Une plus grande vigilance sur ces enjeux s'impose donc, mais aussi et surtout un travail d'alliance avec d'autres acteurs et/ou secteurs (de plus en plus nombreux) qui se mobilisent pour infléchir le cours actuel de la « transition numérique » (JNC, 2019).

Des coopératives pour refonder le travail de plateforme ?

Parmi ces initiatives, celles qui se revendiquent du « **coopérativisme de plateforme** » sont particulièrement intéressantes, dans la mesure où elles cherchent précisément à défendre **une autre plateforme à partir d'une réappropriation par les travailleurs de leurs outils de travail et de leurs données numériques** (Scholz, 2016). Coopcycle, la Fédération européenne des coopératives de coursiers montre l'exemple de ce type d'alternatives avec son logiciel vu comme « un bien commun pour rendre le pouvoir aux travailleurs ».

Et à l'échelle internationale, le « *platform cooperatives consortium* » témoigne d'une réelle volonté de faire de ces coopératives 2.0 les fers de lance d'une autre plateforme plus respectueuse des droits des travailleurs, des usagers et des sociétés au sens large ou encore de l'environnement. Néanmoins, à l'heure actuelle, ces initiatives souffrent encore trop souvent **d'un environnement macro-économique et juridique qui leur est largement défavorable**.

Que ça soit en termes de sources de financement ou de modèles d'affaires, difficile en effet aujourd'hui de concurrencer les grandes plateformes capitalistes sur leur propre terrain. Du moins sans plaider en parallèle pour des **bouleversements institutionnels et juridiques profonds** qui permettraient, au minimum, de rééquilibrer les rapports entre coopératives et plateformes capitalistes, voir, dans l'idéal, de donner résolument l'avantage aux premières. Cette possibilité se heurte toutefois à **une ambiguïté persistante au sein du mouvement des plateformes coopératives**. En effet, si certains (majoritaires) sont prêts à se contenter d'un mouvement qui ferait essentiellement office de niche « éthique » au sein d'une économie de plateforme qui resterait principalement capitaliste, d'autres (minoritaires) sont davantage résolus à en faire un outil politique de transformation sociale et économique radicale.

Une autre plateforme est-elle possible... et souhaitable ?

Une question manque toutefois dans tous ces débats. C'est la question préalable **des limites que l'on souhaite fixer au processus même de plateforme et plus largement de numérisation de l'économie**. L'ensemble des stratégies et des acteurs analysés dans cette étude, jusqu'aux plus radicaux ou farouchement anticapitalistes, partagent en général la même conviction sur **le caractère inéluctable et souhaitable de la « transition numérique »**. Il s'agit alors toujours de lutter pour une *autre* plateforme ou pour une *autre* économie numérique, mais sans jamais (ou trop rarement) **en interroger la légitimité même**. Pourtant, les conséquences délétères de ces évolutions commencent à être largement documentées, tant du point de vue des conditions de travail, comme nous l'avons vu, que du débat démocratique, ou encore, et peut-être surtout,

du point de vue de leurs conséquences environnementales (The Shift Project, 2018). Ensemble, ces conséquences pointent vers la nécessité de s'interroger sur ce **qu'on veut et peut se permettre** en termes de numérisation et de plateformisation de l'économie. Une question essentielle à poser d'urgence.

BIBLIOGRAPHIE

Abdelnour, S., Collovald, A., Mathieu, L., Péroumal, F. et Perrin, É. (2009), « Précarité et luttes collectives : renouvellement, refus de la délégation ou décalages d'expériences militantes ? », *Sociétés contemporaines*, 74, (2), pp. 73-95.

Abdelnour S. et Lambert A. (2014), « 'L'entreprise de soi', un nouveau mode de gestion politique des classes populaires ? Analyse croisée de l'accession à la propriété et de l'auto-emploi (1977-2012) », *Genèses* 2014/2 (n°95), pp. 27-48.

Abdelnour, S. (2016a), « 13. Moi, petite entreprise. Impacts individuels et collectifs de la diffusion de l'auto-entrepreneuriat », *Regards croisés sur l'économie* 2016/2 (n° 19), pp. 192-203.

Abdelnour, S. (2016b), « Quand l'auto-entrepreneuriat se substitue au salariat : Le prix et la valeur de l'indépendance », *Socio-économie du travail. Être entrepreneur de soi-même, l'auto-emploi*, Classiques Garnier, 2017, i, 2016 (n°1), pp. 29-60.

Abdelnour, S., Bernard, S. (2018), « Mobiliser le travail, contourner les régulations », *La nouvelle revue du travail* : <http://journals.openedition.org/nrt/3797>.

Abdelnour, S, Bernard, S. (2019a), « Communauté professionnelle et destin commun. Les ressorts contrastés de la mobilisation collective des chauffeurs de VTC », *Terrains & travaux*, vol. 34, no. 1, 2019, pp. 91-114.

Abdelnour, S. Bernard, S. (2019b), « Quelles résistances collectives face au capitalisme de plateforme ? » in Abdelnour, S., Meda, D. *Les nouveaux travailleurs des applis*, Paris, Puf/Vie des idées, pp. 61-74.

Abdelnour, S. Bernard, S. (2020), « Faire grève hors du salariat et à distance ? Les pratiques protestataires des chauffeurs de VTC », *Mouvements*, 2020/3, n° 103, pp. 50-61.

Aguilera, A., Dablan, L., Rallet, A. (2018), « L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée : Enquête sur les livreurs micro-entrepreneurs à Paris », *Réseaux*, 212(6), pp. 23-49.

Alderman, L. (2019), « Food-Delivery Couriers Exploit Desperate Migrants in France », *New York Times*, 16 June 2019.

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 ».

Bauraind, B. (2018), « Numérisation de l'économie et déterminisme technologique », *Gresea* : <https://gresea.be/Numerisation-de-l-economie-et-determinisme-technologique>.

Bauwens M. (2015), *Sauver le monde : vers une économie post-capitaliste avec le peer- to-peer*, Paris, Les Liens qui libèrent.

Bauwens, M. (2014), « Why We Need a New Kind of Open Cooperatives for the P2P Age », *OPEN*, 12 August : <https://open.coop/2014/08/12/why-we-need-a-new-kind-of-open-cooperatives-for-the-p2p-age/>.

Bauwens, M., Kostakis, V. (2016), « Why Platform Co-ops Should Be Open Co-ops », in Scholz, T. et Schneider, N. (ed.), *Ours to Hack and to Own: The Rise of Platform Cooperativism, a New Vision for the Future of Work and a Fairer Internet*, London/New York, OR Books, pp. 163-167.

Bell, D. (2019), « Deliveroo's Virtual Restaurant Model Will Eat The Food Service Industry, As Amazon Piles In To Fund U.S. Expansion », *Forbes* : <https://www.forbes.com/sites/douglasbell/2019/08/26/deliveroos-virtual-restaurant-model-will-eat-the-food-service-industry-as-amazon-piles-in-to-fund-us-expansion/>.

Beltran de Heredia Ruiz, I. (2019), *Work in the platform economy: arguments for an employment relationship*, Barcelona, Huygens.

Brabham, D. (2013), *Crowdsourcing*, Cambridge, MIT Press.

Brugière, F. (2019), « Faire face à la dépendance économique et au contrôle numérique : des résistances aux mobilisations professionnelles des chauffeurs des plateformes », *La nouvelle revue du travail*, DOI : <https://doi.org/10.4000/nrt.5653>.

Butollo, F. (2019), *Digitaler Kapitalismus*, Berlin, Suhrkamp.

Cant, C. (2017), « Precarious Couriers are eading the struggles Against Platform Capitalism », *Political Critique*, August 2017 : <http://politicalcritique.org/world/2017/precarious-couriers-are-leading-the-struggle-against-platform-capitalism/>.

Cant, C. (2018), « 2016-2017 : La vague de résistance des travailleurs des plateformes de livraisons européennes » *Politics Without Inquiry!*, 29 January 2018 : <https://notesfrombelow.org/article/european-food-platform-strike-wave>.

Cardon, D. et Casilli, A. (2014), *Qu'est-ce que le digital labor ?*, Bry-sur-Marne, INA.

Casilli, A. (2019), *En attendant les robots, Enquête sur le travail du clic*, Paris, Seuil.

Cherry, M. « Uber plébiscité en Californie », *Le grand continent*, 12 novembre 2020, <https://legrandcontinent.eu/fr/2020/02/19/geopolitique-des-plateformes/>

Collovald, A. et Mathieu, L. (2009), « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », *Politix*, 86, (2), pp. 19-143.

Custers, R., Dufresne, A. (2017), « Deliveroo, t'es foutu, les vélos sont dans la rue ! », *Gresea*, December 2017 : <http://www.gresea.be/Deliveroo-t-es-foutu-les-velos-sont-dans-la-rue>.

Daugareilh, I., Degryse, C., Pochet, P. (2019), « The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective », *Working paper, ETUI*.

- De Stefano v. (2018), « “Negotiating the algorithm”: Automation, artificial intelligence and labour protection », Employment Working Paper No.246, Geneva, ILO.
- De Stefano, V. et Ponce Del Castillo, A. (2020), « The Digital Services Act package : Reflections on the EU Commission’s policy options », *ETUI Policy Brief*, n°12.
- Degryse, C. (2016), « Digitalisation of the economy and its impact on labour markets », *Working paper*, ETUI.
- Dorssemont, F., Lamine, A. (2020), « Quels droits collectifs pour le travailleur de plateformes ? Champs d’application des droits fondamentaux et obstacles à leurs exercices », in Lamine, A. Wattecamps, C., *Quel droit social pour les travailleurs de plateforme ?*, Bruxelles, Arthémis, pp. 299-350.
- Dufresne, A. (2019), « Coursiers de tous les pays, Unissez-vous ! », and the English version « Riders of the world, unite ! », *Gresea Échos* n°98, Bruxelles, June 2019 : <https://gresea.be/Coursiers-de-tous-les-pays-unissez-vous-En-lutte-contre-le-capitalisme-de>
- Dufresne, A. (2019a), « Les formes de la lutte : de la vague de grèves nationales aux enjeux du salariat », and the English version, « Forms of struggle: from the wave of national strikes to the challenges of salaried work », *Gresea Échos* n°98, pp. 24-33.
- Dufresne A., Leterme C. et Vandewattyne J. (2018), « Les mobilisations du Collectif des coursier.e.s contre Deliveroo » in *Courrier Hebdomadaire du CRISP*, n°2383-84, 2018, p 45-58.
- Dufresne, A. Demeester, E. (2020), « Les coursiers en Belgique : d’une grève locale au rassemblement international en passant par la première assemblée nationale », in *Courrier hebdomadaire du CRISP*, November 2020, à paraître.
- Dufresne-Castets, M.-L. (2017), *Un monde à gagner. La lutte des classes au tribunal*, Paris, Don quichotte, Seuil.
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R. et McDonnell, A. (2019), « Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM », *Human Resource Management Journal*, vol. 30, n°1, pp. 114-132.
- Dumont, D., Lamine, A., Maisin, J.-B. (2020), *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants. Cadrages théoriques et études de cas*, Bruxelles, Larcier.
- Dyer-Witheyford, N. (2015), *Cyber-Proletariat: Global Labour in the Digital Vortex*, Londres, Pluto Press.
- ETUC (2019), *New trade union strategies for new forms of employment*, Bruxelles, ETUC.
- Eurofound (2018), *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Euronews (2020), « EU looks to curb powers of Big Tech with new Digital Services Act », 1 Octobre 2020 : <https://www.euronews.com/2020/10/01/eu-looks-to-curb-powers-of-big-tech-with-new-digital-services-act>.

European Economic and Social Council (2017), « Artificial Intelligence - The consequences of artificial intelligence on the (digital) single market, production, consumption, employment and society (own-initiative opinion) », 31 May 2017, JO C 288.

Flichy, P. (2017), *Les Nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*, Paris, Seuil.

Freyssinet J. (2019), « Royaume-Uni. Les syndicats et les plateformes », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 165, March 2019, pp. 34-46.

Fulton, L. (2018), *Les syndicats s'engagent pour la protection des travailleurs indépendants*, Bruxelles, Confédération européenne des syndicats.

Godin, P. (2015), « Uber's plan for self-driving cars bigger than its taxi disruption », *Mobility Lab*, 18 August : <https://mobilitylab.org/2015/08/18/ubers-plan-for-self-driving-cars-bigger-than-its-taxi-disruption/>.

Gomes, B. (2017), *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants, étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais*, 21 décembre 2017, OIT.

Graham, M. et Woodcock, J. (2018), « Towards a fairer Platform Economy. Introducing the Fairwork Foundation », *Alternate Routes, A journal of social Critical research*, n°29. Pp. 242-253

Gray Mary L., Siddharth, S (2020), *Ghost Work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass*, Boston, Houghton Mifflin Harcourt.

Gurumurthy A., Bharthur D., Chami N., Vipra J. et Anwar I. A. (2019), *Platform Planet: Development in the Intelligence Economy*, Bangalore, IT for Change.

Gurumurthy, A. et Chami, N. (2020), « A 3-Point Agenda for Platform Workers; as if the South Matters », *Bot Popul* : <https://botpopuli.net/platform-gig-work-global-south-labor-digital-economy-covid>.

Hodges-Aeberhard J. (1989), « The right to organize in Article 2 of the convention n°87 – What is meant by workers “without distinction whatsoever”? », *International Labour Review*, pp.177-194.

Huws, U. (2014), *Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age*, New York, Monthly Review Press.

ILO (2019), « Cooperative & Social and Solidarity Economy – Responses to Key Issues in the Report of the Global Commission on the Future of Work », Geneva, ILO.

ILO (2018a), « Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world, Geneva », Geneva, ILO.

ILO (2018b), « Job quality in the platform economy », *Issue Brief* n°5, Geneva, ILO.

ILO (2018c), « The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being », *ILO Research Paper Series*, Geneva, ILO.

ILO (2016a), « The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-econom" », *Conditions of Work and Employment*, Series No. 71, Geneva, ILO.

ILO (2016b), « Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy », *Conditions of Work and Employment*, Series No. 94, Geneva, ILO.

ILO (2016c), « Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworker », *Conditions of Work and Employment*, Series No. 74, Geneva, ILO.

IPOL (2020), « Platform economy and precarious work: Mitigating risks », *IPOL Briefing for the European Parliament*, Brussels.

ITUC (2019), « e-Commerce Free Trade Agreements, Digital Chapters and the impact on Labour: A comparative analysis of treaty texts and their potential practical implications », ITUC-New Economic Foundation: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/digital_chapters_and_the_impact_on_labour_en.pdf.

James, D. (2020), *Digital Trade Rules: A Disastrous New Constitution for the Global Economy*, by and for Big Tech, Brussels, Rosa Luxembourg Stiftung.

Jan, A. (2018), « Livrer à vélo... en attendant mieux », *La nouvelle revue du travail* : <http://journals.openedition.org/nrt/3803>.

Jehin, A. (2018), « Coursiers à vélo et Deliveroo : les enseignements d'un combat social », *Smart* : https://smartbe.be/wp-content/uploads/2018/07/06-2018-deliveroo_final.pdf.

Jeet Singh, P. (2020), « Economic rights in a data-based society. Collective Data Ownership, Workers' Rights, and the Role of the Public Sector », Public Services International, Friedrich Ebert Stiftung.

Jesnes, K., Ilsøe, A., Hotvedt, M.-J. (2019), *Collective agreements for platform workers? Examples from the Nordic countries*, March 2019, Nordic future of work Brief 3, Fafo.

Just Net Coalition (2019), « Digital Justice Manifesto – A Call to Own Our Digital Future » : <https://justnetcoalition.org/digital-justice-manifesto.pdf>.

Kessler S. (2015), « The Domestic Workers Alliance Creates New Framework For Improving Gig Economy Job », *Fast Company* : <https://www.fastcompany.com/3051899/the-domestic-workers-alliance-creates-new-framework-for-improving-gig-economy-jobs>.

Kilhoffer Z., De Groen, W.-P., Lenaerts, K., Smits, I., Auben, H., Waeyaert, W., Giacumacatos, E., Lhernould, J.-P., Robin-Olivier S. (2019), *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, European Commission final Report, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>, décembre 2019.

Lamine, A., Wattecamps, C. (2020), *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes ? Premiers diagnostics et actualités législatives*, Bruxelles, Arthémis.

Lebas, C. (2019), « Carrière d'autoentrepreneur et rapports (critiques) au travail : comment les coursiers à vélo font émerger des contestations », *La Revue de l'Ires*, vol. 99, no. 3, 2019, pp. 37-61, <https://doi.org/10.3917/rdli.099.0037>.

Lee, Min K., Kusbit, D., Metsky, E. et Dabbish L. (2015), « Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers », Conference: CHI '15 Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems, April 2015.

Lejeune, G. (2018). « Les chauffeurs de taxi face à Uber : Une mise à l'épreuve économique et politique », *Politix*, 122(2), pp. 107-130.

Lemozy, F. (2019), « La tête dans le guidon », *La nouvelle revue du travail*, n°14, May 2019 : <https://doi.org/10.4000/nrt.4673>

Leterme, C. (2019), « Global Business of Bytes », *Le Monde diplomatique*: <https://mondediplo.com/2019/11/10ecommerce>.

Majority Staff Report and Recommendations, Subcommittee on anti-trust, commercial, and administrative law of the committee on the judiciary, Washington, (2020), « Investigation of competition in digital markets », *US House of Representatives*.

Marinaro, P. (2020), « I riders latinoamericani lanciano lo sciopero globale », *Jacobin Italia*, 28 August 2020 : <https://jacobinitalia.it/i-riders-latinoamericani-lanciano-lo-sciopero-globale/>.

Martinelli, F., Bozzoni, S., Caroli, S., Tamascelli, F. et Guerini, G. (2019), « Platform Cooperativism in Italy and in Europe », *CIRIEC Working Paper*, No. 2019/27 : <http://www.ciriec.uliege.be/wp-content/uploads/2020/02/WP2019-27.pdf>.

Mateescu, A. et Nguyen, A. (2019), « Algorithmic Management in the Workplace », *Data & Society*, February : https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf.

Parent-Rochelleau X. et Arnaud, M. (2020), « Les algorithmes remplaceront-ils les gestionnaires ? », *Gestion* : <https://www.revuegestion.ca/les-algorithme-remplaceront-ils-les-gestionnaires>.

Pesole, A. et al. (2018), « Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey », *Publications Office of the European Union*: <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157>.

Piasna, A. et Drahokoupil J. (2019), « Digital labour in central and eastern Europe: evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey », *Working Paper 2019.12*, ETUI.

- Prassl, J. (2018), « Collective voice in the platform economy : challenges, opportunities, solutions », Bruxelles, Report for ETUC, <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Prassl%20report%20maquette.pdf>
- Reuters (2019), « China and U.S. among 76 WTO members pushing for new e-commerce rules », 25 January : <https://www.reuters.com/article/us-davos-meeting-ecommerce/china-and-u-s-among-76-wto-members-pushing-for-new-e-commerce-rules-idUSKCN1PJ0UK>.
- Rocca, M. (2020), « Perspectives internationales : les juges face aux plateformes. La liberté d'allumer l'app et celle d'éteindre le droit du travail », in Lamine, A., Wattecamps, C., *Quel droit social pour les travailleurs de plateforme ?*, Arthémis, Bruxelles, pp. 85-97.
- Scholz, T. (2017), *Uberworked and Underpaid: How Workers Are Disrupting the Digital Economy*, Cambridge, Polity Press.
- Scholz, T. (2016), « Platform Cooperativism – Challenging the Corporate Sharing Economy », *Rosa Luxembourg Stiftung* (NY Office).
- Scholz, T. (2014), « Platform Cooperativism vs. the Sharing Economy », *Medium*, 5 December : <https://medium.com/@trebors/platform-cooperativism-vs-the-sharing-economy-2ea737f1b5ad>.
- Schwab, K. (2017), *La Quatrième Révolution industrielle*, Paris, Dunod.
- Simonet, M. (2018), *Travail gratuit. La nouvelle exploitation*, Paris, Textuel.
- Smart (2017), *Dossier sur l'expérience sociale menée par Smart dans les secteurs de livraison en Belgique* », Bruxelles.
- Srnicek, N. (2017), *Platform capitalism*, Cambridge, Polity.
- Staab, P. et Nuss, S. (2019), *Marx und die Roboter*, Berlin, Dietz.
- Tassinari, A., Maccarrone, V. (2017), « The mobilisation of gig economy couriers in Italy: some lessons for the trade union movement », *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(3), pp. 353-357.
- The Economist (2017), « Regulating the internet giants: The world's most valuable resource is no longer oil, but data », 6 May : <https://www.economist.com/leaders/2017/05/06/the-worlds-most-valuable-resource-is-no-longer-oil-but-data>.
- The Guardian (2017), « Deliveroo accused of 'creating vocabulary' to avoid calling couriers employees », 5 April : <https://www.theguardian.com/business/2017/apr/05/deliveroo-couriers-employees-managers>.
- The Shift Project (2018), *Lean ICT: Pour une sobriété numérique*, The Shift Project.

The Verge (2019), « Uber and Lyft finally admit they're making traffic congestion worse in cities », 6 August : <https://www.theverge.com/2019/8/6/20756945/uber-lyft-tnc-vmt-traffic-congestion-study-fehr-peers>.

Urzi Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E. (2019), *Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers*, Luxembourg, EUR 29810 EN, Publications Office of the European Union.

Vandaele K. (2017), « Belgique : les syndicats sur le qui-vive pour soutenir les travailleurs des plateformes : l'exemple des livreurs de repas », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, December, pp. 85-100 : <http://bit.ly/30xhWpn>.

Vandaele, K. (2018), « Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers collective voice and representation in Europe », *Working Paper, ETUI*, 2018.05.

Vandaele, K., Piasna A., Drahoukoupil J. (2019), « Algorithm breakers are not a different species: attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium », *Working paper, ETUI*.

Wachsmuth, D. & al. (2018), « The high cost of short-term rentals in New York City, Report from the Urban Politics and Governance research group », School of Urban Planning, McGill University.

World Economic Forum (2020), « The Promise of Platform Work: Understanding the Ecosystem », Davos, WEF.

Yaseen, A. et Woodcock, J. (2020), « A History of Uber Organizing in the UK », *South Atlantic Quarterly* 119(2), pp. 412-21.

Zuboff, S. (2019), *The Age of Surveillance Capitalism*, New York, Public Affairs

ANNEXES

Annexe A. Les grandes entreprises de plateforme en chiffres.....	130
Annexe B. Les plateformes de distribution de repas chauds.....	132
Annexe C. Collectifs et syndicats dans le secteur de la livraison de repas chauds	134
Annexe D. Action collective, négociation collective, action en justice dans les secteurs des plateformes allégées.....	138
Annexe E. Déclaration internationale des coursiers	149
Annexe F. Décisions de la Cour concernant le reclassement juridique des contrats de travail liant les plateformes de distribution et les prestataires de services	150
Annexe F.1 Nombre de décisions par an et par pays	157
Annexe F. 2. Nombre de décisions par an et par plateforme	157
Annexe G. Critères de l'OIT pour assurer un travail décent sur les plateformes numériques de travail.....	158
Annexe H. Les critères de la Fairwork Foundation	159
Annexe I. Les coopératives membres de Coopcycle	160
Annexe J. Liste des acronymes	166

Annexe A. Les grandes entreprises de plateforme en chiffres

	Amazon	Alphabet (Google)	Alibaba	Facebook	Twitter	Airbnb	Uber
Année de naissance	1994	1998 (Google) 2015 (Alphabet)	1999	2004	2006	2008	2009
Siège social	USA	USA	China	USA	USA	USA	USA
Activité(s) principale(s)	E-commerce	Services liés à l'Internet	E-commerce	Service de réseautage social	Service de réseautage social	Hébergement	Véhicule de location, livraison de nourriture, courrier
Actionnaires	15,1% Jeff Bezos, 6,4% Vanguard Group, 5,4% BlackRock	26,1% Larry Page, 25,1% Sergey Brin, 5,2% Eric Schmidt, 3% Vanguard Group, 2,6% BlackRock	24,9% SoftBank (Japon), 4,8% Jack Ma (fondateur)	57,9% Mark Zuckerberg, 6,8% Eduardo Saverin, 4,8% Dustin Moskovitz, 2,7% Vanguard Group, 2,3% BlackRock, 2,1% FMR (Fidelity)	10,3% Vanguard Group, 6,6% BlackRock, 5,9% Morgan Stanley, 2,3% Jack Dorsey	Brian Chesky, Joe Gebbia & Nathan Blecharczyk (fondateurs)	12,7% SB Investment Advisers, 8,6% Benchmark Capital Management, 4,4% FMR (Fidelity), 4,2% Public Investment Fund, 4,1% GV Management, 3,8% Expa Capital, 3,0% Vanguard Group
Présence géographique	Des vitrines dans 17 pays, dont 6 dans l'UE (avec le Royaume-Uni)	Dans le monde entier	Dans le monde entier	Dans le monde entier	Dans le monde entier	Dans le monde entier	69 pays, plus de 900 zones métropolitaines
Emploi	798,000	118,899	117,600	44,942	4,900	6,300	26,900
Chiffre d'affaires	250,600 m €	144,593 m €	64,307 m €	63,156 m €	3,090 m €	2,323 m €*	12,638 m €
Bénéfice net	10,352 m €	30,680 m €	18,853 m €	16,513 m €	1,309 m €	83 m €*	-7,599 m €
Marge bénéficiaire	4,1%	21,2%	29,3%	26,1%	42,4%	3,6%	-60,1%
Taux de profit	18,7%	17,1%	19,8%	18,3%	16,9%		

Valeur estimée	813 b€	826 b€	497 b€	522 b€	22 b€	343 b€	57,370 m €**
-----------------------	--------	--------	--------	--------	-------	--------	--------------

Source : Rapports annuels des plateformes, 2018.

* fin 2017 (Airbnb ne publie aucun résultat).

** données récentes,

Toutes les données sont converties en euros et en millions.

La valeur estimée est la capitalisation boursière.

Annexe B. Les plateformes de distribution de repas chauds en chiffres

	Foodora	Delivery Hero	Takeaway.com	Glovo	Deliveroo	Uber Eats
Année de naissance	2014	2011	1999	2014	2013	2015
Siège social	Allemagne	Allemagne	Pays-Bas	Espagne	Royaume-Uni	États-Unis
Société mère	Delivery Hero Take Away (since 2/2018)	Delivery Hero	Just Eat Takeaway.com	Glovoapp	Roofoods Limited	Uber Technologies Inc.
Actionnaires	Takeaway.com	22.5% Naspers 6.95% Insight Venture	29.63% Gribhold 7.09% Capital Research 18% Delivery Hero	Oscar Pierre and Sacha Michaud 15.95% Deliveroo	Will Shu, founder	Uber Technologies
Présence géographique	25 pays dont 10 pays de l'UE *	41 pays	12 pays	24 pays dont 6 de l'UE 75 villes	14 pays dont 8 de l'UE 500 villes	57 pays dont 9 de l'UE 580 villes
Nombre de restaurants	36,000	290,000	43,763	15,000	80,000	220,000
Nombre de coursiers	22,000		4,200	40,000	60,000	3 m (dont 750,000 aux États-Unis)
Emploi		22,515***	5,423***			
Chiffre d'affaires	n.d.	1,238 m€***	427 m€***	350 m€*	313 m€	1,236 m€
Bénéfice net	-136 m€	230 m€***	-115 m€***	-90 m€	-208 m€	n.d.
Valeur estimée	n.d.	13,866 m€***	12,226 m€***	250 m€	3,618 m€	16,925 m€**

Sources : Roofoods Ltd, Rapport annuel et États financiers 2017 (il n'y a pas de rapport plus récent) ; Uber Technologies, Amsterdam n°1 to form S-1 Registration Statement under the Securities Act of 1933 ; Delivery Hero, Rapport annuel 2018; Takeaway.com, Rapport annuel 2018.

** Estimation produite par les banques Goldman Sachs et Morgan Stanley en octobre 2018.

* Foodora a quitté 3 pays : l'Autriche, l'Allemagne et les Pays-Bas depuis 2018.

*** Chiffres de fin 2019.

Toutes les données sont converties en euros et en millions.

La valeur estimée est la capitalisation boursière.

Annexe C. Collectifs et syndicats dans le secteur de la livraison de repas chauds

Pays	Plateformes	Collectifs de Coursiers date de création	Syndicats date de création
Norvège	Foodora	Riders Club Norway (03/2018)	Oslo Transportarbeiderforening Syndicat des transports Membre de Fellesforbundet
Suisse	Uber Eats Notime	Couriers' collective (Geneva)/ UNIA (01/2018)	Unia Syndicom Syndicat des médias et de la logistique
Autriche	Mjam (Delivery Hero) Lieferservice.at	Couriers' collective/Vida (2018)	Vida Union des transports et des services
Pays-Bas	Deliveroo Uber Eats	Riders Union/FNV (10/2017)	FNV Federatie Nederlandse Vakbeweging Confédération des syndicats des Pays-Bas
Allemagne	Deliveroo Lieferando (TakeAway.com) /Foodora	Deliverunion/FAU (01/2017) Liefiern am Limit/NGG (02/2018)	FAU Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union Syndicat libre des travailleurs NGG, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Syndicat des secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, des cafés et de l'accueil
France	Deliveroo Uber Eats Glovo Stuart	CLAP (Paris), Collectif des Livreurs Autonomes de Paris (01/2017) Bikers Nantais (Nantes) Collectif des Coursiers de Lille Métropole (Lille) (a disparu en 2018)	Syndicat des Coursiers à Vélo de la Gironde (Bordeaux, CGT) (02/2017) Syndicat CGT des coursiers unis dijonnais (SCCUD) (08/2019) Syndicat des Coursiers Autonomes de Loire-Atlantique (SCALA CGT) (12/2019) CGT UBER EATS/DELIVEROO LYON (10/2020) SUD COMMERCE (Solidaires)

Belgique	Deliveroo Uber Eats TakeAway	Collectifs des Coursiers (Brussels) (04/2016) Deliveroo Riders Ghent (2019, fermé en 2020)	United Freelancers (ACV-CSC) a mis en place en 2019 une équipe dédiée au soutien des travailleurs de plateforme et, plus largement, à toutes les nouvelles formes d'emploi (indépendants intégrés, etc.). FGTB Plateforme L'initiative a été lancée pour aider la FGTB à mieux atteindre les travailleurs de plateformes, les informer de leurs droits et devoirs et leur offrir un soutien, le tout dans un environnement entièrement en ligne.
Royaume-Uni	Deliveroo Uber Eats Glovo Just Eat	Riders Roovolt (IWGB) (09/2019) Couriers Network Glasgow (IWW) (03/2018) IWW Couriers Network Cymru (Wales) (01/2018) Leeds Couriers Network (01/2019)	IWGB, Independent Workers Union of Great Britain (Couriers & logistics Branch) (2015) IWW, Industrial Workers of the World (Couriers Network) (01/2018) ACORN The Union (2014)
Espagne	Deliveroo Uber Eats Glovo	RidersXDerechos (Valencia) (07/2017) RidersXDerechos (Barcelona) (06/2017) RidersXDerechos (Euskadi) (03/2018) La Pajara Ciclomensajería Cooperative representing RidersXDerechos in Madrid (2018) RidersXDerechos (Cantabria) (12/2019)	Intersindical Valenciana Intersindical Alternativa Catalunya LAB, Langile Abertzaleen Batzordeak Comités ouvriers nationalistes, Pays Basque UGT (Union General de Trabajadores) Confederacion General del Trabajo (CGT) Central Unitaria de Trabajadores (CUT, Galicia)

		Finish Courier Collective (2018)	
Danemark	Wolt	Wolt Workers Group (12/2019)	3F (Fagligt Fælles Forbund, Copenhagen)
Grèce	Efood (Delivery Hero) Wolt		Bicycle Driver Employees Base Assembly (SVEOD) Website (2007)
Portugal	Uber Eats Glovo No Menu Send Eat	Glovo Estafetas - Uber Eats em Portugal (2020) Estafetas da Uber Eats, Glovo e Bolt Food (10/2019) Estafetas Glovo e Uber Eats - Ponta Delgada (11/2020)	Sindicato dos Trabalhadores da Industria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares del Norte
TOTAL		38 = 28 collectifs au niveau des villes (1 est une coopérative) + 10 collectifs au niveau national	34 = dont 5 fédérations sectorielles (4 Transport/Logistique, 2 Commerce, 3 Tourisme/Alimentation, 1 Travailleurs indépendants, 7 spécialisées dans la livraison), 13 au niveau de la confédération et 4 au niveau régional TU.

Source : A. Dufresne, Tableau élaboré pour l'Assemblée européenne des coursiers « Riders4Rights », 25/26 octobre 2018, Bruxelles, et réactualisé par S. Franco. Avec l'aide de Digital Platform Observatory: <https://digitalplatformobservatory.org/>

Annexe D. Action collective, négociation collective, action en justice dans les secteurs des plateformes allégées

Pays	Actions directes (grèves...),	Négociation collective, Comité d'entreprise	Actions juridiques	Autres
Norvège	<p>08/2019: Manifestation et grève des coursiers de Foodora pour une convention collective (six semaines d'action). LINK</p>	<p>04/2018 : Accord instituant un comité d'entreprise européen à Delivery Hero (Foodora) en Autriche, Finlande, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Norvège, Suède (voir Autriche).</p> <p>09/2019: Signature d'une convention collective entre Foodora et le Fellesforbundet. L'accord prévoit une augmentation de salaire, le remboursement des équipements, un supplément de salaire en hiver et des pensions de retraite anticipée conventionnelles pour les travailleurs (statut d'employé). LINK</p>	<p>(2017-2020): UBER: Les tribunaux norvégiens ont réagi rapidement aux activités d'Uber, laissant peu de place au nouveau modèle d'entreprise. LINK</p> <p>En conséquence, en 2017, UBER a quitté partiellement le pays. Après une modification de la loi, la société prévoit son retour LINK.</p>	
Suisse	<p>11/2019: Suspendus de l'application, une vingtaine de chauffeurs se sont rendus en délégation pour se plaindre le 6 novembre dans les bureaux de Lausanne de l'Uber. LINK</p>	<p>02/2019 : Les coursiers à vélo suisses ont signé une convention collective « Europe d'abord » visant à les protéger contre des concurrents moins chers, tels que le service de livraison de nourriture Uber Eats. L'association patronale des coursiers Swissmessengerlogistics (SML) a négocié le contrat avec le syndicat Syndicom. LINK</p> <p>02/2019 : Syndicom et Mila, une plateforme fournissant des services de réparation et de technologie, ont signé un « code de conduite ». LINK</p> <p>01/10/2020 : les employés à temps partiel seront employés dans le cadre d'une convention collective. Cela permettra d'améliorer les conditions de travail des</p>	<p>09/2020 : Le jugement du tribunal administratif de Genève confirme qu'Uber Eats est un locataire de services. En conséquence, l'entreprise doit engager et assurer ses coursiers (à Genève), les assurer (pension de vieillesse, assurance accident, assurance maladie journalière) et respecter les salaires minimums de la convention collective. Les coursiers d'Uber Eats dans le canton de Genève travailleront désormais comme employés. LINK</p>	

		quelque 580 employés à temps partiel, dont la majorité travaille dans la livraison LINK LINK		
Autriche		<p>03/2017 : Les coursiers à vélo de Foodora ont élu un comité d'entreprise à Vienne, qui vise à négocier un accord avec la direction de Foodora concernant de meilleures conditions de travail. LINK</p> <p>04/2018 : L'accord établissant un comité d'entreprise SE dans Delivery Hero (qui possède Foodora) a été signé à Berlin avec le syndicat allemand de l'alimentation, des boissons et de la restauration (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, NGG), la Fédération italienne des travailleurs du commerce, de l'hôtellerie, des cantines et des services (Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Albergo, Mensa e Servizi, FILMCAMS -CGIL) et l'EFFAT, (Fédération européenne de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme). L'accord précise que chaque pays dans lequel l'entreprise est active doit avoir au moins un représentant des travailleurs au sein du comité d'entreprise de la société européenne (SE) et que le comité doit recevoir des informations détaillées sur les stratégies de l'entreprise, sur tout projet d'investissement ou de désinvestissement et sur les projets susceptibles d'avoir un impact sur l'organisation du travail et les intérêts des travailleurs.</p> <p>09/2019 : La convention collective pour les coursiers à vélo et les opérateurs de livraison de denrées alimentaires a été négociée entre l'Union Vida et l'Association pour le transport de marchandises avec la Chambre de commerce autrichienne. L'accord, finalisé en septembre 2019 et entré en vigueur le 1er janvier 2020 a été la première convention collective pour les coursiers à vélo au monde.</p>		<p>01/2019 : Le syndicat autrichien des employés du secteur privé, de l'imprimerie, du journalisme et du papier, a décidé d'ouvrir son adhésion aux travailleurs dépendants auto-employés. LINK</p> <p>11/2020 : Le syndicat Vida critique la modification de la loi sur le trafic occasionnel, car elle favorisera le dumping social et les bas salaires. LINK</p> <p>FairCrowdWork est un projet conjoint d'IG Metall, de la Chambre autrichienne du travail, de la Confédération autrichienne des syndicats et du syndicat suédois des employés de bureau Unionen, en association avec les partenaires de recherche et développement Encountering Tech et M&L Communication Marketing. Il recueille des informations sur le travail à la demande, le travail basé sur des applications et d'autres « travaux basés sur des plateformes » du point de vue des travailleurs et des syndicats. LINK</p>

		Elle ne s'applique pas aux coursiers indépendants sans contrat de travail. LINK		
Pays-Bas	<p>01/2018 : actions / grève contre la détérioration des conditions de travail à Deliveroo. A conduit le gouvernement à lancer une enquête sur l'économie de plateforme.</p> <p>LINK</p>	<p>04/2018 : Accord instituant un comité d'entreprise européen à Delivery Hero (Foodora) en Autriche, Finlande, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Norvège, Suède (Voir Autriche).</p> <p>11/2018, la plateforme Temper, qui fait correspondre l'offre et la demande de personnel dans les hôtels, a signé un « pacte de coopération » avec FNV-Horeca. Il durera un an et fournira une formation, des pensions et une assurance aux travailleurs indépendants légaux de Temper. La coopération entre Temper et FNV-Horeca a été élargie plus tard en 2018, avec l'ajout d'éléments supplémentaires tels que la suppression d'une taxe sur les logiciels que les travailleurs de Temper devaient payer, et l'amélioration des offres de formation. LINK</p>	<p>07/2020 : UBER : Deux chauffeurs de taxi britanniques poursuivent Uber pour obtenir plus de clarté sur les algorithmes utilisés par l'application Uber. Ils veulent savoir quelles décisions les algorithmes prennent à leur sujet, afin de pouvoir prouver qu'Uber est leur employeur. La plainte a été déposée aux Pays-Bas, car le siège européen d'Uber est situé à Amsterdam. LINK</p>	
Allemagne	<p>2017 : Deliverunion est une campagne lancée par le syndicat de base anarchique FAU. Le syndicat Deliver se bat pour des revendications clés comme une augmentation des salaires de 1 euro par heure ou par livraison ; un nombre suffisant d'équipes et d'heures de travail pour gagner sa vie ; la transparence des heures de travail. Afin d'atteindre ces objectifs, Deliverunion organise des réunions mensuelles et des grèves occasionnelles.</p> <p>LINK</p>	<p>01/2018 : Liefern am Limit. En janvier 2018, les coursiers de Deliveroo à Cologne ont annoncé qu'ils organiseraient des élections au comité d'entreprise en février. Malgré la résistance de Deliveroo à cette initiative, y compris le licenciement de personnel permanent et l'effacement du chat interne permettant aux travailleurs d'organiser des équipes, les élections ont conduit à la mise en place du premier comité d'entreprise Deliveroo en Allemagne.</p> <p>Depuis que Deliveroo a quitté le marché allemand, des comités d'entreprise sont désormais établis à la plateforme Lieferando à Stuttgart, Nuremberg, Francfort et Nord</p>	<p>12/2019 Un tribunal allemand a interdit les services de covoiturage d'Uber en Allemagne, arguant que la société américaine ne disposait pas de la licence nécessaire pour offrir des services de transport de passagers en utilisant des voitures de location.</p> <p>LINK</p>	<p>07/2019 : YouTubers Union s'est associé à IG Metall pour demander à YouTube d'améliorer la transparence et la communication autour de la monétisation et des visionnages de vidéos. Ils protestent collectivement contre les changements apportés par YouTube à ses règles de publicité en 2017, élaborent des propositions pour améliorer la communication, l'équité et la transparence, et établissent des discussions avec YouTube.</p> <p>LINK</p>

		<p>(Hambourg, Brême et Kiel). L'objectif ultime de Liefern am Limit est d'améliorer les conditions de travail des coursiers et de renforcer la voix des travailleurs dans les plateformes.</p> <p>LINK</p> <p>04/2018 : Accord instituant un comité d'entreprise européen à Delivery Hero (Foodora) en Autriche, Finlande, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Norvège, Suède.</p> <p>(Voir Autriche)</p>		<p>FairCrowdWork est un projet conjoint d'IG Metall, de la Chambre autrichienne du travail, de la Confédération autrichienne des syndicats et du syndicat suédois des employés de bureau Unionen.</p> <p>(Voir Autriche)</p>
France	<p>08/2017 - CLAP : grève contre la décision unilatérale de Deliveroo de modifier les conditions de travail. Les actions à Paris, Lyon, Bordeaux.</p> <p>LINK</p> <p>02/2018 - UBER/VTC</p> <p>FO Capa VTC, SCP/VTC (UNSA), CFDT-VTC: action à Paris et ailleurs pour un prix de transport minimal et rencontre avec le ministre du Travail.</p> <p>LINK</p> <p>07/2018 - CLAP : faire grève pour de meilleures conditions de travail : salaire horaire minimum, prise en compte de la pénibilité, garantie des horaires et de l'activité.</p>	<p>04/2018 : Accord instituant un comité d'entreprise européen à Delivery Hero (Foodora) en Autriche, Finlande, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Norvège, Suède.</p> <p>(Voir Autriche)</p>		<p>Indépendant.co est un (néo-) syndicat de travailleurs indépendants qui vise à rassembler les travailleurs indépendants et les collectifs pour défendre leur voix.</p> <p>UNION (initiative of CFDT) est une association indépendante dont le but est d'écouter, de rassembler et de défendre les travailleurs indépendants à statuts multiples, notamment les micro-entrepreneurs, les <i>slasheurs</i>, les autoentrepreneurs, etc.</p>

	<p>08/2019 - CLAP: actions contre la nouvelle grille tarifaire imposée par Deliveroo.</p> <p>11/2019-03/2020 - UBER: Action de l'Intersyndicale Nationale VTC (INV, nouveau syndicat) avec des blocages des centres UBER contre la possibilité de suspendre un travailleur s'il refuse une course contre la nouvelle grille tarifaire imposée par Deliveroo.</p> <p>LINK</p> <p>06/2020 : La grève et la manifestation des sans-papiers travaillant pour la plateforme Frichti ont été déclenchées quelques semaines auparavant. Soutenue par Clap, CGT et SUD Commerce.</p> <p>LINK</p>			
Belgique	<p>01/2018 : Grèves et actions à Bruxelles, Gand, Anvers et Liège contre le passage du statut de salarié à celui d'indépendant.</p> <p>LINK</p>			<p>Smart est une coopérative de travailleurs indépendants (qui peut inclure des travailleurs de plateforme) appartenant à ses membres et active dans neuf pays de l'UE. L'adhésion est basée sur une cotisation qui est investie dans l'assurance chômage et les cotisations de sécurité sociale de ses membres. Pendant une courte période en 2016, Smart a représenté tous les coursiers de Deliveroo en Belgique, mais depuis lors, Deliveroo a mis fin à l'accord.</p> <p>United Freelancers (ACV-CSC)</p> <p>Mise en place en 2019 une équipe dédiée au soutien des travailleurs de plateforme et, plus largement, à toutes les nouvelles formes d'emploi (indépendants intégrés, etc.).</p>

				<p>FGTB Plateforme</p> <p>L'initiative a été lancée pour aider la FGTB à mieux atteindre les travailleurs des plateformes, les informer de leurs droits et devoirs et leur offrir un soutien, le tout dans un environnement entièrement en ligne.</p>
<p>Royaume-Uni</p>	<p>08/2016 : L'IWGB a aidé un groupe de coursiers de Deliveroo pendant leurs grèves et leurs protestations contre les changements de salaire (réduction annoncée du salaire horaire pendant les périodes plus calmes pour certains des coursiers) au Royaume-Uni.</p> <p>Une action de grève similaire a eu lieu début 2019, réclamant, entre autres, un salaire minimum pour chaque livraison, des délais d'attente rémunérés et un délai de préavis minimum pour la résiliation du contrat. LINK</p> <p>09-10/2018 : Grèves et actions en Angleterre, au Pays de Galles, en Écosse et en Irlande contre le nouveau système de rémunération d'UBER EATS. LINK LINK</p>	<p>Early 2019, GMB (un syndicat affilié au Trades Union Congress) et la société de livraison Hermes ont signé la toute première convention collective au Royaume-Uni pour les coursiers indépendants dans l'économie de plateforme. L'accord vise à protéger les droits des travailleurs indépendants qui fournissent des services de courrier à Hermes. LINK</p>	<p>03/2020 : L'IWGB va poursuivre le gouvernement britannique pour son incapacité à protéger les travailleurs précaires. LINK</p> <p>07/2020 - UBER : Deux chauffeurs de taxi britanniques poursuivent Uber pour obtenir plus de clarté sur les algorithmes utilisés par l'application Uber. Ils veulent savoir quelles décisions les algorithmes prennent à leur sujet, afin de pouvoir prouver qu'Uber est leur employeur. La plainte a été déposée aux Pays-Bas, car le siège européen d'Uber est situé à Amsterdam. LINK</p> <p>10/2020 - L'IWGB judicial review exige une meilleure santé et sécurité pour les travailleurs devant la Haute Cour LINK</p>	<p>The Fairwork foundation a été lancé à l'automne 2017. Il fonctionne en partenariat avec l'Organisation internationale du travail (OIT) et rassemble l'expertise de plusieurs universités européennes et internationales dans les domaines des pratiques et des conditions de travail sur les plateformes numériques de travail.LINK</p> <p>2017 - UBER établit un partenariat avec l'association britannique IPSE (Independent Professionals and the Self-Employed) pour offrir une assurance maladie et accident à prix réduit aux conducteurs Uber.</p> <p>UBER s'est également associé avec le fournisseur d'investissement en ligne Moneyfarm pour offrir des rabais aux conducteurs Uber sur des produits financiers tels que les pensions, les allocations d'épargne individuelle (ISA) et un nouveau produit de pension SIPP (plan de pension auto-investi).</p> <p>11/2019 : Les syndicats divisés, car Londres retire la licence UBER pour des raisons de sécurité. LINK</p>

				<p>08/2020 : Just Eat annonce qu'elle recrutera tous ses employés à partir de 2021.</p> <p>LINK</p>
Espagne	<p>11/2018 : Première rencontre nationale de Riders x derechos des différentes régions autonomes, notamment Madrid, Barcelone et Valence.</p> <p>LINK</p> <p>06/2019</p> <p>Les coursiers ont obtenu une première victoire : ils ont poursuivi la plateforme et le tribunal du travail a reconnu le statut officiel de travailleur, obligeant les entreprises à payer des cotisations de sécurité sociale depuis 2017, pour un montant total de 160 000 euros.</p> <p>04/2020 : Les coursiers de Glovo manifestent à Madrid, Séville, Malaga, Carthagène contre une baisse du prix de la course de base.</p> <p>LINK</p> <p>10/2020 : Grève des chauffeurs d'UBER appelée par le syndicat Comisiones Obreras (CC.OO.) contre les mauvaises conditions de travail dans l'entreprise.</p>		<p>09/2020 : La Cour suprême espagnole se prononce contre Glovo et établit que les "coursiers" sont de faux indépendants.</p> <p>LINK</p>	<p>09/2017-Tu respuesta sindical YA a été créé par les affiliés du syndicat espagnol UGT pour permettre aux travailleurs de la plateforme de trouver des réponses à leurs questions. L'initiative consiste en un site web, qui est considéré comme un outil multifonctionnel. Le site web est également un outil de dénonciation des situations, de transmission d'informations, et un lieu d'organisation.</p> <p>LINK</p> <p>10/2018 : Le Sindicato Libre de Transporte (SLT) a rejoint l'UGT et a demandé à tous les groupes parlementaires du Congrès de rejeter la validation du décret-loi royal qui réglera les véhicules de location avec chauffeur (VTC).</p> <p>LINK</p>

	LINK			
Italie	<p>2016- 2017: De nombreuses actions pour de meilleures conditions de travail et contre un changement des formes contractuelles.</p> <p>LINK</p> <p>05/2018: Première action nationale impliquant trois villes, Milan, Turin et Bologne.</p> <p>LINK</p> <p>10-11/2020: Grève et manifestations à Milan, Turin, Rome, Bologne, Palerme contre l'accord entre l'UGL et Assodelivery, renforçant le statut d'autonomie des coursiers.</p> <p>LINK</p> <p>LINK</p>	<p>12/2017: Une convention collective a été conclue dans le secteur italien de la logistique qui, pour la première fois, inclut des coursiers en livraison de denrées alimentaires dans ses qualifications contractuelles. L'accord a été signé par les syndicats Confetra, Anita, Conftrasporo, Can-Fita, Transport Confartigianato, Sna-Casartigiani, et par des organisations patronales telles que Claii et Filt Cgil.</p> <p>LINK</p> <p>04/2018: Accord instituant un comité d'entreprise européen à Delivery Hero (Foodora) en Autriche, Finlande, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Norvège, Suède.</p> <p>(Voir Autriche)</p> <p>05/2018: « Charte des droits fondamentaux du travail numérique dans le contexte urbain » signée par le syndicat des coursiers de Bologne, les syndicats italiens CGIL, CISL et UIL, la municipalité de Bologne, et les plateformes Mymenu et Sgnam, suivie plus tard par Domino's pizza.</p> <p>LINK</p> <p>09/2020: Accord controversé entre le syndicat UGL et Assodelivery.</p> <p>LINK</p>	<p>2017: Procès entre UBER et les associations de taxis sur le service de covoiturage. Victoire d'UBER en appel.</p> <p>LINK</p>	<p>1998: La Confédération générale italienne du travail (Confederazione Generale Italiana del Lavoro, CGIL) a lancé ses nouvelles identités professionnelles (Nuove Identità di Lavoro, NIdiL) en 1998 pour assurer la représentation et la protection des travailleurs atypiques. Les travailleurs de l'économie de plateforme, y compris les coursiers, sont également membres de la NIdiL CGIL. L'organisation s'articule à la fois au niveau national et territorial.</p> <p>10/2011 - Sindacato-Workers (UIL) est l'une des premières plateformes syndicales à s'adresser aux professionnels et aux employés des TIC dans le secteur des services, ainsi qu'aux travailleurs de la gig-économie et des plateformes. À ces travailleurs, le Sindacato-Workers offre une série de services comprenant des conseils individuels en ligne sur les problèmes liés au travail, tels que des conseils et une aide en matière fiscale. En 2017, Sindacato-Workers a lancé un observatoire permanent sur les données et les informations relatives au travail des plateformes en Italie.</p>
Irlande	<p>09-10/2018: Grèves et actions en Angleterre, au Pays de Galles, en Écosse et en Irlande contre le nouveau système de rémunération d'UBER EATS.</p> <p>LINK</p> <p>LINK</p>			

<p>Finlande</p>	<p>2018 : Campagne des coursiers lancée en 2018, pour améliorer les conditions de travail des coursiers et des chauffeurs travaillant pour les entreprises de plateforme en Finlande, formée après que Foodora ait unilatéralement réduit le salaire des coursiers. Depuis lors, les coursiers Wolt ont également rejoint la campagne.</p> <p>LINK</p>	<p>04/2018 : Accord instituant un comité d'entreprise européen à Delivery Hero (Foodora) en Autriche, Finlande, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Norvège, Suède.</p> <p>(Voir Autriche)</p>	<p>2016/2017 : Uber a également été traduit en justice en Finlande. Les chauffeurs ont été contraints de rembourser des revenus considérés comme ayant été gagnés illégalement. Là aussi, un débat a conduit à une déréglementation. Uber gère maintenant une entreprise relativement petite en Finlande, avec 500 chauffeurs liés à l'entreprise.</p> <p>LINK</p>	
<p>Danemark</p>	<p>2020 : Le WWG organise les coursiers avec l'aide du syndicat 3F en faisant pression pour obtenir une convention collective avec l'entreprise Wolt. C'est la première fois au Danemark que les employés dits de plateforme prennent eux-mêmes l'initiative de s'organiser et de demander un accord. Les travailleurs sont indépendants, mais ils recherchent davantage de protections, notamment en ce qui concerne les congés de maladie et les jours fériés.</p> <p>LINK</p>	<p>08/2018 : CLEANING : Accord entre l'Union danoise 3F et Hilfr, une plateforme danoise offrant des services de nettoyage chez les particuliers. À la signature de l'accord, Hilfr comptait environ 450 travailleurs et 1 700 clients.</p> <p>LINK</p>		<p>04/2017 : Pour UBER, le Danemark n'a pas suffisamment déréglementé son marché des taxis. Les conducteurs et les voitures devraient toujours être titulaires d'un permis. En conséquence, Uber s'est retiré du marché danois en avril 2017.</p> <p>LINK</p> <p>02/2018 : Présentation de la stratégie numérique du gouvernement danois.</p> <p>LINK</p>
<p>Suède</p>		<p>2018 : L'accord entre la start-up de transport (par petit cyclomoteur électrique à trois roues) Bzzt et le syndicat des Transports suédois Swedish Transport Workers' Union permet aux chauffeurs de Bzzt d'être couverts par l'accord sur les taxis, qui donne aux travailleurs l'accès aux mêmes normes que les chauffeurs de taxi traditionnels. Les chauffeurs affiliés à Bzzt se voient proposer des contrats à temps partiel marginaux. La start-up</p>		<p>FairCrowdWork est un projet conjoint d'IG Metall, de la Chambre autrichienne du travail, de la Confédération autrichienne des syndicats et du syndicat suédois des employés de bureau Unionen.</p> <p>(Voir Autriche)</p>

		<p>Bzzt a été lancée en 2017, l'accord a été signé en 2018.</p> <p>04/2018 : Accord instituant un comité d'entreprise européen à Delivery Hero (Foodora) en Autriche, Finlande, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Norvège, Suède.</p> <p>(Voir Autriche)</p>		
Grèce	<p>05/2017 : Des livreurs, des coursiers et d'autres travailleurs à moto lancent une action de grève de 24 heures Efood (Delivery Hero) et Wolt. Ils exigent des motos d'entreprise, des équipements de protection, un accord collectif qui garantira le paiement des heures supplémentaires ainsi que des primes de sécurité sociale pour les « professions dangereuses » et l'introduction de leur description professionnelle de « conducteur de moto ».</p> <p>LINK</p> <p>04/2018 : Grève des chauffeurs de taxi contre UBER. Après une modification de la loi, l'entreprise a décidé de réduire ses activités en Grèce. LINK</p> <p>04/2019 : Manifestation et grève à Athènes et à Thessalonique.</p> <p>L'Assemblée veut que cette profession soit classée comme dangereuse, ce qui permettra de légiférer pour augmenter les salaires et abaisser l'âge de la retraite de ces conducteurs. Ils revendiquent, entre autres, un vélo, des vêtements de</p>			

	protection, une meilleure assurance maladie et des salaires plus élevés. LINK			
Portugal	<p>01/2020 : Grève des conducteurs d'UBER contre la baisse des prix des trajets. LINK</p> <p>02/2020 : Grève des travailleurs de Glovo contre les retards de salaires et le manque de communication avec l'entreprise. LINK</p>			
TOTAL	28	15	9	18

Source : S. Franco, mise à jour du tableau réalisé pour l'assemblée des coursiers européens "Riders4Rights", 25/26 octobre 2018, Bruxelles.

& Observatoire de la plateforme numérique : <https://digitalplatformobservatory.org/>;

<https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives#negotiation>

NB : Cet aperçu présente une liste d'actions et ne prétend nullement être exhaustif. En outre, ce qui suit ne constitue pas une évaluation des actions, que ce soit en les incluant ou en les excluant de la liste. Les descriptions des actions utilisent les termes désignés par les initiatives elles-mêmes pour décrire leur domaine d'action, par exemple « économie de partage », « économie collaborative », « économie de plateforme » ou autre.

Annexe E. Déclaration internationale des coursiers

Suite à l'Assemblée des coursiers

À Bruxelles, le 26 octobre 2018

Fédération transnationale des coursiers

Nous, Coursiers

de 12 pays européens : Autriche, Belgique, Finlande, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Norvège, Espagne, Suisse, Royaume-Uni, Irlande

faux travailleurs indépendants ou employés,
mais tous sous-employés, sous-payés, sous-protégés
par Foodora, Deliveroo, Ubereats, Stuart, Glovo,
nous sommes réunis à Bruxelles pour une première assemblée les 25 et 26 octobre 2018

Nous avons décidé d'unir nos nombreuses luttes en un seul combat international de coursiers.

Nous exigeons :

- Salaire minimum garanti à l'heure
- Transparence des données et des applications
- Sécurité de l'emploi
- Assurance
- Liberté d'association
- Reconnaissance des plateformes en tant qu'employeurs
- Participation pour tous les coursiers
- Négociations régulières avec la médiation des conseils municipaux
- Protection des travailleurs sans papiers (migrants hors UE)
- Légalisation de tous les travailleurs de la plateforme (qui peuvent ne pas avoir de permis de séjour)
- Respect
- Espace commun pour les coursiers
- Abolir le classement interne

Pour l'obtenir, nous organiserons de nombreuses actions transnationales pour la fin de 2018 et 2019

Annexe F. Décisions de la Cour concernant le reclassement juridique des contrats de travail liant les plateformes de distribution et les prestataires de services

Dans les cas suivants, le juge a dû se prononcer sur une demande de requalification du contrat d'autoentrepreneur (travailleur indépendant) en contrat de travail salarié.

Date	Pays	Plateforme poursuivie	Décision			Argument(s)
			Refusée	Accordée	CI*	
2016						
7/1/2016	France	LeCab	x			Pas de relation de travail.
28/10/2016	Royaume-Uni	Uber		x	x	Impossible pour le coursier de créer sa propre base de clients. Contrôle exercé par Uber (fixation des prix et des trajets, système de notation). Confirmation en appel le 10 janvier 2020 (voir ci-dessous).
20/12/2016	France	Voxtur		x		Relation de travail : le chauffeur n'a aucune chance de trouver ses propres clients ; le chauffeur n'a aucune chance de travailler pour d'autres que Voxtur.
2017						
5/1/2017	Royaume-Uni	Citysprint		x		Relation de travail.
10/1/2017	Royaume-Uni	Uber		X	x	Impossible pour le coursier de créer sa propre base de clients. Contrôle exercé par Uber (fixation des prix et des trajets, système de notation).
20/4/2017	France	Take Eat Easy	x			Il n'y a pas de lien de subordination, car : le coursier a une grande liberté de choisir le moment où il veut travailler ; bien qu'à première vue l'existence d'avertissements (grèves) en fonction de la prestation du service puisse suggérer l'existence d'un pouvoir disciplinaire, cela ne suffit pas pour caractériser le lien de subordination. Néanmoins, ces critères ont été réexaminés par la Cour de cassation dans son arrêt du 28 novembre 2018 (voir ci-dessous).
12/10/2017	France	Take Eat Easy	x			Il n'y a pas de rapport de subordination parce que : le coursier est totalement libre de travailler ou non et n'est soumis à aucune durée de travail ni à aucun horaire fixe ou journalier.
9/11/2017	France	Deliveroo	x			Deliveroo n'est pas le seul à déterminer les modalités d'exécution du contrat. Le coursier a la liberté de décider de travailler ou non, de choisir ses horaires et ses lieux de travail.

14/11/2017	Royaume-Uni	Deliveroo	x			Pas de relation d'emploi, car le pouvoir de substitution des coursiers établit une difficulté centrale et insurmontable à la reconnaissance de la condition de travailleur.
13/12/2017	France	LeCab		x		Relation d'emploi : le conducteur est soumis à un seul employeur ; le conducteur n'a aucune influence ni pouvoir de décision sur la politique tarifaire qui lui est imposée, et il doit donc travailler uniquement avec les moyens techniques qui lui ont été fournis (...); le conducteur n'a aucun contrôle sur le calendrier de l'activité et fait partie intégrante d'un service organisé.
2018						
29/1/2018	France	Uber	x			Aucun contrôle exercé par Uber (pas de période minimale de connexion, liberté avec les horaires de travail).
7/5/2018	Italie	Foodora	x			Absence d'obligations mutuelles entre la plateforme et le coursier. Le coursier n'est soumis à aucun pouvoir disciplinaire, à aucune direction ou organisation de la plateforme.
29/5/2018	Espagne (Barcelone)	Take Eat Easy		x		Relation de travail : soumis à une journée de travail ; planification des congés annuels et perception de certains montants qui ne peuvent être classés que comme salaire ; utilisation de sacs à dos et de terminaux mobiles donnés par l'entreprise.
1/6/2018	Espagne	Deliveroo		x		La réalité de l'exécution du contrat prime sur la forme décidée par les parties. Contrôle de la plateforme sur le coursier (suivi GPS, fixation des prix, écarts d'horaires et zones de livraison, propriété sur les moyens de production, port du logo de l'entreprise).
13/6/2018	Royaume-Uni	Pimlico Plumbers Ltd		x		Relation de travail.
3/9/2018	Espagne (Madrid)	Glovo	x			Le coursier n'est pas un travailleur, car il a le plein contrôle de son activité (il choisit les commandes qui l'intéressent, les horaires, le trajet jusqu'à destination).
10/9/2018	Italie	Foodinho	x			Liberté pour le coursier de décider de travailler ou non, il utilise son propre véhicule pour les livraisons et n'a pas reçu un taux mensuel fixe et prédéterminé.
28/11/2018	France	Take Eat Easy		x		Lien de subordination caractérisé dans l'exécution réelle du contrat. Take Eat Easy a le pouvoir de donner des ordres, des directives, de contrôler l'exécution du contrat (système de géolocalisation, système de comptabilisation du nombre de kilomètres parcourus), le pouvoir de sanctionner les infractions.

5/12/2018	Royaume-Uni	Deliveroo	x			Pas de relation de travail.
19/12/2018	Royaume-Uni	Uber		x		La Cour d'appel, à la majorité, confirme les décisions de l'Employment Tribunal et de l'Employment Appeal Tribunal. Les chauffeurs fournissaient des services à Uber (plus précisément à ULL), et non l'inverse. Les chauffeurs fournissent la main-d'œuvre qualifiée par laquelle l'organisation fournit ses services et réalise ses bénéfices.
2019						
10/1/2019	France	Uber		x		Lien de subordination caractérisé. Pouvoirs de la plateforme d'imposer des restrictions et des sanctions.
11/1/2019	Italie	Foodora	x		X*	Absence de lien de subordination. « Travailleurs indépendants » protégés Les coursiers sont soumis à la convention collective des travailleurs de la logistique et du transport de marchandises et bénéficient donc d'un congé annuel, d'une prime de 13e mois et d'un congé de maladie payé.
11/1/2019	Espagne (Madrid)	Glovo	x		X	Le coursier n'est pas considéré comme un travailleur, mais comme un « indépendant économiquement dépendant ». Le coursier n'est pas obligé de faire un nombre minimum d'heures de travail par semaine, il est libre d'accepter le service et a le contrôle total de la manière dont il veut fournir le service, il assume le risque (et est propriétaire du véhicule). Cette décision n'a pas été confirmée par le Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) dans la décision du 27 novembre 2019 (voir ci-dessous).
15/1/2019	Pays-Bas	Deliveroo		x		La plateforme utilise les méthodes des employeurs (standardisation de l'embauche, port du logo de l'entreprise). Les coursiers sont soumis à la convention collective des transporteurs professionnels de marchandises.
19/1/2019	Belgique	Uber	x			Les chauffeurs Uber sont des travailleurs indépendants. Il n'existe aucune preuve concrète que le contrat de service conclu entre Uber B.V. et les sociétés de transport routier devrait être reclassé comme un contrat de travail.
22/1/2019	France	Take Eat easy		x107		Lien de subordination (pouvoir de contrôler et d'imposer des sanctions). Certains coursiers ont été payés avec du matériel cycliste.

25/1/2019	Pays-Bas	Deliveroo		x		Les coursiers ne sont pas des entrepreneurs indépendants et Deliveroo relève du champ d'application de la convention collective sur le transport professionnel de marchandises.
11/2/2019	Espagne (Madrid)	Glovo		x		La plateforme a un contrôle total sur l'activité des coursiers et fixe également la manière de développer le service et certains modèles de comportement. Cette activité est ensuite évaluée au moyen de profils, ce qui détermine l'attribution future de nouveaux services et permet également de procéder à des licenciements. Le coursier ne sera jamais en mesure d'assurer lui-même le service sans la plateforme à laquelle il appartient. S'il décidait d'entreprendre ce genre d'activité seul en tant qu'authentique entrepreneur indépendant, il serait voué à l'échec. Cette décision a été confirmée par le Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) le 3 février 2020 (voir ci-dessous).
20/2/2019	Espagne (Gijón)	Glovo		X		Lien de subordination : il existe des ordres de travail et des processus normalisés pour effectuer le service ; le coursier est obligé de se conformer aux exigences de l'entreprise s'il veut mettre en place un temps de travail qui lui soit profitable ; il y a un contrôle de l'exécution du service effectué par les coursiers, non pas directement, mais par l'application elle-même et les systèmes de localisation ; l'entreprise peut mettre fin à la relation sur la base de motifs disciplinaires.
25/2/2019	Espagne (Oviedo)	Glovo	x		X	Le travailleur indépendant économiquement dépendant est libre d'organiser la prestation de services et le calendrier est fixé par lui ; il n'y a pas d'exclusivité et le professionnel a toute liberté de collaborer avec d'autres plateformes.
4/3/2019	France	Take Eat easy		x		Lien de subordination.
4/4/2019	Espagne (Madrid)	Glovo		x		Relation de travail (suivre les mêmes arguments que le 11 février 2019). La plateforme a un contrôle total sur l'activité des coursiers et fixe également la manière de développer le service et certains modèles de comportement. Cette activité est ensuite évaluée par le biais de profils, ce qui détermine l'attribution future de nouveaux services et permet également de procéder à des licenciements éventuels. Le coursier ne sera jamais en mesure d'assurer lui-même le service sans la plateforme à laquelle il appartient. S'il décidait d'entreprendre ce genre d'activité seul en tant qu'authentique entrepreneur indépendant, il serait voué à l'échec. La décision a été confirmée par le Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) le 18 décembre 2019 (voir ci-dessous).
5/5/2019	Suisse	Uberpop		x		Le conducteur n'est pas un entrepreneur indépendant.
21/5/2019	Espagne (Catalogne)	Glovo	x			Il n'y a pas de relation de travail : les coursiers choisissent l'itinéraire et les modes de transport et ils assument les frais ; les coursiers choisissent la région et les jours et heures de travail ;

						les coursiers peuvent refuser une commande et ils ne sont pas tenus de communiquer leurs congés annuels à l'entreprise. La décision n'a pas été confirmée par le Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) dans les décisions des 7 et 12 mai 2020 (voir ci-dessous).
29/5/2019	Espagne (Catalogne)	Glovo	x			Il n'y a pas de relation de travail : les coursiers choisissent l'itinéraire et les modes de transport et ils assument les frais ; les coursiers choisissent la région et les jours et heures de travail ; les coursiers peuvent refuser une commande et ils ne sont pas tenus de communiquer leurs congés annuels à l'entreprise. La décision n'a pas été confirmée par le Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) dans les décisions des 7 et 12 mai 2020 (voir ci-dessous).
10/6/2019	Espagne (Valence)	Deliveroo		x		Relation de subordination.
11/6/2019	Espagne (Barcelone)	Glovo		x		Relation de travail.
14/6/2019	Espagne (Salamanque)	Glovo	x		X	Il s'agit d'une relation de « travailleur indépendant économiquement dépendant ». (Cette décision n'a pas été confirmée par le Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León\Valladolid (Sala de lo Social) dans la décision du 17 février 2020).
22/7/2019	Espagne (Madrid)	Deliveroo		x		Plus de 500 coursiers ont une relation de travail.
25/7/2019	Espagne (Asturies)	Glovo		x		La Cour confirme l'arrêt du Juzgado de lo Social núm. 1 Gijón, daté du 20 février 2019 (voir ci-dessus). Lien de subordination : il existe des ordres de travail et des processus normalisés pour effectuer le service ; le coursier est obligé de se conformer aux exigences de l'entreprise s'il veut mettre en place un temps de travail qui lui soit profitable ; il y a un contrôle de l'exécution du service effectué par les coursiers, non pas directement, mais par l'application elle-même et les systèmes de localisation ; l'entreprise peut mettre fin à la relation sur la base de motifs disciplinaires.
30/7/2019	Espagne (Barcelone)	Glovo		x		Relation de travail : les services rendus par la plateforme décrivent une relation de subordination.
19/9/2019	Espagne (Madrid)	Glovo	x			Le tribunal confirme la décision du Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid, 3 septembre 2018. Le coursier n'est pas un travailleur, car il a le plein contrôle de son activité (il choisit les commandes qui l'intéressent, les horaires, le trajet jusqu'à destination).

12/11/2019	Espagne (Vigo)	Glovo	x		Aucun lien de subordination, principalement parce que le coursier fournit son propre véhicule (une voiture).
18/11/2019	Espagne (Catalogne)	Glovo		x	Relation de travail : le travail du coursier est intégré dans l'entreprise du Glovo et n'est pas une opération indépendante ; les moyens fournis par le coursier sont résiduels.
27/11/2019	Espagne (Madrid)	Glovo		x	Il existe une relation de subordination principalement pour les raisons suivantes : la documentation écrite peut ne pas refléter la réalité de la relation ; la plateforme établit unilatéralement les tarifs ; les parties ont initialement formalisé une relation d'entrepreneur indépendant et l'ont transformée en une relation de « travailleur indépendant économiquement dépendant » sans changement substantiel de la situation de fait ; il existe une relation de subordination parce que le travail du coursier est intégré dans l'entreprise du Glovo et non une opération indépendante ; il est évident que l'application a une pertinence économique fondamentale (surtout si on la compare aux moyens résiduels fournis par le coursier).
4/12/2019	Allemagne		x		Le tribunal a estimé « qu'un travailleur de plateforme n'était pas un employé de l'opérateur de plateforme, mais a laissé ouverte la possibilité d'une relation de travail limitée dans le temps avec l'utilisateur final de la plateforme » (arrêt non encore publié).
18/12/2019	Espagne (Madrid)	Glovo		x	La Cour confirme la décision du Juzgado de lo Social núm. 33 Madrid, datée du 11 février 2019 (voir ci-dessus). La plateforme a un contrôle total sur l'activité des coursiers, et fixe également la manière de développer le service et certains modèles de comportement. Cette activité est ensuite évaluée par le biais de profils, ce qui détermine l'attribution future de nouveaux services et permet également de procéder à des licenciements éventuels. Le coursier ne sera jamais en mesure d'assurer lui-même le service sans la plateforme à laquelle il appartient. S'il décidait d'entreprendre ce genre d'activité seul en tant qu'authentique entrepreneur indépendant, il serait voué à l'échec.
2020					
17/1/2020	Espagne (Madrid)	Deliveroo		x	La Cour confirme la décision du Juzgado de lo Social núm. 19 Madrid, datée du 22 juillet 2019, déclarant que plus de 500 coursiers ont une relation de travail.
30/1/2020	Italie			x	La Cour a décidé d'appliquer une législation de 2015 qui étend l'emploi et la protection du travail à tous les travailleurs dont le travail est organisé par quelqu'un d'autre, ce qui en Italie est appelé « lavoro etero-organizzato ».
3/2/2020	Espagne (Madrid)	Glovo		x	Le coursier a une relation de travail.

17/2/2020	Espagne (Castile and León)	Glovo		x		La Cour ne confirme pas la décision du 14 juin 2019 (voir ci-dessus). Il existe une relation de subordination, car, entre autres arguments utilisés dans d'autres tribunaux, la plateforme est en contact avec les clients et fixe le prix du service.
21/2/2020	Espagne (Catalogne)	Glovo		x		La Cour rejette l'arrêt du Juzgado de lo Social núm. 24 Barcelona, daté du 29 mai 2019 (voir ci-dessus). Le coursier a une relation de travail, notamment parce qu'il est clair qu'il existe une relation de subordination et que le coursier ne travaille pas pour lui-même, mais selon les normes et les conditions de Glovo.
4/3/2020	France	Uber		x		Statut fictif de travailleur indépendant. Uber BV a envoyé des instructions, a supervisé l'exécution et a exercé le pouvoir de sanction, sans fausser les termes et conditions de l'accord.
22/4/2020	Union européenne	Deliveroo	x			Le coursier est un travailleur indépendant parce qu'il a les moyens : de faire appel à des sous-traitants ou à des substituts pour exécuter le service qu'il s'est engagé à fournir ; d'accepter ou non les différentes tâches proposées par son employeur présumé, ou de fixer unilatéralement le nombre maximum de ces tâches ; de fixer ses propres heures de « travail » dans le cadre de certains paramètres et d'adapter son temps à sa convenance personnelle plutôt qu'aux seuls intérêts de l'employeur présumé, à condition, d'une part, que l'indépendance de cette personne ne paraisse pas fictive et, d'autre part, qu'il ne soit pas possible d'établir l'existence d'un lien de subordination entre cette personne et son employeur présumé.
27/4/2020	Espagne (Zaragoza)	Deliveroo		x		Un coursier n'est pas un entrepreneur indépendant.
7/5/2020	Espagne (Catalogne)	Glovo		x		Les tribunaux ne confirment pas la décision du Juzgado de lo Social núm. 24 Barcelona, datée du 21 mai 2019 (voir ci-dessus), et déclare qu'un des coursiers a une relation de travail (voir ci-dessus).
12/5/2020	Espagne (Catalogne)	Glovo		x		Lien de subordination.
16/6/2020	Espagne (Catalogne)	Deliveroo		x		La Cour confirme la décision du Juzgado de lo Social núm. 31, datée du 11 juin 2019. 10 coursiers ont une relation de travail.
20/11/2020	Italie (Palerme)	Glovo		X		Le service était géré et organisé par la plateforme (organisée uniquement par l'employeur et dans son seul intérêt) dans le sens où ce n'est qu'en accédant et en se soumettant à ses règles que l'on pouvait exercer les fonctions de l'emploi.

Source : <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/>

Annexe F.1 Nombre de décisions par an et par pays

	2016	2017	2018	2019	2020	Total	Accordée	CI*
Belgique				1		1	0	0
Allemagne				1		1	0	0
Union européenne					1	1	0	0
France	2	4	2	3	1	12	7	0
Italie			2	1	2	5	2	1
Pays-Bas				2		2	2	0
Espagne			3	18	8	29	21	3
Suisse				1		1	1	0
Royaume-Uni	1	3	3			7	4	2
8 pays + UE	3	6	10	27	13	59	37	6
7 pays (sans UE et RU)	2	4	7	27	12	51	33	4

*catégories intermédiaires : « indépendant économiquement dépendant » en Espagne, « travailleur indépendant protégé » en Italie, « Worker » au Royaume-Uni.

Annexe F.2. Nombre de décisions par an et par plateforme

	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Deliveroo	0	2	2	4	4	12
Foodora	0	0	1	1	0	2
Glovo	0	0	1	16	6	23
Take Eat Easy	0	2	2	2	0	6
Uber	1	1	2	3	1	8
Autres	2	2	2	0	0	6

Annexe G. Critères de l'OIT pour assurer un travail décent sur les plateformes numériques de travail

1. S'attaquer aux erreurs de classification des emplois.
2. Permettre aux travailleurs de la foule d'exercer leur liberté d'association et leur droit de négociation collective.
3. Appliquer le salaire minimum en vigueur dans le pays où travaillent les coursiers.
4. Garantir la transparence des paiements et des frais évalués par la plateforme.
5. Garantir que les travailleurs indépendants de la plateforme aient la possibilité de réduire leurs tâches.
6. Couvrir les coûts du travail perdu en cas de problèmes techniques liés à la tâche ou à la plateforme.
7. Établir des règles strictes et équitables pour régir le non paiement
8. Veiller à ce que les contrats de service soient présentés dans un format lisible par l'utilisateur, clair et concis.
9. Informer les travailleurs des raisons pour lesquelles ils reçoivent une évaluation défavorable.
10. Établir et faire respecter des codes de conduite clairs pour tous les utilisateurs de la plateforme.
11. S'assurer que les travailleurs ont la possibilité de contester les non paiements, les évaluations négatives, les résultats des tests de qualification, les accusations de violation du code de conduite et les clôtures de comptes.
12. Établir un système d'examen des clients qui soit aussi complet que le système d'examen des travailleurs.
13. S'assurer que les instructions de tâches sont claires et validées avant l'affichage de tout travail.
14. Permettre aux travailleurs de consulter et d'exporter à tout moment un historique complet de leur travail et de leur réputation.
15. Permettre aux travailleurs de poursuivre une relation de travail avec un client en dehors de la plateforme sans payer des frais disproportionnés.
16. S'assurer que les clients et les opérateurs de la plateforme répondent aux communications des travailleurs de manière rapide, polie et substantielle.
17. Informer les travailleurs de l'identité de leurs clients et du but de leur travail.
18. Veiller à ce que les tâches qui peuvent être psychologiquement stressantes et dommageables soient clairement identifiées par les opérateurs de plateforme de manière standard.

Trois critères pour adapter les systèmes de protection sociale afin que les travailleurs de la foule aient accès à une couverture sociale :

1. adapter les mécanismes d'assurance sociale pour couvrir les travailleurs dans toutes les formes d'emploi, indépendamment du type de contrat ;
2. utiliser la technologie pour simplifier le paiement des cotisations et des prestations ;
3. mettre en place et renforcer des mécanismes universels de protection sociale financés par les impôts.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645934.pdf

Annexe H. Les critères de la Fairwork Foundation

1. Le salaire minimum. La plateforme garantit que les travailleurs sont payés au moins le salaire minimum en vigueur dans le pays, quelle que soit la classification de l'emploi.
2. Non paiement. La plateforme n'autorise pas le non paiement des travaux effectués.
3. Respect des lois pertinentes. La plateforme respecte toutes les lois applicables dans le pays où se trouve le travailleur.
4. Conditions de paiement. Pour les plateformes de travail de la foule et les plateformes de travail en freelance, le délai dans lequel les clients acceptent d'examiner et de payer le travail soumis est indiqué à l'avance, et est clair pour le travailleur avant d'accepter la tâche.
5. Accords de non-concurrence. La plateforme n'exige pas des travailleurs qu'ils signent des accords de non-concurrence.
6. Accords de non-divulgateion. Si la plateforme exige que les travailleurs signent des accords de non-divulgateion, l'accord interdit uniquement la divulgation des données soumises par les clients, et non la rémunération, les processus de travail ou les conditions de travail.
7. Accès aux données collectées. La plateforme permet à chaque travailleur d'accéder à tout moment à toutes les données collectées à son sujet par la plateforme, y compris les données relatives à l'historique de travail et les évaluations ou notations du travail.
8. Contestation des évaluations de travail ou des qualifications. La plateforme permet aux travailleurs de contester les évaluations professionnelles et les résultats des tests de qualification. Ces contestations sont examinées par un employé humain de la plateforme.
9. Communication. La plateforme garantit que les clients et les opérateurs de la plateforme répondent rapidement, respectueusement et de manière substantielle aux communications des travailleurs liées au travail.
10. Informations sur le client et l'objet du travail. La plateforme donne aux travailleurs des informations sur le client et l'utilisation ou le but de leur travail.
11. Tâches psychologiquement stressantes ou dommageables. Les tâches qui peuvent être psychologiquement stressantes ou dommageables (par exemple, l'examen du contenu des médias sociaux pour détecter les discours haineux, la violence ou la pornographie) sont clairement indiquées. Les travailleurs qui accomplissent de telles tâches ont accès à des conseils ou à un soutien payés par le client et/ou la plateforme.
12. Désactivation du compte. Les désactivations de compte des travailleurs sont examinées par un employé de la plateforme humaine.
13. Le droit à la représentation et à la négociation collective. Quel que soit leur statut d'emploi, les travailleurs ont un moyen légalement protégé d'exprimer à la direction de la plateforme leurs souhaits d'amélioration des conditions de travail.

Annexe I. Les coopératives membres de Coopcycle

Coopérative	Pays	Ville	Date de création	Date d'entrée dans la fédération	Contact	Nombre de coursiers	Nombre d'ETP	Nombre de salariés	Produits transportés	Référence à l'écologie (oui/non)
Crow	Allemagne	Berlin	2018	Août 2018	info@crowberlin.de http://www.crowberlin.de/ https://www.facebook.com/crowcyclecouriercollective	14	7	0	Marchandise jusqu'à 150kg	Oui
Tricargo	Allemagne	Hambourg	2016	Août 2018	info@tricargo.de https://tricargo.de/	18	10	n.c	Plis et colis jusqu'à 200kg, repas chauds	Oui
Kolyma 2	Allemagne	Berlin	Août 2019	Septembre 2019	hello@kolyma2.de http://kolyma2.com/ https://www.facebook.com/kolyma2	7	18	7 (équivalent ETP en portage salarial via la Smart)	Livraison de repas	Oui
Fulmo	Allemagne	Leipzig	Mai 2019	Mai 2019	kurier@fulmo.cc https://fulmo.cc/	n.c	n.c	n.c	De la lettre à l'europalette	Oui
Molenbike	Belgique	Bruxelles	2017	Août 2018	info@molenbike.be http://www.molenbike.be/	15	2	2 (équivalent ETP en portage)	Produits locaux et écoresponsables	Oui

								salarié via la Smart)		
RAYON9	Belgique	Liège	Avril 2016	Août 2018	info@rayon9.be http://www.rayon9.be/societe-cooperative/	3	3	3	Livraison de colis et plats préparés	Oui
Urbike	Belgique	Bruxelles	Mars 2018	Octobre 2019	info@urbike.be https://urbike.be/	6	9	9 (directement ou en portage salarial via la Smart)	Toute marchandise légère jusqu'à 180kg	Non
Shift.coop	Canada	Vancouver	Août 2011	Septembre 2019	info@shiftdelivery.ca	17	n.c	17	Toute marchandise	Oui
La roue libre	Canada	Montreal	Non communiqué	Octobre 2018	info@larouelibre.org http://www.larouelibre.org/	n.c		n.c	Toute marchandise jusqu'à 350 kg	Oui
Olvo	France	Paris	Décembre 2015	Août 2018	contact@olvo.fr http://olvo.fr/		25	14		Oui
La Poit' à Vélo	France	Poitiers	2018	Août 2018	contact@lapoitavelo.fr http://www.lapoitavelo.fr/	3	1	2	Repas, plis et colis	Oui
Coursiers Bordelais	France	Bordeaux	2017	2017	coursiersbordelais@gmail.com http://www.coursiersbordelais.fr/	5	5	5	Colis jusqu'à 100kg	Oui

Lille.bike	France	Lille	2015 en tant qu'autoentrepreneur, et 2017 chez la CAE Optéos	Août 2018	contact@lille.bike http://lille.bike/	2	2	n.c	Plis et petits colis jusqu'à 40kg	Oui
Régie de quartier de Stains	France	Stains	Non communiqué	Août 2018	velos.rqstains@gmail.com https://www.facebook.com/rqstains	n.c	n.c	n.c	Tonte et l'entretien des espaces verts au nettoyage urbain et des espaces communs	Non
Feel à Vélo	France	Lorient	Non communiqué	Août 2018	contact@feelavelo.fr http://www.feelavelo.fr/	3	n.c	n.c	Repas, fleurs, courriers, courses	Oui
Coursiers Nantais	France	Nantes	Août 2017	Août 2018	contact@lescoursiersnantais.fr https://www.lescoursiersnantais.fr/	11	5.5	11	Plis et colis, produits frais et restauration	oui
Naofood	France	Nantes	Janvier 2019	Août 2020	contact@naofood.fr https://naofood.fr/	2 salariés - 8 autoentrepreneurs	8	2	Livraison de repas	Non
Sicklo	France	Grenoble	Avril 2019	Mai 2019	contact@sicklo.fr	10	4	10	Livraison de repas et livraison	Oui

					http://www.sicklo.fr/				courante jusqu'à 70kg	
ToutEnVélo Grenoble	France	Grenoble	2016	Mars 2019	grenoble@toutenvelo.fr http://www.toutenvelogrenoble.fr/	3	2.8	3	Toute marchandise jusqu'à 300kg	Non
Colis Cyclette	France	Carpentras	Janvier 2019	Février 2019	contact@coliscyclette.fr http://Coliscyclette.fr/	3	2.5	2	Colis, documents ou autres articles	Oui
Coursiers Montpelliérains	France	Montpellier	2019	2019	contact@coursiers-montpellier.fr https://coursiers-montpellier.fr/	5	3	n.c	Livraison de repas et tous types de colis	Oui
Riders Social Club By Coïncide	France	Saint-Denis	2019	2019	contact@riders-socialclub.com https://www.riders-socialclub.com/	1	n.c	1	Colis jusqu'à 150kg	Oui
Coursiers Stéphanois	France	Saint-Etienne	2020	2020	contact@coursiers-stephanois.fr https://www.coursiers-stephanois.fr/	3	0	n.c	Type de livraison non spécifié	Oui
Tout en vélo Marseille	France	Marseille	2019	2020	marseille@toutenvelo.fr http://www.toutenvelo.fr/toutenvelo-marseille	2	n.c	n.c	Toute livraison jusqu'à 300kg	Oui

Tours'N messenger	France	Tours	Avril 2019	Septembre 2019	tours.mes@gmail.com	3	n.c	1	Colis fragiles et encombrants	Oui
Tout en vélo Caen	France	Caen	Novembre 2017	Mai 2020	caen@toutenvelo.fr	8	5.93	8	Livraison jusqu'à 300kg et déménagement	Oui
La Pajara Ciclomensajería	Espagne	Madrid	Janvier 2018	Août 2018	info@lapajaraenbici.com	4	3	n.c	Livraison de repas et colis jusqu'à 25kg	Oui
Velo Sevilla	Espagne	Séville	Non communiqué	2020	antoniolf05@hotmail.com	n.c	n.c	n.c		
Coop de pedal	Espagne	Maresme	2018	Non communiqué	coopdepedal@gmail.com http://coopmaresme.cat/coop-de-pedal/	n.c	n.c	n.c	Tout type de livraison	Oui
Zámpate	Espagne	Zaragoza	2020	2020	luca.bilotto.pons@gmail.com https://zampatezaragoza.com/	n.c	n.c	n.c	Livraison de repas et nourriture	Oui
Eraman Koop	Espagne	Vitoria-Gasteiz	2 mai 2020	2020	eraman.cargo@gmail.com	5	3	3	Livraison de repas	Non
Botxo Riders	Espagne	Bilbao	Juillet 2020	Septembre 2020	info@botxoriders.com https://botxoriders.com/	2	0 (projet de lancement)	0 (projet de lancement)	Toute livraison jusqu'à 250kg	Oui
Alternativa Kuriren	Suède	Malmo	Août 2018	Février 2020	info@alternativakuriren.se http://www.alternativakuriren.se/	5	2	5	Repas, courriers et colis jusqu'à 70kg	Oui

YCC	Royaume-Uni	York	2018	Août 2018	hello@yorkcollective.co.uk https://yorkcollective.co.uk/	4	2	n.c	Pas spécifié	Oui
Coopbrum	Royaume-Uni	Birmingham	2020	2020	coopcycle@cooperationbirmingham.org.uk	n.c	n.c	n.c	Livraison gratuite de repas aux personnes dans le besoin	Non
Chorlton Bike Deliveries	Royaume-Uni	Manchester	22 avril 2020	2020	rosahibbert@outlook.com https://mailchi.mp/db762a1bacb3/chorltonbikedeliveries	6	n.c	0 (bénévoles)	Livraison de marchandises issues de certains magasins de la ville	Oui

Annexe J. Liste des acronymes

Acronym	Français	Source language
ACA	Loi sur les soins abordables	
AMT	Amazon Mechanical Turk	
ATR	Groupe des travailleurs de la prestation de services	Agrupación de Trabajadores de Reparto
AWS	Amazon Web Service	
BAT	Baidu, Alibaba, Tencent	
Capa-VTC	Union des conducteurs, Capacités - Véhicules de tourisme avec conducteur	Union Des Chauffeurs, Capacitaires - chauffeur-driven passenger vehicles
CCOO	Commission des travailleurs	Comisiones Obreras
CFDT	Confédération démocratique française du travail	Confédération française démocratique du travail
CGIL	Confédération générale du travail	Confederazione Generale Italiana del Lavoro
CGT	Confédération générale du travail	General Confederation of Labor
CLAP	Collectif parisien des livreurs autonomes	Collective of autonomous delivery drivers of Paris
CLAs	Conventions collectives de travail	
CNE	Organisation centrale nationale des employés	National Employee Central Office
CNL	Coordination nationale des livreurs français	National coordination of delivery personnel
CNT	Conseil national du travail	Confederación Nacional del Trabajo
CSC	Confédération syndicale chrétienne de Belgique	Confederation of Christian Trade Unions
DSA	Loi sur les services numériques	
ETUC	Confédération européenne des syndicats	
EWC	Comité d'entreprise européen	
FAU	Syndicat libre des travailleurs	Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter
FGTB	Fédération générale du travail de Belgique	General Federation of Labour of Belgium
FNV	La confédération syndicale des Pays-Bas	Federatie Nederlandse Vakbeweging
GAFAM	Google (Alphabet), Amazon, Facebook, Apple et Microsoft	
GDPR	Règlement général sur la protection des données	
GPA-djp	Syndicat autrichien des employés du secteur privé, de l'imprimerie, du journalisme et du papier	Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Paper
IG Metall	Syndicat industriel des métallurgistes	Industriegewerkschaft Metall
ILO	Organisation internationale du travail	
IWGB	Independent Workers Union of Great Britain (syndicat des travailleurs indépendants de Grande-Bretagne)	
IWW	Les travailleurs industriels du monde	
LFI	France Unbowed	France Unsubscribed
LOM	Loi sur l'orientation de la mobilité	
NGG	Syndicat des secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, des cafés et de l'accueil	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
NidIL	Nouvelles identités de travail	
OGB	Confédération autrichienne des syndicats	Nuove Identità di Lavoro
OWINFS	Notre monde n'est pas à vendre	Österreichische Gewerkschaftsbund

SE		
SCP-VTC	Société anonyme européenne	
Smart	Union des chauffeurs privés - Véhicules de tourisme avec chauffeur	Syndicat des Chauffeurs Privés - Private Chauffeur-driven Passenger Vehicles
SPF Social Security	Société mutuelle pour les artistes	
TFC	Le Comité administratif de réglementation des relations de travail de Belgique	Mutual Society for Artists
UF	Fédération transnationale des coursiers	Federal Public Service Social Security
UGT	Pigistes unies	
UIL	Syndicat espagnol	
UWA	Syndicat italien	
VSE/SME	Action mondiale unie	Unión General de Trabajadores
WC	Très petite entreprise / Petite et moyenne entreprise	Unione Italiana del Lavoro

LES AUTEURS

Anne Dufresne, docteure en sociologie (Université de Paris X et ULB) est chercheuse au Groupe de recherche pour une stratégie économique alternative (GRESEA), et chercheuse associée au CIRTES (Centre interdisciplinaire de recherche sur le travail, l'État et la société - UCL) à Bruxelles. Spécialisée dans le syndicalisme européen, ses recherches portent aujourd'hui sur les mobilisations sociales atypiques et/ou transnationales. Parmi ses publications : "Riders of the world, unite !", Gresea Échos, n°98, Bruxelles, juin 2019 : voir <https://gresea.be/Coursiers-de-tous-les-pays-unissez-vous-En-lutte-contre-le-capitalisme-de> (également disponible en anglais).

Cédric Leterme, Docteur en Sciences politiques et sociales (ULB), chercheur au centre tricontinental (CETRI) et au GRESEA, et collaborateur scientifique au GRAID (Groupe de recherche sur les acteurs internationaux et leur discours - GRAID). Spécialisé sur le travail et l'économie numérique, Il a récemment publié "Impasses numériques. Points de vue du Sud, see <https://www.cetri.be/Impasses-numeriques>

REMERCIEMENTS

Nous tenons vivement à remercier :

-les travailleurs de plateforme interviewés et les participants aux réunions internationales sans qui cette étude n'aurait pas pu voir le jour,

La Gauche au Parlement Européen qui nous a fait confiance pour réaliser ce travail et en particulier Simon Neyhouser et Leila Chaibi, ainsi que

toute l'équipe du Gresea pour son soutien et plus particulièrement Sebastian Franco et Anne-Lise Maréchal pour leur travail sur les annexes, Bruno Bauraind pour les relectures et Nathalie Van verre

The Left in the European Parliament

Our group brings together MEPs standing up for workers, the environment, feminism, peace, democracy & human rights.

ANOTHER EUROPE IS POSSIBLE!



Follow us on:

