

Travailleurs des plateformes : quel statut pour quelle protection sociale ?

Caractéristiques - Initiatives européennes - Situation dans 6 pays européens



English summary included

Platform workers: what status for what social protection?

Characteristics - European initiatives - Situation in six European countries

Sommaire

1. Synthèse.....	5
2. Summary	10
3. Introduction	15
3.1. Caractéristiques et définitions du travail de plateforme	15
3.2. Les typologies de travail de plateforme	16
3.3. Ampleur et croissance du travail de plateforme.....	18
3.4. Le profil des travailleurs des plateformes	19
4. Risques professionnels traditionnels et spécifiques	20
4.1. Des facteurs de stress liés à des conditions de travail précaires	21
4.2. L'impact du "management algorithmique"	22
5. Un statut professionnel difficile à déterminer, dont dépend la protection sociale des travailleurs	23
5.1. Risque de "salarial déguisé"	23
5.2. La définition de "travailleur" de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE).....	24
6. Panorama réglementaire européen.....	26
6.1. Le Socle européen des droits sociaux de 2017.....	26
6.2. La Directive 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles	27
6.3. La Recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale	27
7. La proposition de Directive de la Commission européenne sur le travail de plateforme.....	28
7.1. Les points clés de la proposition de Directive de la Commission	29
7.2. Base légale et champ d'application de la Directive	33
7.3. Prochaines étapes et résultats attendus.....	33
8. Protection des travailleurs des plateformes : la situation dans six pays européens	34
8.1. En France.....	35
8.2. En Italie.....	41
8.3. En Espagne	46
8.4. En Allemagne	50
8.5. En Belgique	53
8.6. Au Royaume-Uni	56
9. Conclusion	59
10. Bibliographie	61

Glossaire

ARPE	Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (France)
AT/MP	Accident(s) du travail / maladie(s) professionnelle(s)
BG	Berufsgenossenschaft(en) - Caisse(s) d'assurance accident du secteur privé (Allemagne)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch - Code civil allemand
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales - Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (Allemagne)
CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras - Confédération syndicale des Commissions ouvrières (Espagne)
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales - Confédération espagnole des entreprises (Espagne)
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa - Confédération espagnole des petites et moyennes entreprises (Espagne)
CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro - Confédération générale italienne du travail (Italie)
CGU	Conditions générales d'utilisation
CO.CO.CO.	Collaborazione coordinata e continuativa - Collaboration coordonnée et continue (Italie)
CO.CO.ORG.	Collaborazione organizzata dal committente - Collaboration organisée par le donneur d'ordre (Italie)
CRT	Commission Relation de Travail (Belgique)
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung - Assurance sociale allemande des accidents du travail et des maladies professionnelles (Allemagne)
ESIP	European Social Insurance Platform - Plateforme européenne des institutions de protection sociale
EUROFOUND	Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
EUROSTAT	Office statistique de l'Union européenne
EU-OSHA	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
GTV	Gross Transaction Value - Valeur brute des transactions
INAIL	Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro - Institut national d'assurance contre les accidents du travail (Italie)
INPS	Istituto nazionale della previdenza sociale - Institut national de sécurité sociale (Italie)
LETA	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo - Loi 20/2007, du 11 juillet, sur le statut du travailleur indépendant (Espagne)
LOM	Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (France)
OCLTI	Office central de lutte contre le travail illégal (France)
OIT	Organisation internationale du travail

ONSS	Office national de sécurité sociale (Belgique)
PME	Petites et moyennes entreprises
RGPD	Règlement général sur la protection des données
SST	Sécurité et santé au travail
TASS	Tribunal des affaires de sécurité sociale (France)
TFUE	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
TRADE	Trabajadores autónomos económicamente dependientes - Travailleurs autonomes économiquement dépendants (Espagne)
TUE	Traité sur l'Union européenne
UGT	Unión General de Trabajadores - Union générale des travailleurs (Espagne)
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (France)
VTC	Voiture de transport avec chauffeur

Les numéros placés entre crochets renvoient à la bibliographie.

1. Synthèse

Alors que la Commission européenne vient de publier une proposition de Directive pour améliorer les conditions de travail en lien avec les plateformes numériques, EUROGIP a voulu analyser le phénomène, faire le point sur les définitions données, en comprendre l'ampleur et les défis que cette transformation du monde du travail pose à notre société, notamment en Europe.

La Commission définit une plateforme de travail numérique (*digital labour platform*) - aussi couramment appelée plateforme numérique, digitale ou en ligne - comme une entreprise privée basée sur Internet qui sert d'intermédiaire, à un degré plus ou moins élevé de supervision, pour des services sollicités par des clients individuels ou des entreprises et fournis directement ou indirectement par des particuliers.

Le travail de plateforme se distingue d'autres formes d'emploi plus traditionnelles par un certain nombre de caractéristiques, comme spécifiées par Eurofound :

- le travail est toujours organisé à travers une plateforme numérique ;
- une relation triangulaire présumée entre la plateforme numérique, le travailleur et le client ;
- le travail est sous-traité ;
- les emplois sont morcelés en tâches ;
- les services sont fournis à la demande.

Si l'élément central pour définir le travail de plateforme est l'échange rémunéré d'un service ou d'une tâche, il en existe de nombreux types pouvant être offerts au moyen d'une application numérique. Une classification intuitive pose la distinction entre :

- les plateformes de "travail en ligne" : les services peuvent être effectués en ligne ou à distance ;
- les plateformes de "travail localisé" : les services sont effectués en personne dans des lieux spécifiés (voitures de transport avec chauffeur et livraison de repas par exemple).

Sur la base des enquêtes et études les plus récentes, la Commission européenne estime que plus de 28 millions de personnes dans l'UE travaillent actuellement via des plateformes de travail numériques ; en 2025, leur nombre pourrait atteindre 43 millions.

Ces travailleurs sont exposés à différents

risques, tant physiques que psychologiques. Ces risques sont les mêmes que pour tout autre travailleur mais aussi dus aux caractéristiques intrinsèques de ces nouvelles formes d'emploi, comme le stress lié à des conditions de travail précaires ou le "management algorithmique" qu'utilisent les plateformes. Au lieu de responsables "humains", des algorithmes régissent quotidiennement les relations des plateformes avec les travailleurs, en termes notamment de distribution de travail et d'accès aux tâches.

Pour comprendre de quelle protection sociale, y compris contre les AT/MP, les travailleurs des plateformes bénéficient, il faut se référer à leur statut professionnel. Savoir identifier le statut le plus adéquat pour ces travailleurs n'est pas une démarche facile, car souvent les plateformes numériques bousculent la manière dont le travail a été conçu jusqu'à nos jours, avec des frontières et contours flous entre salariat et indépendance.

En outre, le manque de lois ou d'encadrement officiel du travail de plateforme dans les différents États et au niveau européen a laissé aux plateformes une grande autonomie et une liberté quant au statut de leurs travailleurs, le plus souvent considérés comme des indépendants par les conditions générales d'utilisation (CGU) de ces opérateurs.

La question devient particulièrement épineuse en cas de "fausse indépendance" ou de "salariat déguisé" de certains travailleurs. Malgré l'indépendance considérée et prétendue par les plateformes numériques, une véritable relation de subordination existe souvent derrière cette classification. Identifier une relation de travail "cachée" bien que réelle dans le domaine des plateformes numériques est une priorité accrue tant pour l'Union européenne que pour certains États membres.

Concernant le statut professionnel des travailleurs des plateformes, il est important de rappeler que la législation en matière d'emploi et de protection sociale relève principalement de la compétence des États membres. Néanmoins, pour l'application correcte du droit de l'UE, la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) a donné - au travers de sa jurisprudence - une définition de "travailleur", en particulier de ce que l'on peut qualifier de

“relation de travail”. Cette définition a été intégrée dans des actes législatifs européens de ces dernières années, comme la Directive 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles. En outre, en vertu de la primauté du droit européen, si la CJUE requalifie un travailleur indépendant en salarié, les juges nationaux du pays du travailleur en cause devront opérer une reclassification de celui-ci ou appliquer correctement le droit de l'UE.

Parallèlement à ce mouvement jurisprudentiel, au cours de ces dernières années, l'UE a exprimé à maintes reprises la volonté d'agir afin de garantir des conditions de travail équitables à tous les travailleurs européens, y compris ceux des plateformes. Le Socle européen des droits sociaux (2017), bien que non contraignant, va dans ce sens. Sa mise en œuvre a été l'un des principaux objectifs de la Commission 2019-2024 en matière sociale, concrétisée par la publication du Plan d'action du Socle européen des droits sociaux (2021). Des actes législatifs européens ont été adoptés en tenant compte des objectifs énoncés dans le Socle, comme la Directive 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles et la Recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale.

Concernant plus spécifiquement le travail de plateforme, la récente proposition de Directive de la Commission “relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme” revêt une importance cruciale. Il s'agit d'un texte très ambitieux qui cherche à apporter des solutions concrètes aux problèmes et défis découlant du travail de plateforme. Parmi les principales nouveautés que la Commission propose pour défendre le “modèle social européen”, susceptible d'être mis en danger par l'avancement incontrôlé et non réglé de la technologie, on peut citer la volonté d'introduire, pour les travailleurs des plateformes :

- une présomption de salariat réfragable, du moment que les plateformes exercent sur eux un contrôle (qui sera réputé comme effectivement exercé par la plateforme, lorsque deux des cinq critères définis par la Commission sont remplis) ;
- des meilleures conditions de travail, y compris une meilleure protection contre les AT/MP ;
- des nouveaux droits et protections, tant

pour les indépendants que les salariés, en matière de management algorithmique.

Au niveau des situations nationales, EUROGIP analyse dans le présent rapport la situation actuelle et les développements récents dans six pays - **France, Italie, Espagne, Allemagne, Belgique et Royaume-Uni** - au regard de deux types d'action :

- la législation, visant à mieux encadrer, de manière directe ou indirecte, le travail de plateforme ;
- les décisions les plus importantes rendues ces dernières années par les instances juridiques nationales, lesquelles se sont prononcées de nombreuses fois sur des litiges, souvent à l'initiative des travailleurs des plateformes, concernant notamment leur statut professionnel.

En France, les premières mesures visant à mieux encadrer le travail de plateforme ont été la loi dite Travail (ou El Khomri) en 2016 et la loi pour l'Orientation des mobilités (LOM) en 2019.

La première a introduit, en matière de protection sociale et notamment contre les accidents de travail, de nouveaux droits pour les travailleurs des plateformes. Celles-ci sont tenues soit de souscrire un contrat collectif d'assurance couvrant les accidents du travail, soit de rembourser la cotisation versée par les travailleurs qui souscrivent une assurance sociale individuelle (assurance des travailleurs indépendants).

La seconde loi a réglementé davantage le travail des plateformes opérant dans le secteur du transport (voiture de transport avec chauffeur et livraison de marchandises), permettant aux travailleurs de ce secteur de refuser une proposition de prestation sans faire l'objet d'une pénalité, de choisir leurs plages horaires d'activité et d'inactivité, ainsi que de pouvoir se déconnecter durant leurs plages horaires d'activité.

Plus récemment, en vue d'améliorer les conditions de travail, la France a opté pour un renforcement du dialogue social dans le monde des plateformes numériques. Parmi les dernières initiatives, l'Ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 permettra aux travailleurs indépendants de certaines plateformes (notamment chauffeurs VTC et livreurs) de

désigner leurs représentants en 2022 par élection nationale. Elle a également créé une Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), un établissement public chargé de réguler les relations sociales entre plateformes et travailleurs indépendants.

Parallèlement, les juridictions françaises ont traité de nombreux litiges concernant en particulier le statut des travailleurs des plateformes. On peut ainsi mentionner, entre autres, les arrêts de la Cour de cassation du 28 novembre 2018 et du 4 mars 2020, qui ont reconnu l'existence d'un lien de subordination entre - respectivement un livreur et un chauffeur VTC - et les plateformes numériques pour lesquelles ils travaillaient. De même, en février 2020, le Conseil de Prud'hommes de Paris a reconnu l'existence d'une relation de travail entre un livreur et la plateforme de livraison de repas Deliveroo. Dans une autre affaire, la même plateforme a vu certains de ses dirigeants traduits devant le Tribunal correctionnel de Paris pour travail dissimulé pour avoir qualifié d'indépendants des livreurs qui auraient dû être salariés.

En Italie, entre salariat et travail indépendant existe une troisième catégorie qualifiée de "collaboration coordonnée et continue" (abrégée en *co.co.co*). Au cours des années, la *co.co.co* a fait l'objet de plusieurs controverses juridiques, conduisant les autorités à intervenir à maintes reprises pour modifier et/ou clarifier ce statut. Parmi les modifications les plus importantes figure l'introduction dans le système juridique italien de la nouvelle "collaboration organisée par le donneur d'ordre" (abrégée en *co.co.org*).

Introduite par la réforme du travail en 2015 (décret 81/2015), la *co.co.org* implique un travail personnel, continu et dont les modalités d'exécution sont organisées par le donneur d'ordre. En outre, pour ce type de collaboration, les règles relatives aux relations de travail salarié doivent s'appliquer. La *co.co.org* a été modifiée ultérieurement par décret législatif en 2019. Ce texte a également introduit de nouvelles garanties destinées uniquement aux livreurs (*riders*). Désormais, ces derniers doivent avoir accès au moins à des niveaux minimums de protection, notamment en termes de paie et d'assurance AT/MP (il est établi que les plateformes digitales de ce secteur ont désormais l'obligation de souscrire l'assurance INAIL).

Outre le fait qu'il existe une certaine confusion entre *co.co.co* et *co.co.org*, la loi ne définit pas précisément les règles du travail salarié qui s'appliquent à la *co.co.org*. Sur ces points, la Cour de cassation italienne a apporté, le 24 janvier 2020, des clarifications historiques pour mieux encadrer les *co.co.org*. Cette décision, qui concernait des travailleurs d'une plateforme de livraison, a établi non seulement que les coursiers en question étaient des collaborateurs *co.co.org*., mais également qu'ils avaient droit à une protection équivalente aux travailleurs salariés. La Cour considère que la *co.co.org* ouvre droit à la pleine application des règles régissant le travail salarié, et non pas seulement à certaines d'entre elles comme la Cour d'appel de Turin en avait précédemment statué.

En revanche, dans une autre affaire concernant un livreur de repas, le Tribunal de Palerme, (jugement du 24 novembre 2020) a observé que celui-ci n'était ni indépendant, ni collaborateur *co.co.org*, mais devrait être qualifié directement comme salarié.

Au-delà de la jurisprudence, les autorités italiennes ont mené des enquêtes visant à déterminer le statut réel des travailleurs de certaines plateformes. Parmi les plus significatives figure celle du Parquet de Milan en février 2021 qui a retenu que les travailleurs de quatre plateformes de livraison de repas (Uber Eats, Glovo, Deliveroo et Just Eat) étaient bien des collaborateurs *co.co.org* et non des indépendants. Par conséquent, il a réclamé la régularisation d'environ 60 000 livreurs en Italie et condamné les quatre entreprises à un total de 733 millions d'euros d'amendes pour violations en matière de sécurité au travail.

En Espagne, entre les indépendants et les salariés existent les "travailleurs autonomes économiquement dépendants" (TRADE). Ce nouveau statut concerne les travailleurs qui exercent une activité économique ou professionnelle dans un but lucratif, de manière habituelle, personnelle, directe et prédominante pour le compte d'une personne physique ou morale (appelée client) dont ils sont économiquement dépendants. L'appartenance à ce régime est conditionnée par différents critères, dont le lien de subordination ne fait pas partie. En revanche, le statut s'appuie sur l'existence d'un lien de dépendance économique qui ouvre droit pour

les TRADE à certaines garanties des salariés, telles que la liberté syndicale et la protection contre les AT/MP.

Les instances juridiques - agissant au niveau national, régional ou local - ont souvent été appelées à se prononcer sur le statut et, par conséquent, l'accès à la protection sociale des travailleurs des plateformes. Parmi les nombreuses affaires, il convient de mentionner l'arrêt du Tribunal suprême espagnol du 25 septembre 2020 qui a reconnu l'existence d'une relation de travail entre un travailleur TRADE et la plateforme de livraison de repas Glovo. Cette qualification a été retenue par référence aux critères définissant un contrat de travail, en examinant notamment la dépendance et le fait de travailler pour le compte d'autrui (*ajenidad*). En date de janvier 2021, ce sont plus de 40 décisions de justice qui avaient reconnu, au cours de ces dernières années, l'existence d'une relation de travail entre livreurs et plateformes.

Suite à la décision du Tribunal Suprême de 2020, l'État espagnol a décidé d'agir pour améliorer les conditions de travail des livreurs. Après des mois d'intenses négociations, le ministère du Travail et les partenaires sociaux sont parvenus à un accord en mars 2021 pour encadrer les relations de travail des travailleurs engagés dans la livraison. Approuvée par le Conseil des ministres le 11 mai 2021, la *Ley Rider* ("loi riders") introduit une présomption réfragable d'emploi salarié pour les livreurs en Espagne. Leurs employeurs devront cotiser pour eux et ces travailleurs bénéficieront à plein de la protection sociale. En outre, la loi introduit l'obligation pour les plateformes d'être plus transparentes quant au fonctionnement des algorithmes qui affecte les conditions et la charge de travail des livreurs.

En Allemagne les travailleurs des plateformes sont généralement considérés comme des indépendants, lesquels ne sont pas, dans l'ensemble, couverts par des formes collectives de sécurité sociale. Ils doivent obligatoirement s'affilier à un régime d'assurance maladie (privé ou statutaire). Toutefois, cette obligation ne concerne pas systématiquement les indemnités journalières en cas d'arrêt maladie. Quant à l'assurance accident, en général celle-ci n'est pas obligatoire pour ces travailleurs (qui peuvent y souscrire volontairement). Néanmoins, il peut y avoir parfois des exceptions. Cela concerne

par exemple la BG Transports (*BG Verkehr*) qui requiert aux affiliés indépendants opérant dans ce secteur (y compris les chauffeurs et les livreurs travaillant via des plateformes numériques) de souscrire une assurance accident obligatoire (dont la contribution est à leur charge).

Identifier une protection sociale adéquate pour les nombreux travailleurs des plateformes est une question d'actualité en Allemagne face au développement de l'économie des plateformes. En novembre 2020, le ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (BMAS) a publié le document intitulé "Travail équitable dans l'économie de plateforme". Il y présente les points clés à considérer pour encadrer le travail de plateforme. Si les plateformes numériques peuvent offrir de grandes opportunités, le ministère indique que des inquiétudes existent concernant les conditions de travail précaires, le niveau des rémunérations et la sécurité sociale pour les travailleurs des plateformes, dont la plupart opèrent en tant qu'indépendants. Aussi envisage-t-il de définir prochainement un cadre législatif pour un travail équitable dans le monde des plateformes numériques.

En parallèle, le 1^{er} décembre 2020, peu de temps après les annonces du BMAS, le Tribunal fédéral du Travail a rendu une décision historique, reclassant pour la première fois un travailleur de plateforme indépendant en salarié.

En Belgique, la Cour constitutionnelle a, en avril 2020, déclaré la loi relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale de 2018 comme inconstitutionnelle. Elle a retenu que cette loi introduisait une différence de traitement, tant au niveau social que fiscal, injustifiée pour les trois formes de travail visées, à savoir le travail de plateforme, le travail associatif et les services occasionnels entre citoyens. Par conséquent, depuis 2021, les travailleurs des plateformes doivent suivre les dispositions contenues dans la précédente loi De Croo de 2016. Celle-ci prévoyait déjà des dispositions fiscales avantageuses pour les travailleurs des plateformes, sans pourtant les exclure de la législation sur l'emploi. Néanmoins, tout comme la loi de 2018, la loi De Croo a fait l'objet de plusieurs critiques car elle a introduit un régime spécifique de taxation (appelé "régime P2P", pour *peer-to-peer*) dont les bénéficiaires, les travailleurs des plateformes,

ne sont assujettis au statut ni d'indépendant, ni de salarié ; et le régime P2P ne donne accès à aucun mécanisme de sécurité sociale.

En matière de jurisprudence, la décision d'octobre 2020 de la Commission Relation de Travail (CRT) du SPF Sécurité Sociale, bien que non contraignante, a reconnu que la plateforme Uber devait être considérée comme l'"employeur" du chauffeur en question.

Plus récemment, le Tribunal du Travail francophone de Bruxelles s'est prononcé le 8 décembre 2021 sur une affaire concernant le statut professionnel des livreurs de Deliveroo. Suite à une enquête ouverte en 2017, les éléments recueillis portaient en faveur du statut de salarié, alors que la plateforme s'appuyait principalement sur des indépendants, des travailleurs utilisant le statut d'"étudiant indépendant" et d'autres avec le régime P2P (80% des coursiers). Dans un premier temps, le Tribunal a contesté l'application du régime P2P aux coursiers Deliveroo, lesquels doivent nécessairement être affiliés au régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants ou des salariés. Sur ce dernier point, le Tribunal a enfin établi que la relation de travail entre les coursiers et la plateforme ne peut pas être requalifiée en contrat de travail. Il s'agit bien de travailleurs indépendants.

Enfin, il faut noter une initiative portée par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale en septembre 2021. Celui-ci a lancé une consultation en ligne sur le travail de plateforme. En effet, le gouvernement, en collaboration avec les partenaires sociaux et les secteurs concernés, souhaite évaluer la loi sur la nature des relations de travail, et, si nécessaire selon les réponses à cette consultation, "l'adapter" en élaborant un texte législatif en 2022.

Au Royaume-Uni, trois catégories professionnelles sont définies : les salariés (*employees*), les indépendants (*self-employed* ou *contractors*) et, entre les deux, les travailleurs appelés *workers*.

De meilleures protections et garanties sociales que celles destinées aux indépendants concernent cette dernière catégorie : salaire minimum national, protection contre les retenues illégales sur les salaires, minimum légal de congés payés, respect des règles en

matière de durée minimale légale des pauses de repos, droit de ne pas travailler plus de 48 heures en moyenne par semaine, protection juridique des lanceurs d'alerte, droit de ne pas être traité de manière moins favorable en cas de travail à temps partiel et protection contre la discrimination illégale. En revanche, les *workers* n'ont pas droit aux délais de préavis minimaux si leur emploi prend fin, à la protection contre les licenciements abusifs, à l'indemnité légale de licenciement et aux règles relatives au travail flexible.

Souvent classifiés comme des indépendants par les plateformes elles-mêmes, leurs travailleurs ont souvent porté l'affaire devant la justice, remettant en cause cette classification. Au cours de ces dernières années, un des cas juridiques les plus intéressants est la décision historique de la Cour Suprême du 19 février 2021. Celle-ci avait été appelée à se prononcer sur un litige entre la plateforme Uber et 35 chauffeurs, ces derniers ayant contesté leur statut professionnel d'indépendants en 2016. La Cour Suprême a estimé que ces chauffeurs n'étaient pas des indépendants mais bien des *workers*. Si la plateforme avait initialement tenu à souligner que la décision ne prévoyait pas de requalification générale pour tous les chauffeurs VTC opérant pour elle au Royaume-Uni, quelques semaines après l'arrêt, le 17 mars 2021, elle a annoncé la requalification pour ses 70 000 chauffeurs travaillant dans le pays de *self-employed* à *workers*. Même si cela ne concerne que les chauffeurs (la plateforme ayant précisé que les livreurs de Uber Eats resteront des indépendants), il s'agit sûrement d'une première mondiale pour la société et un changement du modèle des plateformes numériques opérant au Royaume-Uni.

2. Summary

The European Commission has just published a proposal for a Directive on improving working conditions related to digital platforms, and EUROGIP has endeavoured to analyse the phenomenon, clarify the definitions given, and understand the scale of this transformation of the world of work and the challenges that it poses for our society, especially in Europe.

The Commission defines a digital labour platform - also commonly called a digital platform or online platform - as an internet-based private company which serves as an intermediary, exercising a more or less high degree of supervision, for services requested by individual clients or companies and provided directly or indirectly by individuals. Platform work is distinguished from other more traditional forms of employment by a number of features, as specified by Eurofound:

- paid work is organized through online platforms;
- three parties are involved: the online platform, the worker and the client;
- work is contracted out;
- jobs are broken down into tasks;
- services are provided on demand.

While the key factor to define platform work is the remunerated exchange of a service or a task, there are many types of work that can be provided via a digital application. An intuitive classification makes a distinction between:

- “online work” platforms: the services can be performed online or at a distance;
- “on-location work” platforms: the services are performed in person in specified places (ride-hailing and meal delivery, for example).

Based on the most recent surveys and research, the European Commission estimates that more than 28 million people in the EU now work via digital labour platforms; by 2025, the number could have reached 43 million.

These workers are exposed to various risks, both physical and psychological. These risks are the same as for any other worker but are also due to the intrinsic features of these new forms of employment, such as stress related to insecure working conditions or the “algorithmic management” used by the platforms. Instead

of “human” managers, algorithms control the platforms' everyday relations with the workers, notably with regard to work distribution and access to jobs.

To understand what social protection, including occupational safety and health protection, is enjoyed by platform workers, we must refer to their employment status. It is not easy to identify the most suitable status for these workers, because digital platforms often disrupt the way in which work was conceived until the present day, with vague borders and boundaries between salaried employee and self-employed worker status.

Moreover, the lack of legislation or official regulations on platform work in the various States and on the European level has allowed the platforms to have great autonomy and freedom regarding the status of their workers, usually considered as self-employed workers by these operators' General Conditions of Use (GCU).

The question becomes especially thorny in cases of “false independence” or “disguised salaried work” of certain workers. Despite the independence assumed and claimed by the digital platforms, a real relation of subordination often exists behind this classification. Identifying a “hidden” although real work relationship in the field of digital platforms is a heightened priority for both the European Union and for certain Member States.

Regarding the employment status of platform workers, it is important to remember that the legislation on employment and social protection is primarily the competence of the Member States. However, for the correct application of EU law, the Court of Justice of the European Union (CJEU) has given - through its established legal precedents - a definition of a “worker”, and especially of what could be called the “work relationship”. This definition has been included in European legislative documents in recent years, such as Directive 2019/1152 on transparent and predictable working conditions. Moreover, by virtue of the primacy of European law, if the CJEU reclassifies a self-employed worker as a salaried worker, the national judges in the country of the worker in question will have to reclassify the worker or correctly apply EU law.

In parallel to this judicial trend, in recent years

the EU has on many occasions expressed a determination to act in order to guarantee fair working conditions for all European workers, including platform workers. The European Pillar of Social Rights (2017), although it is non-binding, is along these lines. Its implementation was one of the Commission's main 2019-2024 social objectives, materialized by the publication of the Action Plan of the European Pillar of Social Rights (2021). European legislative documents were enacted taking into account the objectives laid down in the Pillar, such as Directive 2019/1152 on transparent and predictable working conditions and the Council's Recommendation on salaried and non-salaried workers' access to social protection.

Regarding platform work more specifically, the Commission's recent proposal for a Directive "on improving working conditions in platform work" is of crucial importance. This is a very ambitious text which aims to provide concrete solutions to the problems and challenges arising from platform work. Among the main novelties proposed by the Commission to defend the "European social model", which could be endangered by uncontrolled, unregulated technological progress, we can mention the desire to introduce, for platform workers:

- a rebuttable presumption of employment relationship, whenever platforms exercise control over them (which will be deemed to be effectively exercised by the platform when two of the five criteria defined by the Commission are fulfilled);
- improved working conditions, including better occupational safety and health protection;
- new rights and protections, both for self-employed workers and salaried workers, with regard to algorithmic management.

Regarding national situations, in this report EUROGIP analyses the current situation and recent developments in six countries - **France, Italy, Spain, Germany, Belgium and the United Kingdom** - with regard to two types of action:

- the legislation, aimed at better regulating platform work, directly or indirectly;
- the most important decisions handed down in recent years by national judicial authorities, which have given many decisions regarding disputes, often at the initiative of platform workers, concerning their employment status in particular.

In France, the first measures aimed at better regulating platform work were the so-called Labour (or El Khomri) Law in 2016 and the mobility guidelines Law (LOM: loi pour l'Orientation des mobilités) in 2019.

The first law introduced new rights for platform workers with regard to social protection, especially occupational injury protection. The platforms are obliged either to take out a collective insurance policy covering occupational injuries, or to reimburse the premium paid by workers who subscribe to a personal social insurance policy (self-employed worker insurance).

The second law introduced tighter regulations on the work of platforms operating in the transport sector (ride-hailing and goods delivery), enabling workers in this sector to refuse a service proposal without being penalized, to choose their working and non-working hours, and be able to disconnect during their working hours.

More recently, in order to improve working conditions, France opted for a strengthening of social dialogue in the world of digital platforms. Among the most recent initiatives, Ordonnance 2021-484 of 21 April 2021 will allow the self-employed workers of certain platforms (notably ride-hailing drivers and delivery drivers) to appoint their representatives in 2022 by a national election. It also created an authority for the labour relations of employment platforms, ARPE, a public organization in charge of regulating labour relations between platforms and self-employed workers.

At the same time, French courts have handled numerous disputes concerning, in particular, the status of platform workers. We may mention, for example, the Court of Cassation's rulings of 28 November 2018 and 4 March 2020, which recognized the existence of a relation of subordination between a delivery and ride-hailing driver respectively and the digital platforms for which they worked. Likewise, in February 2020, the "Conseil de Prud'hommes" (industrial relations tribunal) of Paris recognized the existence of a work relationship between a delivery driver and the meal delivery platform Deliveroo. In another case, the same platform saw some of its managers brought before the Paris criminal court for undeclared work, for having classified as self-employed workers delivery drivers who

ought to have been salaried.

In Italy, between employee status and self-employed work there is a third category termed “coordinated and continuous collaboration” (abbreviated *co.co.co*). Over the years, *co.co.co* has been the subject of several legal controversies, leading the authorities to intervene on many occasions to modify and/or clarify this status. Among the most substantial modifications is the introduction in the Italian legal system of the new “collaboration organized by the client” (abbreviated *co.co.org*).

Co.co.org, introduced by the labour reform in 2015 (Decree 81/2015), implies continuous personal work for which the conditions of performance are organized by the client. Moreover, for this type of collaboration, the rules relating to salaried work relations must be applied. *Co.co.org* was subsequently amended by a legislative decree in 2019. This legislation also introduced new guarantees intended exclusively for delivery drivers (*riders*). These riders must now have access to at least minimum levels of protection, particularly in terms of pay and occupational health and safety insurance (it has been established that digital platforms in this sector are now obliged to subscribe to the INAIL insurance system).

Apart from the fact that there is a certain confusion between *co.co.co* and *co.co.org*, the law does not define precisely the rules for salaried work that apply to *co.co.org*. Regarding these points, on 24 January 2020 the Italian Court of Cassation provided historic clarifications for improved *co.co.org* regulation. This decision, which concerned the workers of a delivery platform, established not only that the couriers in question were *co.co.org* workers, but also that they were entitled to protection equivalent to that of salaried workers. The Court considers that *co.co.org* gives entitlement to full application of the rules governing salaried work, and not only some of them as had been ruled earlier by the Turin Court of Appeal.

On the other hand, in another case concerning a meal delivery worker, the Palermo Court, (judgment of 24 November 2020) noted that the delivery worker was neither self-employed nor a *co.co.org* worker, but should be classified directly as a salaried worker.

Apart from the established legal precedents,

the Italian authorities conducted investigations to determine the actual status of the workers of certain platforms. Among the most significant rulings is that of the Public Prosecutor's Office of Milan in February 2021, considering that the workers of four meal delivery platforms (Uber Eats, Glovo, Deliveroo and Just Eat) were indeed *co.co.org* workers and not self-employed workers. Accordingly, it demanded a rectification of the situation of about 60,000 delivery workers in Italy and sentenced the four firms to a total of €733 million in fines for breaches of occupational safety regulations.

In Spain, between self-employed workers and salaried workers there are “economically dependent self-employed workers” (“TRADEs”). This new status applies to workers who perform a for-profit economic or professional activity, in a customary, personal, direct and predominant manner on behalf of a natural or legal person (called the client) on which they are economically dependent. Belonging to this regime depends on various criteria, which does not include the relation of subordination. However, the status is based on the existence of a relation of economic dependence which entitles the “TRADEs” to certain guarantees of salaried workers, such as freedom of association and occupational health and safety protection.

The legal authorities, on the national, regional or local level, have often been called on to give a decision on platform workers' status and, as a consequence, their access to social protection. Among the many cases, it is appropriate to mention the Spanish Supreme Court ruling of 25 September 2020, which recognized the existence of a work relationship between a “TRADE” worker and the meal delivery platform Glovo. This classification was adopted with reference to the criteria defining an employment contract, examining in particular the dependence and the fact of working for others (*ajenidad*). By January 2021, more than 40 court decisions had recognized, in recent years, the existence of a work relationship between delivery drivers and platforms.

Following the Supreme Court ruling of 2020, the Spanish government decided to act in order to improve the working conditions of delivery workers. After months of intensive negotiations, in March 2021 the Ministry of Labour and the social partners reached an

agreement to regulate the work relations of workers involved in delivery. The *Ley Rider* ("Riders Act"), approved by the Council of Ministers on 11 May 2021, introduces a rebuttable presumption of employment relationship for delivery workers in Spain. Their employers will have to take out insurance for them and these workers will be entitled to full social protection. Furthermore, the Act introduces the obligation for the platforms to be more transparent regarding the functioning of the algorithms which affect delivery workers' working conditions and workload.

In Germany platform workers are generally considered as self-employed workers, who are not, as a whole, covered by collective forms of social security. They are obliged to be affiliated to a health insurance system (private or state). However, this obligation does not always apply to daily benefits in cases of sick leave. As regards injury insurance, generally this is not compulsory for these workers (who can subscribe voluntarily). However, there can sometimes be exceptions. For example, the BG Transport organization (BG *Verkehr*) requires affiliated self-employed members operating in this sector (including drivers and delivery workers working via digital platforms) to take out mandatory injury insurance (the insurance contribution being payable by them).

Identifying suitable social protection for the numerous platform workers is a topical issue in Germany given the expansion of the platform economy. In November 2020, the federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) published a document entitled "Fair working conditions in the platform economy". It outlines the key points to be considered to regulate platform work. While digital platforms can offer great opportunities, the Ministry says that there are concerns about insecure working conditions, the wage level and social security for platform workers, most of whom work as independent contractors. It therefore plans to define in the near future a legislative framework for fair working conditions in the digital platform universe.

In parallel, on 1 December 2020, shortly after the announcements by the BMAS, the federal Labour Tribunal handed down an historic ruling, for the first time reclassifying a self-employed platform worker as a salaried worker.

In Belgium, in April 2020 the Constitutional Court declared the 2018 law on economic recovery and the strengthening of social cohesion unconstitutional. It noted that this law introduced a difference of treatment, on both the social and fiscal levels, unjustified for the three forms of work in question, namely platform work, work in voluntary organizations and occasional services between citizens. As a consequence, since 2021, platform workers must comply with the provisions contained in the preceding De Croo Act of 2016. This Act already provided for advantageous tax arrangements for platform workers, although without excluding them from employment legislation. However, just like the 2018 Act, the De Croo Act was criticized on several grounds, because it introduced a specific tax regime (called "P2P regime", for *peer-to-peer*) whose beneficiaries, platform workers, are subject to the status neither of self-employed worker nor salaried worker; and the P2P regime entitles them to no social security mechanism.

Regarding established legal precedents, the October 2020 ruling of the Work Relations Commission (CRT: Commission Relation de Travail) of the Social Security system, although non-binding, recognized that the Uber platform was to be considered as the "employer" of the driver in question.

More recently, the French-speaking Labour Tribunal of Brussels ruled on 8 December 2021 in a case concerning the employment status of Deliveroo delivery workers. Following an enquiry initiated in 2017, the information collected pleaded in favour of the status of salaried worker, whereas the platform relied mainly on self-employed workers, workers using the "self-employed student" status and others with the P2P regime (80% of couriers). First, the Tribunal disputed the application of the P2P regime to Deliveroo couriers, who absolutely must be affiliated to the social security regime of self-employed workers or salaried workers. Regarding this latter point, finally, the Tribunal established that the work relationship between the couriers and the platform cannot be reclassified as an employment contract. These are indeed self-employed workers.

Lastly, we may note an initiative backed by the federal public service for Employment, Work and Social Consultation in September 2021. This service initiated an online consultation on

platform work. In particular, the government, in conjunction with the social partners and the sectors concerned, wants to evaluate the legislation on the nature of work relations, and if necessary depending on the replies to this consultation, “adapt it” by producing a legislative document in 2022.

In the United Kingdom, three occupational categories are defined: *employees*, *self-employed* or *contractors*, and, in between the two, *workers*.

The latter category have better social protection and guarantees than those for the self-employed: a minimum national wage, protection against unlawful deductions from wages, legal minimum paid leave, compliance with rules regarding the minimum legal length of rest breaks, right not to work more than 48 hours per week on average, legal protection of whistleblowers, right not to be treated less favourably in the case of part-time work, and protection from unlawful discrimination. On the other hand, *workers* are not entitled to minimum periods of prior notice if their job is terminated, to protection from unfair dismissal, to legal compensation for dismissal or to the rules relating to flexible work.

Often classified as self-employed by the platforms themselves, their workers have often brought the case to court, calling into question this classification. In recent years, one of the most interesting legal cases is the historic Supreme Court ruling of 19 February 2021. It had been called on to give a decision on a dispute between the Uber platform and 35 drivers, who had disputed their employment status as self-employed in 2016. The Supreme Court considered that these drivers were not self-employed but indeed *workers*. While the platform had initially insisted on stressing that the ruling did not provide for a general reclassification for all the ride-hailing drivers working for it in the United Kingdom, a few weeks after the ruling, on 17 March 2021, it announced that its 70,000 drivers working in the country as *self-employed* were reclassified as *workers*. Although this only concerns drivers (the platform having specified that the Uber Eats delivery workers will remain self-employed), this is undoubtedly a world first for the company and a change of model for the digital platforms operating in the United Kingdom.

3. Introduction

Dans un monde en constante évolution technologique, le rôle des outils informatiques, des applications mobiles et des “plateformes digitales” bouleverse de plus en plus notre quotidien.

D’après un récent rapport de l’EU-OSHA [32], les plateformes digitales sont en train de devenir des “acteurs clés” dans les économies des pays européens et dans le monde du marché du travail. En se présentant avec la promesse d’offrir davantage de flexibilité et de rapidité dans l’accès aux produits et aux services, ces plateformes posent en même temps un nombre élevé de problématiques, en ce qui concerne notamment les conditions de travail et la protection sociale des travailleurs, y compris en cas d’accidents du travail et de maladies professionnelles.

EUROGIP a traité de ces questions dans une note en 2016 : “Transformation numérique - Impact et enjeux pour l’assurance accidents du travail / maladies professionnelles”¹, qui incluait les plateformes. Le document proposait notamment une comparaison entre l’Allemagne et la France.

S’agissant d’un sujet complexe et très hétérogène selon les pays, ainsi que d’un phénomène par nature en rapide mutation, le présent rapport vise à mettre à jour certaines données publiées en 2016 et à regarder plus en détail quelles sont les caractéristiques des travailleurs des plateformes et de quelle protection sociale ces derniers bénéficient.

3.1. Caractéristiques et définitions du travail de plateforme

La Commission européenne [21] définit une **plateforme de travail numérique** (*digital labour platform*) - aussi couramment appelée plateforme numérique, plateforme digitale ou plateforme en ligne - comme une entreprise privée basée sur Internet qui sert d’intermédiaire, avec un degré plus ou moins élevé de supervision, pour des services à la demande. Ces services sont sollicités par des clients individuels ou des entreprises et sont fournis directement ou indirectement par des particuliers.

Selon Eurofound [27], le “**travail de plateforme**” (*platform work*) est une forme d’emploi qui utilise une plateforme en ligne pour permettre à des organisations ou à des particuliers d’accéder à d’autres organisations ou individus, afin de résoudre des problèmes ou fournir des services en échange d’une rémunération.

Auparavant, les termes *crowd work*, *crowd employment* et *crowd sourcing* étaient également utilisés pour définir le travail de plateforme. Comme le mot anglais *crowd* (“foule”) le laisse entendre, dans le *crowd work*, le travail ou la tâche demandé(e) par un client est externalisé(e) via un appel lancé à un grand nombre de travailleurs en ligne et non vers un seul. L’externalisation est possible grâce à l’utilisation massive de la technologie, notamment dans la mise en relation entre les clients et les travailleurs.

Bien que l’élément d’externalisation soit toujours valable, le travail de plateforme a subi de profondes évolutions au cours de ces dernières années et de nouvelles formes se sont développées. Cela a conduit Eurofound [18] à considérer le mot *crowd work* et autres termes similaires comme dépassés, en lui préférant le terme *platform work*.

En 2020, Eurofound [35] résume ainsi les caractéristiques clés du travail de plateforme :

- le travail est toujours organisé à travers une plateforme digitale en ligne ;
- trois parties - la plateforme numérique, le travailleur et le client - sont impliquées dans une relation triangulaire présumée ;

1 https://eurogip.fr/wp-content/uploads/2019/11/EUROGIP-121F-Transfo_numerique_ATMP.pdf



- le travail est sous-traité ;
- les emplois sont morcelés en tâches ;
- les services sont fournis à la demande.

On note que le principal bien échangé - moyennant rémunération et grâce aux plateformes digitales - est une tâche ou un service, plutôt que des matériaux ou du capital. C'est pour cette raison que les plateformes de vente de produits (Amazon, eBay...), les plateformes proposant des logements (Airbnb, Couchsurfing...), ou encore d'autres plateformes qui prévoient des transactions non commerciales, comme les médias, le bénévolat ou les réseaux sociaux n'entrent pas dans cette définition de travail de plateforme.

Symbole ultime de la transformation numérique de la société, le travail de plateforme révolutionne la manière dont le travail a été conçu jusqu'à nos jours. Il n'est que le symptôme de ce que l'on peut appeler l'"économie des plateformes" (*platform economy*), terme qui se réfère à une réalité économique et sociale facilitée par des plateformes en ligne [31].

Dans les nombreux débats et analyses qui traitent de l'évolution de la société contemporaine, d'autres mots sont utilisés pour nommer l'économie des plateformes souvent en qualité de synonymes ou avec des connotations légèrement différentes. On peut ainsi retrouver des expressions comme *gig economy* (littéralement "économie des petits boulots"), terme utilisé en particulier dans les textes anglophones, ou encore "économie du partage" ou "économie collaborative". Ces dernières ont tendance à inclure des activités qui vont au-delà du travail rémunéré comme le partage de biens et de services sans échange monétaire [14]. Par souci de clarté, le terme économie des plateformes sera employé dans ce rapport.

3.2. Les typologies de travail de plateforme

La multiplication de termes, de définitions et de concepts concernant le travail de plateforme est un indicateur de la difficulté à cerner la totalité d'un phénomène en mutation continue et qui se développe à une vitesse beaucoup plus élevée que notre capacité à en délimiter les contours.

Si l'élément central pour définir le travail de plateforme est l'échange rémunéré d'un service ou d'une tâche, il existe en même temps de nombreux types de services/tâches qui peuvent être offerts au moyen d'une application numérique.

Eurofound [14] a identifié dix types courants de plateformes en Europe et des formes de travail de plateforme qui leurs sont associées (cf. tableau page 12).

De manière générale, le travail de plateforme combine différemment les éléments suivants :

- l'ampleur des tâches demandées, des micro-tâches aux projets plus importants et complexes ;
- le format de la prestation de services demandés, notamment si les tâches peuvent être effectuées par le travailleur sur place ou en ligne ;
- le niveau de compétences requis par le travailleur afin qu'il puisse mener à bien les tâches qui lui sont demandées, allant des "tâches de routine" qui nécessitent très peu de compétences ou de connaissances de base jusqu'au travail spécialisé exigeant un niveau très élevé d'expertise et/ou une expérience ou formation spécifiques ;
- la partie/l'acteur qui détermine la répartition du travail, dans la relation triangulaire typique du travail de plateforme (si les tâches sont assignées par le client, le travailleur ou la plateforme) ;
- le processus d'appariement (*matching process*) : il s'agit de la mise en relation entre le travailleur et le client ; il faut voir si une tâche est tout simplement proposée au travailleur, ou si celui-ci doit la gagner par le biais, par exemple, d'un concours organisé par la plateforme entre les travailleurs [14].

Quand on aborde le sujet des travailleurs des plateformes, il est commun de penser uniquement

au secteur du transport, livreurs de repas à domicile ou chauffeurs VTC notamment. Néanmoins, le panorama des plateformes digitales ainsi que des services offerts par celles-ci apparaît beaucoup plus complexe.

Désormais, des services existent dans énormément de domaines : tâches ménagères à domicile, jardinage, maintenance/construction, mais aussi dans les domaines suivants : juridique, traduction, gestion administrative et budgétaire, ou encore informatique, pour n'en citer que quelques-uns.

Types de travail de plateforme les plus courants dans l'UE en 2017 (Eurofound)								
	Classification des services			Classification des plateformes		Part du nombre total de plateformes	Part du nombre total de travailleurs	Exemples
	Niveau de compétences	Format de la prestation de services	Échelle des tâches	Sélecteur	Forme d'appariement			
Sur place travaux de routine déterminés par le client	Faible	Sur place	Plus grand	Client	Offre	13.7%	1.3%	GoMore
Sur place travaux de routine déterminés par la plateforme	Faible	Sur place	Plus grand	Plateforme	Offre	31.5%	31.2%	Uber
Sur place travail modérément qualifié déterminé par le client	Faible à moyen	Sur place	Plus grand	Client	Offre	11.3%	10.9%	Oferia
Sur place travail modérément qualifié à l'initiative du travailleur	Faible à moyen	Sur place	Plus grand	Travailleur	Offre	4.2%	5.5%	ListMinut
En ligne "travail du clic" moyennement qualifié	Faible à moyen	En ligne	Micro	Plateforme	Offre	0.6%	5.3%	CrowdFlower
Sur place travail plus qualifié déterminé par le client	Moyen	Sur place	Plus grand	Client	Offre	2.4%	3.3%	appJobber
Sur place travail plus qualifié déterminé par la plateforme	Moyen	Sur place	Plus grand	Plateforme	Offre	1.2%	4.2%	Be My Eyes
En ligne travail plus qualifié déterminé par la plateforme	Moyen	En ligne	Plus grand	Plateforme	Offre	0.6%	1.9%	Clickworker
En ligne travail spécialisé déterminé par le client	Moyen à élevé	En ligne	Plus grand	Client	Offre	5.4%	30.3%	Freelancer
En ligne travail de spécialiste - concours en ligne	Haut	En ligne	Plus grand	Client	Concours	5.4%	4.6%	99designs

SOURCE : EUROFOUND, EMPLOYMENT AND WORKING CONDITIONS OF SELECTED TYPES OF PLATFORM WORK. [14]

Enfin, l'Organisation internationale du travail (OIT) [47] propose une classification réduite et plus intuitive des types de plateformes digitales avec deux grandes catégories identifiées :

- **Les plateformes de "travail en ligne"** : les tâches proposées peuvent être effectuées en ligne ou à distance - telles que la "traduction, les services juridiques, financiers et de brevets,

la conception et le développement de logiciels sur des plateformes de travail indépendant ou de travail sur appel à projets, la résolution de problèmes complexes de programmation ou d'analyse de données dans un délai imparti sur des plateformes de concours de programmation - ou à court terme, telles que l'annotation d'images, la modération de contenu ou la transcription de vidéos, sur des plateformes de micro tâches”.

- **Les plateformes de “travail localisé”** : les tâches et services demandés sont effectués en personne dans des lieux spécifiés, ce qui comprend, par exemple, les voitures de transport avec chauffeur (VTC), la livraison, les services à domicile (plomberie ou électricité...), le travail domestique et la prestation de soins.

3.3. Ampleur et croissance du travail de plateforme

Le développement rapide du marché des plateformes digitales, ainsi que leurs caractéristiques, l'absence d'une définition et de systèmes de mesure harmonisés aux plans européen et international rendent difficile la collecte de données exhaustives pour établir précisément le phénomène. En outre, comme le reporte l'OIT [47], l'estimation de la taille réelle des effectifs des plateformes est difficile parce que celles-ci ne divulguent pas leurs données.

Faute de statistiques précises sur le nombre de plateformes et de leurs travailleurs, des enquêtes localisées ou sur un nombre limité de travailleurs ou d'États ont été réalisées, afin d'établir des moyennes ou hypothèses.

Au niveau international, l'OIT [47] a publié en 2021 les résultats d'une grande enquête menée auprès d'environ 12 000 travailleurs des plateformes dans 100 pays du monde. Elle indique ainsi que le “nombre de plateformes de travail en ligne et localisé (VTC et livraison) est passé de 142 en 2010 à plus de 777 en 2020”. Si en général “le nombre de plateformes en ligne a triplé au cours de cette période”, le “nombre de plateformes de VTC et de livraison a presque décuplé”, ce qui démontre la croissance exceptionnelle dans le monde des plateformes digitales relevant du domaine du transport. Néanmoins, celles-ci se concentrent dans certains pays : États-Unis (29%), Inde (8%) et Royaume-Uni (5%) notamment.

L'OIT mentionne également les résultats d'autres enquêtes de chercheurs et agences statistiques européennes et de l'Amérique du Nord en ce qui concerne le nombre de travailleurs des plateformes : entre 2015 et 2019, la proportion de la population adulte ayant travaillé sur des plateformes se situait entre 0,3 et 22%.

Toujours selon l'OIT [47], en 2019 les plateformes de travail numériques ont généré environ 52 milliards de dollars en termes de chiffre d'affaires mondial, avec une concentration dans deux pays principalement : les États-Unis (49%) et la Chine (23%).

Au niveau européen, la Commission [21] estime que la taille de l'économie des plateformes numériques en termes de revenus a presque quintuplé entre 2016 et 2020, passant d'un montant estimé à 3 milliards d'euros à environ 14 milliards d'euros.

En ce qui concerne le nombre de travailleurs des plateformes en Europe, les vastes enquêtes européennes pilote COLLEEM I² (2017) et COLLEEM II (2018) fournissent certaines des données les plus récentes. Couvrant 39 000 internautes dans 16 États membres de l'UE, la seconde [42] (dont les résultats ont été publiés en 2020) a révélé que parmi les répondants :

- 1,4% travaillent de manière constante pour une plateforme, laquelle constitue ainsi leur source économique principale ; plus précisément, COLLEEM II définit les *main platform workers* comme les travailleurs qui déclarent travailler plus de 20 heures par semaine en fournissant des services par l'intermédiaire de plateformes numériques et qui gagnent au moins 50 % de leurs revenus de cette manière ;

2 COLLEEM I (acronyme pour *COLL*aborative *E*conomy and *E*mployment) est une enquête menée par le Centre commun de recherche de la Commission européenne.

- 4,1% exercent ce travail plus de 10 heures par semaine, gagnant des plateformes entre 25 et 50% de leurs revenus (*secondary platform workers*) ;
- 3,1% y consacrent moins de 10 heures par semaine et obtiennent moins de 25% de leurs revenus des plateformes (*marginal platform workers*).

Sur la base des résultats des enquêtes COLLEEM I et II, les auteurs ont fait une estimation du pourcentage des personnes adultes ayant déjà travaillé via des plateformes numériques, régulièrement ou pas, dans les États membres couverts. En 2018, cela correspondrait à environ 11 % de la population en âge de travailler, contre 10% en 2017. L'augmentation a été observée à des degrés divers dans tous les pays sauf en Italie et en Slovaquie, et plus particulièrement en Espagne et aux Pays-Bas [42].

Plus récemment, **la Commission européenne [25] a estimé que plus de 28 millions de personnes dans l'UE travaillent actuellement via des plateformes numériques de travail ; en 2025, leur nombre pourrait atteindre 43 millions.** Ces chiffres ont été calculés en combinant les résultats des enquêtes COLLEEM I et II avec ceux d'une enquête réalisée en 2021 dans 9 États membres par le Centre de recherche et d'analyse des politiques PPMI [39].

Enfin, il est important de considérer dans cette analyse l'impact de la pandémie de **Covid-19** sur le travail de plateforme. En effet, comme le reporte l'OIT [47], depuis le début de la pandémie l'offre de travail sur les plateformes a nettement augmenté, avec toutefois d'importants distinguos. En particulier, le secteur de travail de plateforme qui a subi une croissance plus forte est celui de l'informatique, offrant des "tâches liées principalement au développement de logiciels et à la technologie".

En revanche, de manière générale et en considérant les différentes typologies de plateformes en ligne, la demande aurait globalement diminué : l'offre, qui serait désormais "excédentaire sur certaines plateformes", a mené à "une plus forte concurrence entre les travailleurs pour l'attribution des missions" et causé "une pression à la baisse sur le prix des tâches à accomplir" [47].

Les données de Eurofound [35] concernant la première vague de Covid-19 (première moitié de 2020) montreraient que l'on a assisté à une augmentation de la demande de services de livraison, tandis que certaines plateformes auraient elles-mêmes essayé de se développer dans la livraison de produits autres que des repas prêts, comme les médicaments, colis et courses. Cette demande aurait subi une baisse sensible à la fin des confinements. Parallèlement, due à la situation de fermeture générale, la demande de services de ménage et de taxi aurait décliné, au point d'entraîner des licenciements à grande échelle.

3.4. Le profil des travailleurs des plateformes

La Commission européenne [21] définit les travailleurs des plateformes comme des personnes qui fournissent des services, intermédiés - avec un degré de supervision plus ou moins important - par une plateforme de travail numérique, quel que soit leur statut juridique : travailleur salarié, indépendant ou autre statut tiers.

D'après les enquêtes de l'OIT susmentionnées [47], la majorité de ces travailleurs ont moins de 35 ans et sont "très instruits", en particulier dans les pays en développement. Les femmes "ne représentent que quatre travailleurs sur dix sur les plateformes en ligne et un sur dix sur les plateformes de travail localisé". En outre, elles sont "plus susceptibles que les hommes de fournir des services professionnels tels que les services juridiques, la traduction, la rédaction et l'édition, et d'effectuer des tâches liées aux services aux entreprises ou à la vente et au marketing".

Selon l'OIT [47], les principales motivations de ces travailleurs sont un revenu complémentaire, le choix ou la nécessité de travailler à domicile ou la flexibilité de l'emploi. Néanmoins, elles varient et dépendent aussi du type de plateforme et des services demandés. Par exemple, en ce qui concerne les plateformes de travail localisé, le manque d'autres possibilités d'emploi, la flexibilité du travail et un meilleur revenu par rapport aux autres emplois disponibles constituent les principaux facteurs de motivation.

Au niveau européen, Eurofound [14] avait identifié dans une enquête de 2018 les “facteurs d’attraction” suivants :

- pour les plateformes de travail localisé : absence de barrières à l’entrée dans ce monde de travail telles que la nécessité d’avoir des diplômes spécifiques ou de l’expérience professionnelle, possibilité d’obtenir un revenu complémentaire et flexibilité ;
- pour les plateformes de travail en ligne : utilisation de la créativité, possibilité de se construire un réseau et flexibilité.

4. Risques professionnels traditionnels et spécifiques

Comme l’EU-OSHA [33] le rappelle, dans les relations traditionnelles employeur-salarié, c’est l’employeur qui doit - en vertu de la Directive-cadre européenne relative à la sécurité et à la santé au travail³ - proposer une politique globale en la matière, qui inclut notamment l’évaluation des risques, des mesures de prévention et de protection, la participation des travailleurs (information, consultation), des formations pour les employés à la protection SST.

Les plateformes de travail numériques, s’appuyant sur des travailleurs indépendants dans la plupart des cas (cf. chapitre 4), ne sont ainsi pas tenues par les mêmes obligations. C’est donc aux indépendants de se préoccuper de leur propre sécurité et santé au travail. Toutefois, ces travailleurs peuvent ne pas savoir qu’ils sont responsables d’eux-mêmes et ainsi ne pas être pleinement conscients des risques auxquels ils sont confrontés ou des normes et réglementations en vigueur en matière de santé et sécurité au travail [33].

Pourtant, ces nouvelles professions nées grâce aux plateformes digitales ne sont pas sans risques professionnels.

En premier lieu, le travail de plateforme implique des risques similaires à ceux d’autres professions du marché du travail traditionnel. D’un point de vue physique et psychologique, les risques auxquels sont exposés ces travailleurs varient selon la typologie de plateforme considérée :

- S’il s’agit d’un travail de plateforme en ligne, où le travailleur par exemple exécute une tâche depuis chez lui et en utilisant son ordinateur, les risques peuvent être similaires à ceux d’un employé salarié travaillant dans un bureau, tels que ceux de troubles musculosquelettiques en raison d’une longue journée passée assis, d’une fatigue visuelle due à l’utilisation intensive d’un ordinateur ou d’autres outils technologiques, d’une exposition permanente aux champs électromagnétiques. Néanmoins, ces risques peuvent être accrus lorsque les travailleurs, notamment indépendants, utilisent des équipements personnels qui ne répondent pas aux critères ergonomiques (sièges inadaptés, surfaces de travail insuffisantes, facteurs environnementaux pas optimisés pour le travail, etc.) [28].
- Le travail de plateforme “localisé” tend à se concentrer dans des secteurs et des professions généralement considérés comme plus dangereux, tels que les transports et les services de nettoyage, qui rapportent des taux d’incidence plus élevés d’accidents du travail (graves), de blessures et de maladies liées au travail [33].

En deuxième lieu, de manière générale, les travailleurs des plateformes ont tendance à être très jeunes, ce qui constitue un facteur de risque indépendant reconnu en matière d’accidents du travail. En effet, en raison de leur jeune âge, ces travailleurs ont l’impression d’être sains et invincibles, ne réalisant pas que les accidents du travail même graves peuvent arriver à tout moment. Par conséquent, ils sont également moins susceptibles de suivre des formations en matière de sécurité

3 Directive du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l’amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (89/391/CEE)

et santé au travail [28].

En troisième lieu, une caractéristique clé de ces plateformes de travail numérique est la pression exercée sur les travailleurs. La performance du travailleur et le nombre de tâches effectuées par jour étant des éléments cruciaux dans l'attribution du travail opérée par la plateforme elle-même, les travailleurs se trouvent dans une situation de stress et de pression continue qui les poussent à effectuer plusieurs tâches en même temps ou à exécuter les services demandés par les clients à toute vitesse [32].

Cela a d'innombrables conséquences pour la sécurité et la santé de ces travailleurs, lesquels pourraient :

- avoir tendance à ne pas prendre de pauses (ou parce que la plateforme ne le permet pas) ;
- en travaillant sous le coup du stress et de l'angoisse, moins prêter attention aux mesures de sécurité, avec pour conséquence, la hausse des probabilités d'être impliqués dans des accidents du travail ou de développer des maladies professionnelles.

La pression est présente tant dans les plateformes de travail "en ligne" que "localisé" et accentue les risques déjà présents. C'est ainsi que, lorsque les travailleurs des plateformes se sentent poussés à travailler plus vite, à effectuer davantage de tâches, les risques en matière de sécurité et santé au travail deviennent plus importants [28].

4.1. Des facteurs de stress liés à des conditions de travail précaires

Les nombreuses recherches qui ont traité de la sécurité et la santé des travailleurs des plateformes ont mis en exergue la précarité des conditions d'emploi, ce qui a un fort impact sur la santé et le bien-être physique et psychologique de ces travailleurs [33].

Parmi les principaux éléments qui contribuent à la précarité de leurs conditions de travail, on peut citer :

- Une **rémunération très fluctuante**, dont le niveau dépend de plusieurs éléments :
 - les travailleurs sont généralement payés à la tâche exécutée en lieu et place d'un taux horaire ;
 - le temps d'attente entre clients n'est généralement pas rémunéré et le travailleur doit faire face à du temps impayé ;
 - la plateforme impose de manière unilatérale le prix à la tâche et peut le changer à tout moment, sans préavis. Lorsque les travailleurs commencent leur journée, ils ne sont pas certains de la somme d'argent qu'ils gagneront à la fin de leur service ;
 - le travailleur peut faire face à un manque de demande pendant sa plage de travail ou à une restriction imposée par la plateforme sur le nombre maximal de tâches qu'il peut effectuer [30].
- Une **fausse flexibilité** : souvent décrite comme le véritable avantage de ces nouvelles formes de travail, la flexibilité des horaires peut être parfois non respectée et devenir ainsi fictive [30] ;
- Le délai très bref dans lequel les tâches peuvent être assignées, ce qui implique que les travailleurs soient "**disponibles sur demande**" et doivent "répondre rapidement", cela affectant "la qualité des horaires" et "entraînant une hausse du niveau du stress" [34] ;
- La quasi **inexistence de perspective de carrière** ou d'avoir une promotion [34].

Ces éléments peuvent en outre engendrer des conséquences assez importantes sur le plan psychologique :

- **difficile équilibre entre vie professionnelle et vie privée**, ces travailleurs pouvant avoir

tendance à effectuer des heures supplémentaires ou ce travail en parallèle à une autre profession principale ;

- souffrance liée au **stress** dû au travail, *burn-out*, une plus grande agressivité et une susceptibilité accrue aux maladies psychologiques, entre autres [33].

Enfin, selon Eurofound [34], il ne faut pas oublier le risque de “déqualification” pour certains travailleurs des plateformes. Comme susmentionné, ces travailleurs étant généralement très instruits, les tâches à effectuer pourraient ne pas correspondre à leur haut niveau de compétences (surtout dans le cadre des plateformes digitales requérant un faible niveau d’expertise). Par conséquent, certains d’entre eux pourraient se sentir “surqualifiés” et connaître un sentiment de frustration et d’anxiété. À ce propos, l’EU-OSHA [32] cite l’exemple des livreurs de repas : dans cette catégorie, il y aurait beaucoup d’étudiants très instruits sur le point d’obtenir un diplôme universitaire.

4.2. L’impact du “management algorithmique”

Dans cette liste, sûrement non exhaustive, des risques associés à ces nouvelles formes de travail qui influencent énormément le bien-être psychologique et les conditions de travail de ces travailleurs, il est essentiel de mentionner les algorithmes qui régissent quotidiennement les travailleurs des plateformes.

En utilisant les mots du Parlement européen [36], “les plateformes de travail numériques utilisent, à des degrés divers, des outils tels que des applications, des algorithmes et l’intelligence artificielle dans le cadre de leur modèle économique pour faire correspondre l’offre et la demande ainsi que pour la gestion des travailleurs”.

Le rôle essentiel joué par ces algorithmes dans le monde des plateformes numériques a conduit à introduire le concept de “management algorithmique” qui fait référence à l’ensemble des pratiques de surveillance, de gouvernance et de contrôle menées par des algorithmes sur les travailleurs à distance [140].

Le “management algorithmique” se caractérise par différents éléments clés listés ci-après.

Une transformation du rapport social entre les travailleurs

Il n’y a plus une multitude de relations entre des êtres humains (collègues, employeur-employé...), mais une seule relation qui s’instaure entre le travailleur et la plateforme. Le manager est un algorithme, tandis que les tâches requises par la plateforme peuvent être menées par le travailleur en totale autonomie, sans un contact significatif avec les autres [26]. Cela a pour double conséquence :

- le développement éventuel d’une sensation de solitude et d’isolement social chez le travailleur qui ne reçoit aucun soutien de ses collègues ou de la plateforme ;
- l’organisation collective des travailleurs devient plus difficile et moins probable que dans les entreprises traditionnelles du fait de l’autonomie des travailleurs et de l’absence généralement d’un espace de travail commun qui faciliterait les contacts entre eux [26].

Une évaluation quotidienne des performances des travailleurs

Comme souligné par Eurofound [34], lorsque les tâches sont assignées sur la base d’un algorithme, “l’évaluation des performances du travailleur influence fortement ses chances de recevoir des tâches” ; l’évaluation “peut également avoir une incidence sur les conditions de travail, comme la rémunération, le temps de travail et l’importance des tâches”. Cela va sans dire que vivre sous un état d’évaluation continue engendre beaucoup de stress pour le travailleur [33], lié d’une part au sentiment de jugement, d’autre part au fait que des notes dépend l’accès au travail et aux demandes de services requis par les clients sur la plateforme.

Une observation continue du taux d'acceptation ou de rejets des tâches des travailleurs, opérée par les plateformes

D'après les dernières enquêtes de l'OIT susmentionnées [47], un nombre élevé de travailleurs des plateformes de transport avait indiqué "qu'ils ne pouvaient pas refuser ou annuler un travail en raison des répercussions négatives que cela aurait sur leur notation, ce qui induirait un accès limité au travail, la perte de primes, des pénalités financières et même la désactivation de leur compte".

Un risque de surveillance digitale

La Commission européenne [21] cite comme exemple l'utilisation de données GPS pour contrôler la localisation des travailleurs ou l'utilisation de logiciels capables de prendre automatiquement, à intervalles de temps réguliers, des captures d'écran des portables des travailleurs.

De plus, elle spécifie que ces informations pourraient être recueillies même en dehors des heures de travail et être intégrées dans les algorithmes utilisés par la plateforme pour juger des performances réelles ou potentielles de ses travailleurs.

Un manque de transparence

Souvent le travailleur se trouve face à des choix et décisions prises de manière unilatérale par la plateforme - comme la suspension temporaire ou définitive de son propre compte, une manière d'assigner les tâches que le travailleur souhaiterait mieux comprendre... - sans avoir la possibilité de les contester [35].

La collecte et le traitement d'un nombre infini de données personnelles

Un récent rapport d'information de l'Assemblée Nationale française [59] souligne comment les plateformes opèrent une collecte quotidienne de données, ce qui leur permet un contrôle constant de l'activité des travailleurs. Cette collecte "s'assimile à une intrusion profonde voire excessive dans la vie des travailleurs, qui est inconnue à ce degré dans l'économie". Bien qu'il existe au niveau européen le Règlement général sur la protection des données (RGPD)⁴, le rapport dénonce le fait que les droits garantis par celui-ci "ne sont pas systématiquement respectés par certaines plateformes, notamment en cas de rupture de la relation contractuelle".

5. Un statut professionnel difficile à déterminer, dont dépend la protection sociale des travailleurs

5.1. Risque de "saliariat déguisé"

La protection sociale des travailleurs, y compris contre les AT/MP, dépend généralement de leur statut professionnel : salarié, indépendant ou tout autre statut tiers. Or, souvent les plateformes numériques bousculent la manière dont le travail a été conçu jusqu'alors, avec des frontières et contours flous entre salariat et indépendance et, de fait créent une grande confusion quant au statut professionnel de ces travailleurs.

En outre, le manque de lois ou d'encadrement officiel du travail de plateforme dans les différents États a conduit à une grande autonomie et liberté de choix du statut opéré par les plateformes elles-mêmes. En effet, celles-ci décident du statut de leurs travailleurs, établissant que ces derniers doivent être **classifiés généralement comme des indépendants**, travailleurs autonomes, *freelancer* (dépendant de la nomenclature utilisée dans les législations nationales). Plus précisément, la Commission européenne [25] estime que neuf plateformes actives dans l'UE sur

4 Règlement (UE) 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

dix classent actuellement leurs prestataires comme des indépendants.

Les plateformes numériques imposent de manière unilatérale les conditions d'emploi, dans la plupart des cas au travers de leurs conditions générales d'utilisation (CGU) de leurs applications [29]. Les CGU doivent être acceptées par le travailleur sans possibilité de négocier ou de demander des changements sous peine de se voir refuser l'opportunité de travailler et de créer son propre profil sur la plateforme numérique en question [30].

Comme le rappelle une récente Mission d'information du Sénat français [49], "en s'exonérant de la sorte du paiement des cotisations sociales dues par les employeurs et des garanties dont bénéficient les salariés (durée légale du travail, majorations, indemnités, congés payés, encadrement de la rupture du contrat, etc.), les plateformes réduisent le coût du travail par le transfert à leurs travailleurs du risque économique et social traditionnellement supporté par l'employeur, dans la lignée des politiques d'externalisation du travail menées par les grandes entreprises depuis plusieurs décennies".

La question des cotisations sociales à la charge exclusive des travailleurs des plateformes devient particulièrement épineuse en cas de "fausse indépendance" ou de "saliariat déguisé" [56].

Le faux travail indépendant a été signalé comme un défi notamment dans le cadre des plateformes de travail localisé [29]. Malgré l'indépendance considérée et prétendue par les plateformes numériques, une véritable relation de subordination existe souvent derrière cette classification : le travailleur n'a pas de véritable indépendance, mais c'est la plateforme qui organise et dirige tout.

L'identification d'une relation de travail "cachée" mais existante dans le domaine des plateformes numériques est de plus en plus une priorité pour l'Union européenne et pour les États (cf. chapitres 5, 6 et 7).

5.2. La définition de "travailleur" de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE)

Comme la Commission européenne le rappelle dans sa Communication "Un agenda européen pour l'économie collaborative" [2] de 2016, **le droit du travail relève en majeure partie de la compétence des États membres.**

En effet, la législation en matière d'emploi et de protection sociale reste principalement du ressort des États membres, tout en respectant les principes de subsidiarité et de proportionnalité de l'UE, tels que définis à l'Article 5 du Traité sur l'Union européenne (TUE) [43].

Pour autant, l'UE a pu mettre en place certaines normes minimales dans ces domaines conformément à ses compétences telles qu'établies à l'article 153 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) [43]. Néanmoins, cette législation européenne s'applique généralement aux "salariés/employés" ("travailleur" au sens de personne engagée dans une relation de travail)⁵, et non aux indépendants [30].

Ainsi, le corpus de la législation européenne en matière d'emploi et de protection sociale, y compris la Directive-cadre 89/391/CEE relative à la sécurité et à la santé au travail⁶, ne concerne pas les travailleurs des plateformes opérant en qualité d'indépendants.

5 Le tableau à la page 129 de l'étude "*Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*" de la Commission européenne (2020, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fr&pubId=8280>) montre et résume bien qui sont les destinataires des actes législatifs européens en matière d'emploi et protection sociale - les travailleurs, employés ou travailleurs rémunérés (*workers, employees* ou *paid workers*) - excluant dans la plupart des cas les indépendants (*self-employed*). Les destinataires sont ainsi les personnes ayant un contrat de travail (*employment contract*) ou une relation de travail (*employment relationship*) ou qui sont définis comme des travailleurs en vertu du droit national du travail (*workers under national employment law*).

6 Directive du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (89/391/CEE)

En vertu de la division des compétences entre l'UE et les États membres, c'est à ces derniers de "décider qui doit être considéré comme un travailleur dans leur ordre juridique national" [2]. En général, les Directives, Règlements ou autres actes législatifs européens en matière d'emploi et protection sociale ne fournissent pas de définition détaillée du travailleur, celle-ci étant déléguée par l'UE aux États membres.

Cependant, la CJUE dispose non seulement d'une autorité juridique renforcée par les principes de l'effet direct et de la primauté du droit européen, mais aussi d'un large pouvoir d'interprétation du droit européen primaire et dérivé [138]. Ainsi, en vertu de la nécessité de clarifier certaines notions afin de pouvoir appliquer le droit européen dans les États membres, elle s'exprime au travers de sa jurisprudence, même dans des domaines qui ne relèvent pas initialement de ses compétences. En l'espèce, dans le cadre de la libre circulation des travailleurs, **la CJUE a pu définir la notion de travailleur (*worker*) aux fins de l'application du droit de l'UE**. En outre, "cette définition est également utilisée pour déterminer qui doit être considéré comme un travailleur dans le cadre de l'application de certaines Directives de l'UE dans le domaine social" [2].

Si le travailleur est substantiellement une personne engagée dans une relation de travail, la CJUE a clarifié que "la caractéristique essentielle de la relation de travail est la circonstance qu'une personne accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle perçoit une rémunération" [2].

La CJUE a identifié trois critères essentiels pour déterminer s'il existe ou non une relation de travail :

- **l'existence d'un lien de subordination** : dans le cas des plateformes numériques, "le prestataire de services doit agir sous la direction de la plateforme collaborative, celle-ci déterminant le choix de l'activité, la rémunération et les conditions de travail" ;
- **la nature du travail** : "le prestataire du service sous-jacent doit exercer une activité économique réelle et effective, à l'exclusion de toute prestation tellement réduite qu'elle se présente comme purement marginale et accessoire" ;
- **la présence d'une rémunération** : "le critère de rémunération est principalement utilisé pour distinguer un bénévole d'un travailleur" [2].

Il est important de connaître la définition européenne de *worker*, et par conséquent les critères établissant une "relation de travail", donnée par la CJUE pour trois raisons :

1. Cette définition commence de plus en plus à être intégrée dans des actes législatifs européens récents, y compris des actes qui concernent et incluent également certains travailleurs des plateformes (cf. chapitre 5).
2. Dans les nombreux litiges judiciaires initiés par des travailleurs des plateformes pour revendiquer leurs droits et leur statut de salarié, les Cours de justice nationales adoptent des critères similaires à ceux définis par la CJUE pour établir l'existence d'une relation de travail, en regardant notamment le lien de subordination entre la plateforme et les travailleurs en question [2].
3. En vertu du principe de primauté du droit européen sur les droits nationaux, et comme l'étude *The platform economy and precarious work* du Parlement européen [30] le rappelle, la CJUE à travers la jurisprudence peut imposer une "reclassification" ou une application correcte du droit du travail de l'UE aux juges nationaux.

En effet, la CJUE s'est déjà exprimée sur des affaires concernant des "faux indépendants" (ne travaillant pas forcément via une plateforme). Dans ses arrêts⁷, elle a statué que, pour un faux indépendant (qui devrait ainsi être requalifié en travailleur salarié), la législation européenne du travail doit s'appliquer [25].

7 COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPEENNE. Arrêt du 13 janvier 2004, C-256/01 (Allonby) et Arrêt (première chambre) du 4 décembre 2014, C-413/13 (FNV Kunsten Informatie en Media)

6. Panorama réglementaire européen

Au cours des années de la construction européenne, l'UE a eu l'opportunité d'agir dans le domaine de la protection sociale et d'intervenir dans la mise en place de standards européens en matière d'emploi, bien que ce corpus législatif s'applique généralement uniquement aux salariés.

Cela dit, les nombreux défis qui caractérisent le travail de plateforme restent un sujet d'actualité de très grande importance pour les institutions européennes. Face au rapide développement des plateformes de travail numériques sur le sol européen, les institutions ont, depuis quelques années, commencé à œuvrer pour essayer de répondre aux problématiques que ces plateformes posent.

Avant de voir les dernières initiatives et actions de la Commission européenne et du Parlement européen destinées précisément aux plateformes numériques, il convient de mentionner les actes législatifs les plus importants de ces dernières années en matière d'emploi et de protection sociale, certains incluant aussi les travailleurs des plateformes.

6.1. Le Socle européen des droits sociaux de 2017

En 2017, le Parlement, la Commission et le Conseil de l'Union européenne ont adopté le "Socle européen des droits sociaux" [37] lors du sommet de Göteborg. Le texte comprend vingt principes définis comme "les balises" qui doivent conduire l'Union européenne vers "une Europe sociale forte qui soit équitable, inclusive et riche en perspectives au XXI^e siècle" [10].

Dans le Préambule, les institutions affirment ainsi que, conformément aux Traités, l'Union "a notamment pour but de promouvoir le bien-être de ses peuples" et qu'elle "promeut la justice et la protection sociales". L'UE a aussi le devoir de prendre "en compte, dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, les exigences liées (...) à la garantie d'une protection sociale adéquate".

Le document souligne en outre comment "les marchés de l'emploi et les sociétés connaissent une évolution rapide, marquée par des possibilités et des défis d'un nouveau genre qui sont le fruit de la mondialisation, de la révolution numérique, de modèles de travail en mutation et de l'évolution sociétale et démographique".

Il convient de rappeler que le Socle européen des droits sociaux n'a pas de valeur juridique contraignante, ce qui pourrait montrer les limites de son influence. Néanmoins, ce texte vise à définir un cadre commun, voire une direction et une approche européennes, pour les droits sociaux des citoyens européens, dans le but de relancer la construction d'une Europe sociale, souvent considérée comme "la jambe atrophiée de l'Europe" [134].

Aux fins de la présente étude concernant les travailleurs des plateformes, il est pertinent de mentionner les extraits suivants du Socle européen des droits sociaux :

- **Chapitre II "Conditions de travail équitables", selon le Principe n°10 "Environnement de travail sain, sûr et adapté, et protection des données"**, les travailleurs ont droit à :
 - a. un niveau élevé de protection de leur santé et de leur sécurité au travail ;
 - b. un environnement de travail adapté à leurs besoins professionnels et leur permettant de prolonger leur participation au marché du travail ;
 - c. la protection de leurs données personnelles dans le cadre du travail.
- **Chapitre III "Protection sociale et inclusion sociale", le Principe n°12 sur la "Protection sociale"** explique que "les travailleurs salariés et, dans des conditions comparables, les travailleurs non-salariés ont droit à une protection sociale adéquate, quels que soient le type et la durée de la relation de travail".

Depuis son introduction, le Socle a inspiré d'autres actes législatifs européens, tant contraignants que non, incluant de manière plus ou moins directe le monde complexe des plateformes de travail numériques.

6.2. La Directive 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles

Adoptée par le Conseil le 13 juin 2019, cette Directive⁸ devra être transposée par les États membres dans leur droit national avant le 1^{er} août 2022. Elle abrogera alors l'actuelle Directive 91/533/CEE, aussi couramment appelée "Directive relative à la déclaration écrite"⁹.

La Directive 2019/1152 est particulièrement intéressante car elle introduit de nouveaux droits pour tous les travailleurs, en particulier pour ceux occupant des emplois précaires. Plus précisément, elle permettra, entre autres, à tous les travailleurs de "recevoir à l'avance et par écrit des informations plus détaillées sur les aspects essentiels du travail" et de "savoir dans un délai raisonnable quand le travail aura lieu, lorsque les horaires de travail sont très variables, comme dans le cas du travail à la demande" [4].

Il est important de souligner que c'est la première fois que les travailleurs des plateformes sont inclus (à condition qu'ils soient salariés ou remplissent les critères pour être définis ainsi) de manière explicite dans le champ d'application d'un texte législatif européen.

En effet, au considérant 8, la Directive [17] rappelle la définition de travailleur (*worker* sous-entendu "salarié") donnée par la CJUE ainsi que les trois critères établis par celle-ci : "l'interprétation que donne la Cour de justice de ces critères devrait être prise en compte dans la mise en œuvre de la présente Directive".

La Directive en question ajoute que "pour autant qu'ils remplissent ces critères, les travailleurs domestiques, les travailleurs à la demande, les travailleurs intermittents, les travailleurs effectuant un travail basé sur des chèques, les travailleurs des plateformes, les stagiaires et les apprentis pourraient entrer dans le champ d'application de la présente Directive".

Ainsi, cet acte législatif aborde la question des faux indépendants, ce qui pourrait être le cas pour certains travailleurs des plateformes. Toujours au considérant 8, la Directive précise en effet : "Il y a faux travail indépendant lorsqu'une personne, bien que remplissant les conditions caractéristiques d'une relation de travail, est déclarée en tant que travailleur indépendant en vue d'éviter certaines obligations juridiques ou fiscales. Ces personnes devraient relever du champ d'application de la présente Directive".

6.3. La Recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale

Cette Recommandation¹⁰ [40] du 8 novembre 2019 présente l'intérêt particulier d'encourager les États membres de l'UE à "fournir un accès à une protection sociale adéquate" à tous les travailleurs. Elle concerne en particulier les branches de la protection sociale qui octroient les prestations de chômage, de maladie et de soins de santé, de maternité et de paternité, d'invalidité, de vieillesse et de survie, ainsi qu'en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

8 Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

9 Directive 91/533/CEE relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail.

10 Recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale (2019/C 387/01).

De cette manière, le texte “vise à soutenir les travailleurs occupant des emplois atypiques ou indépendants, qui, du fait de leur statut professionnel, ne sont pas suffisamment couverts par les régimes de sécurité sociale et se retrouvent donc confrontés à une plus grande incertitude économique” [1]. Dans cette catégorie, l’on retrouve aussi les travailleurs des plateformes qui fournissent leurs services en qualité d’indépendants ; ceux-ci sont en effet cités par cette Recommandation [40] : “dans quelques États membres, (...) les travailleurs des plateformes sont exclus des régimes de protection sociale”.

La Recommandation invite les États membres à atteindre l’objectif de garantir un accès à une protection sociale adéquate pour tous les travailleurs salariés ou non dans les branches susmentionnées.

Pour ce faire, l’UE recommande d’améliorer :

- la “couverture formelle” des travailleurs, qui doit être étendue “à tous les travailleurs salariés sur une base obligatoire” et “aux travailleurs non-salariés, au moins sur une base volontaire voire, s’il y a lieu, sur une base obligatoire” ;
- la “couverture effective” : “les règles régissant les cotisations (...) et les droits (...) ne devraient pas empêcher les individus d’accumuler des prestations ou d’y accéder à cause de leur type de relation de travail ou de leur statut sur le marché du travail”.

La Recommandation reste un outil non contraignant des institutions européennes. Néanmoins, elle est le signe d’une volonté définie et peut avoir un poids politique important. En outre, la Recommandation a fait l’objet d’un suivi¹¹ en 2020 pour en mesurer la mise en œuvre dans les pays européens [20]. Ce suivi anticipe une collecte de données pilote d’Eurostat concernant l’emploi dans le monde des plateformes digitales qui est prévue pour 2022, avec des résultats disponibles en 2023. Cela indique clairement une volonté de chiffrer davantage le phénomène du travail de plateforme en Europe.

7. La proposition de Directive de la Commission européenne sur le travail de plateforme

Au début du mandat 2019-2024 de la Commission européenne, les nombreux défis posés par les plateformes de travail numériques deviennent un élément central à inclure dans les priorités de la celle-ci pour les cinq ans à venir.

Ainsi, la nouvelle Présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, dans ses “Orientations politiques pour la prochaine Commission européenne 2019-2024” [44], rappelle que “la dignité du travail est sacrée” et annonce qu’elle examinera “les moyens d’améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateforme, notamment en mettant l’accent sur les compétences et l’éducation”. En même temps, en se référant au Socle européen des droits sociaux, elle s’engage à présenter un plan d’action pour la mise en œuvre intégrale de celui-ci.

Le “Plan d’action sur le socle européen des droits sociaux” [6] est finalement disponible le 4 mars 2021. En ce qui concerne le travail de plateforme, la Commission y souligne encore une fois les nombreuses questions délicates qui méritent d’être résolues au plus vite possible. Ainsi, parle-t-elle :

- “de l’estompement des frontières traditionnelles entre les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants et l’hétérogénéité croissante de la main-d’œuvre indépendante” ;
- de “l’apparition de travailleurs indépendants vulnérables travaillant via des plateformes dans des conditions précaires” ;

11 EUROPEAN COMMISSION. *Access to social protection for workers and the self-employed - Version 0 of the monitoring framework*. 2020.

- du fait que “la pandémie a mis en évidence ce phénomène pour les livreurs, notamment en ce qui concerne leur accès à la protection sociale et les risques pour la santé et la sécurité” ;
- des “questions liées à la surveillance, à l’utilisation des données et à l’application d’outils de gestion algorithmique”.

C’est ainsi que la Commission affirme vouloir présenter au 4^e trimestre 2021 une proposition législative sur les conditions de travail des travailleurs des plateformes [6]. En réalité, cette proposition avait été annoncée en octobre 2020, lorsque la Commission avait publié son Programme de travail pour 2021 [7]. Dans ce texte, il est anticipé qu’“une proposition législative visant à améliorer les conditions de travail des personnes fournissant des services par l’intermédiaire de plateformes” serait présentée avant la fin de 2021.

Pour préparer sa proposition législative, la Commission a lancé - conformément à l’article 154 du TFUE¹² [43] - une première consultation des partenaires sociaux [8] le 24 février 2021 qui s’est terminée le 7 avril 2021. Sur la base des réponses de six organisations syndicales et de huit organisations patronales européennes [23], “la Commission a conclu que l’Union devait prendre de nouvelles mesures pour garantir des normes et des droits du travail fondamentaux aux personnes travaillant par l’intermédiaire de plateformes” [8]. C’est ainsi qu’elle a décidé de lancer une deuxième consultation des partenaires sociaux le 15 juin 2021, laquelle s’est conclue le 15 septembre 2021.

Au moment des consultations, la forme définitive de cet acte législatif n’avait pas encore été définie. Dans son document lançant la deuxième consultation [23], la Commission soulignait que plusieurs pistes étaient prises en compte, tant concernant le champ d’application - couvrant tous les travailleurs des plateformes ou seulement les salariés, tous les types de plateformes ou une catégorie précise, etc. - que sa forme : Directive, Recommandation ou une combinaison des deux, avec ainsi des actions contraignantes et d’autres non contraignantes. Une chose, néanmoins, avait été bien clarifiée : la Commission avait exclu catégoriquement d’introduire un “statut intermédiaire”, un statut tiers entre salariés et indépendants.

Le 9 décembre 2021, la Commission a finalement publié sa proposition de Directive relative à l’amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme [25], accompagnée d’une “Communication relative à de meilleures conditions de travail pour une Europe sociale plus forte : tirer pleinement parti de la numérisation pour l’avenir du travail” [22].

La Commission a également lancé une consultation ouverte jusqu’au 24 février 2022 à toutes les parties intéressées concernant un “Projet de lignes directrices sur l’application du droit de la concurrence de l’UE aux conventions collectives des travailleurs indépendants sans salariés” [24]. Elle en publiera une version définitive au deuxième trimestre 2022.

Néanmoins, ces lignes directrices n’introduiront pas de mesure sociale. Ce projet vise à “apporter une sécurité juridique et à garantir que le droit de la concurrence ne fait pas obstacle aux efforts déployés par certains travailleurs indépendants sans salariés pour améliorer collectivement leurs conditions de travail, notamment en matière de rémunération, lorsqu’ils se trouvent dans une position relativement faible, par exemple lorsqu’ils sont confrontés à un déséquilibre significatif de leur pouvoir de négociation” [3]. Entreraient également dans le cadre de ces lignes directrices “les indépendants sans salariés qui fournissent leurs services à une plateforme de travail numériques ou par l’intermédiaire d’une telle plateforme” [9].

7.1. Les points clés de la proposition de Directive de la Commission

La Commission européenne rappelle en préambule que les conditions de travail dans l’UE sont parmi les meilleures du monde, avec un nombre élevé de standards minimums dans des domaines

12 À l’article 154 du TFUE il est possible de lire : “(...) la Commission, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulte les partenaires sociaux sur l’orientation possible d’une action de l’Union”.

clés comme le temps de travail, la santé et la sécurité au travail, la protection sociale et la lutte contre toute discrimination.

Elle parle ainsi de “modèle social européen”, lequel serait mis en danger par l’avancement incontrôlé et non réglé de la technologie : la digitalisation permet certes la création de nouveaux emplois, mais ceux-ci ne seraient pas automatiquement de qualité [22].

Avec un regard plus spécifique sur le monde des plateformes de travail numériques, la Commission cite certains des plus grands défis posés au modèle social européen :

- le manque de transparence et de prévisibilité des accords contractuels,
- les problèmes de santé et de sécurité au travail,
- la classification souvent erronée du statut professionnel de ces travailleurs,
- le recours au management algorithmique...

La Commission estime que sur l’ensemble des 28 millions de travailleurs des plateformes en Europe, environ 5,5 millions auraient un statut professionnel erroné et donc pas accès à une protection sociale adéquate.

Le management algorithmique, bien que non exclusif au monde des plateformes digitales, est clairement inhérent au modèle commercial et d’affaires de celles-ci. Cette utilisation systématique et incontrôlée des algorithmes pour évaluer, monitorer, assigner le travail et prendre les décisions importantes pour les travailleurs, y compris la suspension de leurs comptes sur les applications, a d’innombrables conséquences sur leurs conditions de travail. Comprendre comment ces algorithmes fonctionnent, avoir la possibilité de demander des explications et de contester les décisions prises par cette intelligence artificielle sont autant d’éléments cruciaux pour la Commission.

C’est ainsi que la proposition de Directive européenne cherche à apporter des réponses à ces défis et à trouver des solutions adéquates, afin que les “principes à la base du modèle social européen” ne soient pas mis en question par les plateformes de travail numériques.

Divisée en six chapitres et vingt-quatre articles, la proposition de Directive introduit d’importantes obligations pour les plateformes. On peut citer notamment les points suivants [25] :

- **Chapitre II “Statut professionnel”**

- **Article 3 sur la détermination correcte du statut professionnel des travailleurs des plateformes**

Il est demandé aux États membres de disposer de procédures appropriées pour vérifier et assurer la détermination correcte du statut professionnel des personnes des plateformes (vérifiant notamment si une relation de travail existe), en tenant compte également de la jurisprudence de la CJUE et en faisant en sorte que, si ces personnes sont engagées dans des véritables relations de travail, celles-ci bénéficient des droits découlant du droit de l’UE applicable aux travailleurs.

En outre, cet article établit que la détermination de l’existence d’une relation de travail doit être guidée principalement par les faits relatifs à l’exécution effective du travail et non par la description de la relation par les parties ou du type d’arrangement contractuel signé par les parties. En l’espèce, la proposition de Directive se réfère au principe de la primauté des faits introduit par la Recommandation n° 198 sur la relation de travail de 2006 de l’OIT.

- **Article 4 sur la présomption de salariat**

À partir de la transposition de la Directive dans le droit national des États membres, les travailleurs des plateformes devront être considérés comme des salariés. La présomption s’appliquera à tous types de plateformes de travail numériques, peu importe si le travail est effectué “en ligne” ou “localisé”, du moment qu’elles exercent un contrôle sur leurs employés. Un contrôle sera réputé comme effectivement exercé par la plateforme qui devra être alors qualifiée d’employeur, lorsque deux des cinq critères définis par la Commission sont remplis, en l’occurrence si la plateforme :

- détermine ou limite la rémunération du travailleur ;

- impose des règles spécifiques en ce qui concerne l'apparence, la conduite envers les clients du service ou l'exécution du travail ;
- supervise le travail effectué ou évalue la qualité du travail (y compris par moyens électroniques) ;
- restreint la liberté du travailleur (en ayant recours également à des sanctions), limitant sa capacité d'organiser son travail, choisir ses horaires et ses périodes d'absences, accepter ou refuser des tâches, faire appel à des sous-traitants ou des substituts ;
- empêche au travailleur de se créer un réseau de clientèle ou de travailler pour un autre donneur d'ordre.

– **Article 5 sur la possibilité de réfuter la présomption légale**

Jusqu'à présent, si un travailleur de plateforme estimait ne pas être un indépendant, c'était à lui de prouver le contraire, avec tous les coûts administratifs et légaux à sa charge. Cet Article prévoit un renversement de la charge de la preuve. Désormais, si la plateforme estime que ses travailleurs ne sont pas des salariés, c'est à elle de le démontrer.

L'Article garde la possibilité pour le travailleur de contester son statut. Si un travailleur estime ne pas être un salarié, il peut réfuter la présomption légale de salariat, mais pour ce faire, il doit être assisté par la plateforme, qui doit fournir toutes les informations nécessaires.

- **Chapitre III "Management algorithmique"**

- **L'Article 6 demande davantage de transparence concernant l'utilisation des algorithmes dans la supervision et la prise de décisions opérées par les plateformes numériques.**

Ainsi les plateformes doivent-elles :

- Communiquer aux travailleurs les algorithmes employés pour monitorer, superviser et évaluer leur travail ; quels algorithmes sont responsables de prendre des décisions qui affectent significativement leurs conditions de travail, en particulier leur accès aux tâches, leur rémunération, les conditions de santé et sécurité au travail, la suspension temporaire ou définitive de leur compte.
- Communiquer les principaux critères et paramètres pris en compte par les algorithmes ainsi que les motivations qui portent à suspendre un compte.
- Transmettre ces informations aux travailleurs sous la forme d'un document papier ou électronique à consigner au premier jour de travail, à la suite de quelconque changement opéré par la plateforme et à tout moment à la demande du travailleur.
- S'abstenir de recueillir toute donnée personnelle qui n'est pas strictement liée à l'exécution du travail, y compris concernant l'état émotionnel ou psychologique du travailleur, les données privées sur sa santé, ses conversations privées et, de manière générale, toute donnée qui est produite lorsque le travailleur n'est pas au service de la plateforme.

- **L'Article 7 concerne les conditions de santé et sécurité au travail**

- 7.1 : il est demandé aux États membres de veiller à ce que les plateformes numériques contrôlent et évaluent régulièrement l'impact des décisions prises par leurs algorithmes sur les conditions de travail.
- 7.2 : sans préjudice de la Directive-cadre 89/391/CEE relative à la sécurité et à la santé au travail, les plateformes numériques doivent :
 - a) évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs des systèmes automatisés de monitoring et de prise de décision, notamment en ce qui

concerne les risques éventuels d'accidents du travail, les risques psychosociaux et ergonomiques ;

- b) évaluer si les dispositifs de protection de ces systèmes automatisés sont adaptés aux risques identifiés ;
- c) mettre en place des mesures de prévention et de protection appropriées.

En outre, les plateformes ne doivent pas utiliser les algorithmes et ces systèmes automatisés de prise de décision de manière à ce qu'elles causent une pression indue aux travailleurs ou mettent en danger leur santé physique et mentale.

- 7.3 : garantir une présence adéquate de ressources humaines pour évaluer l'impact sur les travailleurs de toute décision prise ou supportée par les algorithmes.

– **L'Article 8 concerne la révision "humaine" des décisions prises par les algorithmes**

- Les travailleurs ont désormais le droit d'obtenir une explication par la plateforme concernant toute décision prise de manière automatisée qui va modifier de manière significative leurs conditions de travail. Ils doivent avoir la possibilité de communiquer avec un interlocuteur et pouvoir discuter / échanger sur les raisons qui ont apporté un changement de leurs conditions de travail.
- Lorsqu'il s'agit d'une limitation ou suspension du compte, d'un refus de rémunérer le travailleur pour une tâche effectuée, d'un changement du statut contractuel ou toute autre décision similaire, les plateformes doivent transmettre toute explication sous la forme d'une déclaration écrite.
- Les travailleurs ont le droit de contester les décisions prises par les plateformes et peuvent demander la révision de celles-ci.

- **Chapitre IV "Transparence du travail de plateforme"**

– **Articles 11 et 12 : les plateformes doivent déclarer leurs activités aux autorités du pays de l'UE où le travail est effectué.**

Cela est particulièrement intéressant, compte tenu du fait que beaucoup de plateformes opèrent dans plusieurs pays, avec un siège social dans un pays tiers. La plateforme doit ainsi déclarer et rendre disponibles aux autorités de chaque pays de l'UE où elle opère ces informations : le travail qui y est effectué, le nombre de ses travailleurs, leurs types de contrat et statut professionnel, leurs conditions et termes généraux d'emploi. Compte tenu de l'évolution constante des plateformes numériques, les informations doivent être transmises aux autorités des États membres tous les 6 mois (12 mois pour les plateformes qui sont des PME).

- **Chapitre V "Recours et application" (Articles 13 à 19)**

La Commission réitère le droit de recours des travailleurs pour un règlement efficace et impartial des litiges, ainsi que la nécessité de protéger les travailleurs qui défendent leurs droits contre le risque de licenciement par la plateforme.

Il est également demandé aux plateformes de mettre en relation les travailleurs entre eux, au moyen de canaux de communication qui doivent être créés et/ou mis à disposition par les plateformes elles-mêmes.

En outre, la proposition de Directive demande aux États membres de déterminer des sanctions applicables aux violations qui soient effectives, proportionnées et dissuasives.

7.2. Base légale et champ d'application de la Directive

La proposition de Directive se fonde sur l'Article 153 du TFUE [43], en particulier les dispositions :

- 153(1)(b) qui prévoit que "l'Union soutient et complète l'action des États membres" dans l'amélioration des "conditions de travail" ;
- 153(2)(b) : "le Parlement européen et le Conseil peuvent arrêter (...) par voie de directives", établissant des standards minimums en la matière.

Le texte est également fondé sur l'article 16, paragraphe 2, du TFUE, qui établit que le Parlement européen et le Conseil peuvent fixer "les règles relatives à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel". Cet article constitue ainsi la base légale qui permet à l'UE d'agir afin d'introduire une meilleure protection des travailleurs des plateformes, notamment dans le cadre de la collecte et du traitement de leurs données par les algorithmes.

L'UE agit aussi dans le cas de cette Directive dans le respect des principes de subsidiarité et de proportionnalité (cf. chapitre 4).

Encore une fois, il s'agit bien des standards applicables aux travailleurs salariés, en incluant également les "faux indépendants" (cf. chapitre 4). Néanmoins, il est intéressant de noter que, si de manière générale les dispositions de la Directive proposée par la Commission s'appliquent aux travailleurs salariés, l'Article 10 précise que les dispositions qui concernent le management algorithmique (en particulier, les Articles 6, 7.1, 7.3 et 8) sont également applicables aux travailleurs des plateformes réellement indépendants.

En effet, même si ces derniers ne possèdent pas de contrat de travail avec la plateforme et conservent une véritable autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et dans l'exécution des tâches, ils sont confrontés aux mêmes problèmes face aux décisions prises de manière unilatérale par la plateforme : incompréhension des décisions imposées, manque d'explications, impossibilité de trouver un interlocuteur "humain" dans la plateforme, risque de subir des discriminations dans l'accès au travail, etc. La Directive confère ainsi de nouveaux droits en matière de management algorithmique à tous les travailleurs, peu importe leur statut.

7.3. Prochaines étapes et résultats attendus

Comme prévu par la procédure législative ordinaire¹³, la proposition de Directive sera examinée par les États membres dans le cadre du Conseil de l'UE et par le Parlement européen. Si une "première lecture" du Parlement et du Conseil ne suffit pas, elle sera éventuellement suivie d'une "deuxième lecture" et, à défaut d'un accord à ce stade, un comité de conciliation interviendra afin d'identifier s'il est possible de parvenir à une version finale du texte qui puisse être approuvée par les deux institutions.

Il convient de rappeler que la proposition de la Commission peut être rejetée par le Parlement ou le Conseil "à un stade quelconque de la procédure" et notamment si les deux institutions ne parviennent pas à un compromis ; dans ce cas, "la proposition n'est pas adoptée et la procédure prend fin" [11].

Il est difficile de prévoir comment les négociations pourraient évoluer et se dérouler. Il est néanmoins possible d'imaginer que la version finale pourrait être bien différente de la présente, en raison de la nature du sujet, qui divise notamment les États membres de l'UE.

Au niveau du Parlement européen, il convient de mentionner une action récente qui semble aller dans le sens de la proposition de la Commission.

¹³ Définie à l'Article 294 du TFUE.

Le 16 septembre 2021, le Parlement européen a en effet adopté - par 524 voix favorables, 39 contre et 124 abstentions - la Résolution relative à “des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs de plateformes” [36].

Ce document, qui dénonçait les conditions d’emploi précaires des travailleurs des plateformes, contenait des suggestions d’actions adressées à la Commission, invitant celle-ci à les inclure dans sa proposition de Directive. Se montrant préoccupé par “la classification erronée des travailleurs de plateformes en tant que travailleurs indépendants” ainsi que par leur “difficulté d’accéder à une protection sociale adéquate”, le Parlement ne conseillait pas l’introduction d’un statut tiers intermédiaire entre salariat et travail autonome. En effet, cela “ne ferait que fausser davantage la concurrence entre les plateformes de travail numériques et les entreprises de l’économie traditionnelle, en particulier les PME”.

En revanche, le Parlement appelait à la mise en place d’“une présomption réfragable d’une relation de travail” entre plateformes et travailleurs, “conjuguée à un renversement de la charge de la preuve concernant le statut professionnel”, à attribuer aux plateformes.

Enfin, il invoquait aussi la nécessité de trouver des solutions aux nombreux défis posés par le management algorithmique, notamment afin de “veiller à la protection des données conformément au RGPD et à ce que la gestion algorithmique soit non discriminatoire, éthique et transparente”.

Au niveau des États membres, des visions très diversifiées existent quant au travail de plateforme. Certains pays tels que l’Espagne, la Belgique, le Portugal, l’Allemagne et l’Italie seraient en faveur d’une telle proposition de Directive. D’autres y seraient opposés, comme la Pologne et la Hongrie qui seraient contre “tout ce qui peut réduire leur avantage comparatif en matière sociale”. D’autres encore, comme les pays scandinaves et l’Estonie, craindraient des répercussions concernant leur modèle de négociation collective et leurs plateformes digitales autochtones [139].

Une fois que le Parlement et le Conseil de l’UE s’accorderont sur une version finale du texte et que la Directive sera approuvée, les États auront deux ans (Chapitre VI à l’Article 21 de la proposition) pour transposer la Directive dans leur droit national. Comme pour toute Directive, la Commission devra examiner la mise en œuvre du texte cinq ans après son entrée en vigueur, après avoir consulté les États membres, les partenaires sociaux et les principales parties prenantes. Si nécessaire, elle pourra alors proposer des modifications.

À noter que la Commission a réalisé une étude d’impact¹⁴ [39] dont les données les plus significatives étaient :

- dans l’UE, entre 1,72 million et 4,1 millions de travailleurs seraient reclassifiés en salariés ;
- les nouveaux droits en matière de management algorithmiques amélioreront les conditions de travail d’environ 28 millions de travailleurs des plateformes en Europe ;
- les États membres devraient pouvoir recueillir jusqu’à 4 milliards d’euros par an en impôts et cotisations sociales qui seront versées et payées par les plateformes de travail numériques.

8. Protection des travailleurs des plateformes : la situation dans six pays européens

Alors que les institutions européennes sont en train de prendre des mesures afin de combler le vide législatif et réglementaire existant en Europe concernant le travail de plateforme et plus particulièrement le statut professionnel de ces travailleurs, de nombreux acteurs et parties prenantes en Europe ne sont pas restés les bras croisés.

14 PPMI. *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work*. 2021.

Ainsi, certains gouvernements, des travailleurs des plateformes, des premières formes de syndicats de ces travailleurs, les plateformes elles-mêmes ont agi à divers titres et différents degrés pour trouver des solutions aux nombreux défis découlant du travail de plateforme [35].

Dans ce chapitre, il s'agira de regarder principalement ce que cinq pays de l'UE - **France, Italie, Espagne, Allemagne, Belgique** - ainsi que le **Royaume-Uni** ont pris comme mesures au niveau national, à savoir :

- d'un côté, les États ont promulgué des lois qui visent (directement ou indirectement) le travail de plateforme ;
- de l'autre, de nombreuses instances juridiques nationales se sont prononcées sur des litiges concernant le travail de plateforme, souvent à l'initiative des travailleurs, qui ont saisi la justice afin de remettre en cause leur statut professionnel et se voir reconnaître, par conséquent, des droits et une plus grande protection sociale.

8.1. En France

De la Loi Travail de 2016 à la loi LOM de 2019

Les premières mesures visant à mieux encadrer le travail de plateforme ont été prises en adoptant la loi dite Travail¹⁵ (ou El Khomri) en 2016 et la loi pour l'Orientation des mobilités (LOM)¹⁶ en 2019.

Dans le Code du travail, à l'Article L.8221-6¹⁷, il existe déjà une règle générale de présomption de non-salariat pour les travailleurs qui "sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité", ce qui est souvent le cas pour les travailleurs des plateformes [75].

La loi Travail [62], la première à intervenir sur le sujet des travailleurs des plateformes, ne modifie pas cette présomption. Néanmoins, elle introduit **de nouveaux droits pour les travailleurs indépendants des plateformes**. Plus précisément, ces droits visent les "travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique", lesquelles déterminent "les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe[nt] [leur] prix"¹⁸.

Désormais, ces travailleurs ont :

- **Accès à certaines prestations sociales** : les plateformes susmentionnées ont "à l'égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale". Ces dernières sont tenues soit de souscrire un contrat collectif d'assurance couvrant les accidents du travail, soit de rembourser la cotisation versée par les travailleurs qui souscrivent une assurance sociale individuelle.
- **Droit à l'accès à la formation professionnelle**, dont la contribution est toujours prise en charge par la plateforme.
- **Le droit de refuser de fournir les services demandés** par la plateforme "en vue de défendre leurs revendications professionnelles", sans que cela ne puisse "ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité".
- **Le droit de "constituer une organisation syndicale**, d'y adhérer et de faire valoir par [leur] intermédiaire leurs intérêts collectifs".

15 Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

16 Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

17 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031104496/

18 Article 60 de la loi Travail.

Si la Loi Travail essaie d'apporter des premières réponses aux inquiétudes de ces travailleurs, le rapport de l'Assemblée Nationale susmentionné [59] souligne que sa mise en œuvre "reste à l'heure actuelle peu documentée", tandis que le texte législatif "ne prévoit pas de mesures de sanctions", ni "des mécanismes de contrôle".

Par la suite, **la loi LOM [63] de 2019 a cherché à réglementer davantage le travail des plateformes opérant dans le secteur des transports.** Elle prévoit des "dispositions spécifiques à la mise en relation de travailleurs ayant recours à des plateformes pour exercer une activité de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ou de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues"¹⁹.

En premier lieu, cette loi permet à ces travailleurs de "refuser une proposition de prestation de transport sans faire l'objet d'une quelconque pénalité" et de choisir "leurs plages horaires d'activité et leurs périodes d'inactivité", ainsi que de pouvoir "se déconnecter durant leurs plages horaires d'activité".

En deuxième lieu, la loi recommande mais n'impose pas (base du volontariat) la mise en place d'une charte de responsabilité sociale pour les plateformes. Ces chartes devraient préciser les droits et obligations des plateformes et des travailleurs avec lesquels elles sont en relation. En raison de sa nature volontaire, l'introduction de telles chartes représente bien une première avancée, mais qui reste limitée.

Vers un renforcement du dialogue social dans le monde des plateformes numériques

En 2020, trois développements importants concernant le travail de plateforme sont à noter.

1. **Le rejet par le Sénat d'une proposition de loi "relative au statut des travailleurs des plateformes numériques"**²⁰ déposée le 11 septembre 2019 (séance du 4 juin 2020)

Dénonçant "un contournement massif du droit, et en particulier du droit social" opéré par les plateformes numériques, le texte visait à renforcer la protection sociale de ces travailleurs. Plus précisément, la proposition de loi [72] avait l'ambition d'octroyer à cette catégorie certaines prestations sociales typiquement réservées aux salariés, "tout en garantissant l'autonomie à laquelle les travailleuses et les travailleurs [des plateformes] aspirent, notamment par un réel choix des jours, de la durée et des horaires de travail".

En effet, le texte proposait, entre autres, d'affilier ces travailleurs au régime de sécurité sociale, de leur garantir le droit à l'allocation chômage, de prévoir une rémunération sur une base horaire et d'insérer la couverture contre les maladies professionnelles dans les dispositions introduites par la loi Travail.

Parallèlement, le texte visait à garantir à ces travailleurs un certain degré d'autonomie. Par exemple, établissant que les travailleurs devaient conclure avec les plateformes des "contrats", ces derniers devaient porter "sur la location" du travail, mais non sur les horaires : l'Article I de la proposition soulignait que les travailleurs des plateformes numériques ne devaient pas être soumis "aux règles relatives au temps de travail". En même temps, "les modalités de construction et de gestion des plannings horaires" devaient "faire l'objet d'une négociation annuelle avec les représentants des travailleurs", continuait l'Article I.

La proposition - qui introduisait aussi des droits concernant le management algorithmique (comme le droit à demander des explications aux plateformes numériques "à tout moment") - n'a pas abouti, la majorité des sénateurs étant opposés à l'idée d'introduire un nouveau statut à mi-chemin entre salariat et indépendance, et à toute forme de "salariat autonome". Malgré le rejet, tant les sénateurs que le ministère du Travail "se sont toutefois rejoints sur l'identification des problèmes auxquels font face ces travailleurs d'un genre nouveau" [60].

19 Article 44 de la Loi LOM.

20 SAVOLDELLI Pascal, GAY Fabien, APOURCEAU-POLY Cathy, et al. *Proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques*. 11 septembre 2019.

2. La publication par la Commission des affaires sociales du Sénat d'un rapport d'information intitulé "Travailleurs des plateformes : au-delà de la question du statut, quelles protections ?"²¹ le 20 mai 2020

La Commission des Affaires sociales du Sénat n'a pas adopté la proposition de loi susmentionnée le 27 mai 2020, après avoir publié ce rapport d'information [57], dans lequel les auteurs soulignent comment "l'apparition des plateformes numériques de mise en relation a donné une acuité nouvelle à la question relativement classique de la frontière entre salariat et travail indépendant".

Néanmoins, les auteurs se montrent opposés tant à une présomption de non-salariat que de salariat à appliquer indistinctement à toute la catégorie des travailleurs des plateformes, en raison de la diversité des situations professionnelles du monde des plateformes. L'idée d'un troisième statut intermédiaire entre salariat et travail indépendant ne serait souhaitée non plus.

Ainsi, la Commission des Affaires sociales estime qu'il est nécessaire de dépasser le débat sur le statut des travailleurs des plateformes et de développer des droits et une couverture sociale indépendants du statut. Elle présente une liste de quatorze recommandations à considérer afin de mieux octroyer des prestations et garantir des droits à ces travailleurs, sans pour autant modifier leur statut professionnel ; de nouvelles obligations pour les plateformes sont aussi envisagées.

Parmi les actions suggérées figurent les recommandations suivantes :

- transposer aux travailleurs indépendants des plateformes numériques les dispositions du Code du travail relatives à l'interdiction des discriminations à l'embauche ;
- créer un système de caisses de congés payés pour eux ;
- imposer la motivation écrite de toute rupture temporaire ou définitive de la relation entre un travailleur et une plateforme numérique ;
- imposer aux plateformes numériques d'assurer les travailleurs contre le risque d'accidents du travail ;
- créer des instances de dialogue social et définir des thèmes de négociation obligatoires au sein de ces dernières.

3. La remise en décembre 2020 d'un rapport "Réguler les plateformes numériques de travail"²² par Jean-Yves Frouin, ancien président de la Chambre sociale de la Cour de cassation, au Premier Ministre

Le texte [58] vise à "formuler des propositions en matière de statut, de dialogue social et de droits sociaux, de manière à sécuriser les relations juridiques et protéger les travailleurs sans remettre en cause la flexibilité apportée par le statut d'indépendant".

S'opposant à l'introduction d'un tiers-statut entre celui de salarié et d'indépendant, le rapport suggère de généraliser le recours par les travailleurs des plateformes à un tiers pour les salarier. De cette manière, le travailleur aurait accès "au régime général de la Sécurité sociale, à l'assurance chômage, à tous les droits et avantages liés au salariat".

Cette proposition s'inspire de la formule existante des entreprises de portage salarial et des coopératives d'emploi et d'activité. Le recours au tiers ne serait pas fait de manière automatique au début de l'activité d'un travailleur de plateforme. Le rapport propose ainsi que les chauffeurs VTC exerçant depuis moins de 12 mois, les livreurs à vélo exerçant depuis moins de 6 mois et tous ceux exerçant moins d'un mi-temps continueraient à travailler en tant qu'indépendants. Toutefois, dépassées ces limites de temps et au-delà d'un certain niveau de chiffre d'affaires, le recours à un

21 FORISSIER Michel, FOURNIER Catherine et PUISSAT Frédérique. *Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants*. 20 mai 2020.

22 FROUIN Jean-Yves. *Réguler les plateformes numériques de travail*. Rapport au Premier Ministre. 1 décembre 2020.

tiers pour bénéficier des garanties du salariat serait imposé.

Cette formule permettrait aux travailleurs de passage dans cette activité de rester indépendants, mais elle concéderait aux travailleurs plus anciens dans l'activité des garanties et droits sociaux.

En outre, le rapport appelle à renforcer le dialogue social dans le monde du travail de plateforme, "organisant de manière négociée des règles communes, de manière à rééquilibrer les relations contractuelles et à réduire l'asymétrie de pouvoirs entre plateformes et travailleurs", ce qui serait possible par :

- une représentation des travailleurs fondée sur des élections dans chaque plateforme ;
- la création d'une autorité de régulation des plateformes (ayant pour but, entre autres, de "présider la mise en place du dialogue social au sein des plateformes") ;
- un encadrement du temps de conduite qui devrait être limité à soixante heures hebdomadaires ;
- une rémunération minimale fixée par la loi, correspondant approximativement au SMIC ;
- un durcissement des conditions de rupture de la relation entre les plateformes et les travailleurs.

Enfin, le rapport envisage de mettre en place un "socle minimum de garanties dans un statut commun des travailleurs", qui devrait inclure la généralisation des comptes personnels de formation et droits rechargeables, un droit commun au repos et un droit effectif à la reconversion professionnelle. Ce socle devrait s'appliquer à "toute personne qui travaille".

En janvier 2021, à la suite de ce rapport, la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion Élisabeth Borne a fait parvenir une lettre de mission à Bruno Mettling, Mathias Dufour et Pauline Trequesser, afin d'ébaucher de premiers projets de régulation des relations de travail entre les plateformes numériques et leurs travailleurs [68]. Dans le cadre de cette mission, l'**Ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021** "relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation" [69] a été publiée. Elle "concrétise la structuration d'un dialogue social entre les plateformes et les représentants de ces travailleurs" [65].

Désormais, les travailleurs indépendants des plateformes qui exercent des "activités de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur" et "de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non"²³ pourront désigner leurs représentants en 2022 par élection nationale, à tour unique et par vote électronique.

En outre, l'Ordonnance a créé une Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), un établissement public chargé de réguler les relations sociales entre plateformes et travailleurs indépendants.

En particulier, cette Autorité sera chargée :

- d'organiser l'élection nationale susmentionnée ;
- de financer la formation, l'indemnisation et la protection de ces travailleurs contre les risques de discrimination ;
- d'accompagner le développement du dialogue social et de jouer un rôle d'observatoire de l'activité des plateformes numériques d'emploi ;
- d'assurer le paiement des indemnités versées aux travailleurs indépendants pour compenser la perte de chiffre d'affaires liée à l'exercice de leur mandat.

Le 29 novembre 2021, M. Meetling a été nommé Président du Conseil d'administration de l'ARPE, dans le cadre d'un mandat de 4 ans [64].

23 Article I de l'Ordonnance n° 2021-484.

L'Ordonnance n° 2021-484 n'est qu'une première étape dans le renforcement du dialogue social dans le monde du travail de plateforme voulu par le gouvernement. Désormais, la France semble vouloir réguler (et améliorer) les conditions de travail dans le monde complexe des plateformes numériques en se servant du dialogue social, un instrument peut-être plus soft, par rapport à l'introduction d'une présomption de salariat comme souhaité par la Commission européenne.

En tout cas, la France, qui de janvier à juin 2022 assure la Présidence du Conseil de l'UE, a déjà annoncé qu'elle lancera les discussions au sein du Conseil concernant la proposition de Directive de la Commission européenne sur le travail de plateforme. Dévoilant ses priorités en matière sociale, elle a bien inclus le travail de plateforme. Parmi les actions envisagées, la France affirme vouloir assurer un socle de protection à tous les travailleurs, protéger les travailleurs des plateformes numériques en leur garantissant des droits individuels et collectifs et permettre que chaque citoyen de l'Union puisse bénéficier tout au long de sa vie d'un droit individuel à la formation [50].

Enfin, il est à noter que, plus récemment une mission portant sur la protection sociale (notamment sur leur couverture AT/MP) des travailleurs de plateformes a été confiée à Jean-Louis Rey, Inspecteur général des affaires sociales [66]. Les conclusions de cette mission seront prises en compte dans l'élaboration d'un rapport du Gouvernement à remettre au Parlement concernant l'amélioration de la couverture sociale contre le risque accidents du travail et maladies professionnelles des travailleurs indépendants mentionnés à l'article L. 7342-8 du code du travail, c'est-à-dire les chauffeurs VTC et les livreurs de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non [73].

Jurisprudence et enquêtes : vers une reconnaissance du lien de subordination entre les travailleurs et les plateformes numériques

Enfin, parallèlement à ces initiatives gouvernementales et aux lois existantes, de nombreux litiges ont été traités devant des juridictions françaises concernant, en particulier, le statut des travailleurs des plateformes.

Il convient de mentionner certaines décisions et actions les plus récentes et significatives en la matière, qui aident à comprendre vers quelle direction la jurisprudence se dirige.

- **Jugement du Tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) de Paris du 14 décembre 2016**

En 2015, dans le cadre d'une enquête, l'URSSAF (Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales) d'Île-de-France a estimé que les chauffeurs utilisant l'application Uber ne devraient pas être considérés comme des travailleurs indépendants mais comme des salariés, en vertu du lien de subordination juridique implicite qui liait la plateforme et ses chauffeurs.

Plus précisément, l'URSSAF avait mené trois contrôles inopinés au siège de la société à Paris en avril et en juin 2015, et une quatrième visite, annoncée cette fois, en juin 2015, à la suite desquels les inspecteurs avaient :

- transmis au Parquet un procès-verbal pour "travail illégal", fondé sur le "principe du détournement de statut", lançant une procédure pénale auprès du Procureur de la République de Paris [70] ;
- lancé également une procédure de redressement d'environ 5 millions d'euros de cotisations impayées [61].

Dans son jugement du 14 décembre 2016, le TASS de Paris a annulé pour "vice de forme" tant le redressement de cotisations de 5 millions d'euros que la requalification des chauffeurs en salariés, "mais sans avoir eu à se prononcer sur la question de savoir si les chauffeurs travaillant pour Uber étaient des indépendants ou des salariés déguisés" [48].

Saisi par la plateforme Uber, le TASS a en effet remarqué “l’irrégularité de la procédure” : en l’espèce, l’URSSAF avait privé la société Uber de ses droits à la défense et “ni le nombre, ni l’identité ni le compte rendu des auditions des chauffeurs recueillies par les inspecteurs de l’URSSAF ne lui ont été communiqués”. L’URSSAF a indiqué avoir interjeté appel du jugement du TASS [48].

Quant à la procédure pénale, au moment du jugement du TASS, celle-ci n’avait pas donné lieu à des poursuites. Si la procédure a “longtemps sommeillé”, elle a été réactivée en 2020 suite à un signalement à la justice de l’URSSAF, et confiée en co-saisie à cet organisme et aux gendarmes de l’Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI) [76].

- **Arrêt de la Cour de cassation du 28 novembre 2018²⁴**

Dans cette affaire [52], un travailleur de la plateforme de livraison de repas *Take it easy* avait saisi la justice car il se considérait comme un salarié et non un indépendant, contrairement à ce que la plateforme soutenait.

Les magistrats de la Cour de cassation ont annulé l’arrêt du 20 avril 2017 de la Cour d’appel de Paris (qui avait rejeté la demande de requalification du travailleur) et, en revanche, ont reconnu l’existence d’un lien de subordination entre la plateforme et le travailleur.

Ce lien a pu être établi sur la base des éléments suivants : *Take it easy* faisait usage d’un système de géolocalisation “permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci” et “la société disposait d’un pouvoir de sanction à l’égard du coursier”.

- **Jugement du Conseil de Prud’hommes de Paris du 4 février 2020²⁵**

Le Conseil de Prud’hommes [51] a reconnu, sur la base de plusieurs éléments, l’existence d’une relation de travail entre la plateforme de livraison de repas Deliveroo et un livreur. Pour établir celle-ci, il a suivi la même approche que celle employée par les magistrats de la Cour de cassation dans son arrêt rendu le 28 novembre 2018.

Selon le Conseil de Prud’hommes, “s’agissant des personnes travaillant avec les plateformes en ligne, lorsque l’application est dotée d’un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du travailleur et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus et que la société dispose d’un pouvoir de sanction à l’égard du travailleur, il en résulte l’existence d’un pouvoir de direction et de contrôle de l’exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination et la qualification de contrat de travail ne peut être écartée”.

En raison d’un nombre élevés de preuves (y compris des messages de la part de la plateforme au livreur demandant l’activation du GPS si ce dernier le désactivait), le Conseil de Prud’hommes a établi “l’existence d’un contrat de travail à durée indéterminée” liant la plateforme et le travailleur. Reconnaisant que l’employeur en l’espèce s’était “intentionnellement soustrait” à ses obligations en matière sociale et fiscale, le Conseil de Prud’hommes a condamné Deliveroo “pour travail dissimulé” à verser au livreur environ 30 000 euros.

- **Arrêt de la Cour de cassation du 4 mars 2020²⁶**

En 2019, la plateforme Uber s’était pourvue en cassation contre la décision de la Cour d’appel de Paris qui avait établi l’existence d’une relation de travail entre la plateforme et un ancien chauffeur indépendant (qui avait saisi la justice en 2017 après qu’Uber avait désactivé son compte sur l’application). La Cour de cassation [53] a rejeté le pourvoi d’Uber et a considéré que le statut de

24 COUR DE CASSATION, Chambre sociale. 28 novembre 2018, 17-20.079.

25 CONSEIL DE PRUD’HOMMES DE PARIS, Sec. Commerce. 4 février 2020, R.G. n°19/07738.

26 COUR DE CASSATION, Chambre sociale. 4 mars 2020, 19-13.316.

travailleur indépendant du chauffeur en question “était fictif”.

Plusieurs éléments ont amené la Cour à cette conclusion :

- “Le chauffeur qui a recours à l’application Uber ne se constitue pas sa propre clientèle, ne fixe pas librement ses tarifs et ne détermine pas les conditions d’exécution de sa prestation de transport.
- L’itinéraire lui est imposé par la société et, s’il ne le suit pas, des corrections tarifaires sont appliquées.
- La destination n’est pas connue du chauffeur, révélant ainsi qu’il ne peut choisir librement la course qui lui convient.
- (...) À partir de trois refus de courses, la société Uber peut déconnecter temporairement le chauffeur de son application.
- En cas de dépassement d’un taux d’annulation de commandes ou de signalements de comportements problématiques, le chauffeur peut perdre l’accès à son compte.
- Enfin, le chauffeur participe à un service organisé de transport dont la société Uber définit unilatéralement les conditions d’exercice.”

Par conséquent, pour la Cour de cassation, “l’ensemble de ces éléments caractérise l’existence d’un lien de subordination entre le chauffeur et la société Uber”. La Cour de cassation a aussi souligné que “le fait que le chauffeur n’ait pas l’obligation de se connecter à la plateforme et que cette absence de connexion, quelle qu’en soit la durée, ne l’expose à aucune sanction, n’entre pas en compte dans la caractérisation du lien de subordination” [54].

- **Convocation de Deliveroo devant le tribunal correctionnel de Paris en mars 2022 pour “travail dissimulé”**

En 2017, l’Inspection du travail avait dressé un procès-verbal pour “travail dissimulé” à l’égard de la plateforme Deliveroo. Le parquet de Paris avait ensuite ouvert une enquête préliminaire en 2018, confiée à l’Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI), couvrant les années 2015 à 2017. Le Procureur a observé que tant la plateforme Deliveroo que ses trois anciens dirigeants (dont son ex-directeur général) présents à cette période sont susceptibles d’être condamnés pour travail dissimulé, car ils auraient qualifié d’indépendants des livreurs qui auraient dû être salariés. Pour cette raison, la plateforme et les dirigeants susmentionnés sont convoqués du 8 au 16 mars 2022 devant le tribunal correctionnel de Paris.

Il s’agit d’une première en France, relevant du domaine du droit pénal. Entretemps, trois millions d’euros ont été saisis à titre conservatoire sur le compte bancaire de Deliveroo : ce montant correspondrait à une partie des cotisations sociales que la plateforme n’aurait pas versées [55].

8.2. En Italie

Entre salarié et indépendant, un statut intermédiaire souvent difficile à déterminer

En Italie, entre le salariat et le travail indépendant, il existe une troisième catégorie de “travail parasubordonné (*lavoro parasubordinato*), que l’on appelle “**collaboration coordonnée et continue**” (*collaborazione coordinata e continuativa*), abrégée en **co.co.co.**

Définie par l’article 409 n.3 du Code de procédure civile italien (d’après sa dernière version de

2017²⁷), la collaboration coordonnée et continue indique une relation non subordonnée, aboutissant à la prestation d'un travail personnel, continu et coordonné. La collaboration est considérée comme "coordonnée" lorsque, conformément aux termes d'un commun accord entre les parties, le collaborateur organise de manière autonome son travail.

Concernant l'assurance AT/MP dans le cadre d'une co.co.co., son coût est à la charge pour 1/3 du travailleur et pour 2/3 du donneur d'ordres et l'obligation de payer la prime est en tout cas supportée par ce dernier [88].

Au cours des années, la co.co.co a fait l'objet de plusieurs controverses juridiques, ce qui a mené les autorités à intervenir à maintes reprises pour modifier et/ou clarifier ce statut [46].

Parmi les modifications les plus importantes, il convient de mentionner l'introduction dans le système juridique italien de la nouvelle "**collaboration organisée par le donneur d'ordre**" (*collaborazione organizzata dal committente*), abrégée en **co.co.org**.

Deux actes législatifs ont introduit et clarifié les co.co.org. :

1. La réforme du travail en 2015 (appelée Jobs Act)

Dans le cadre de celle-ci, le décret législatif n.81 du 15 juin 2015²⁸ [83] (ci-après dénommé décret 81/2015) introduisant les co.co.org. est approuvé. Selon l'Article 2, à partir du 1^{er} janvier 2016, pour les collaborations impliquant un travail exclusivement personnel, continu et dont les modalités d'exécution sont organisées par le donneur d'ordre (également en ce qui concerne le temps et le lieu de travail), les règles relatives aux relations de travail salarié doivent s'appliquer.

Le décret 81/2015 introduit ainsi le nouveau concept de travail "hétéro-organisé" (*etero-organizzato*).

2. Le décret législatif 101 du 3 septembre 2019²⁹ [84] (qu'on appellera 101/2019) apporte :

- Des modifications importantes concernant les co.co.org.

Il modifie le décret 81/2015 et remplace l'expression "travail exclusivement personnel" par "travail principalement personnel" ; le texte élimine également la référence aux "temps et lieux" de travail pour décrire la manière dont le donneur d'ordres peut organiser le travail. Enfin, le décret 101/2019 spécifie que ses dispositions s'appliquent également lorsque les modalités d'exécution sont organisées au moyen de plateformes digitales³⁰.

- De nouvelles garanties destinées uniquement aux coursiers (*riders*), plus précisément aux travailleurs opérant dans le monde de la livraison de marchandises pour le compte d'autrui, dans les zones urbaines et à l'aide de bicyclettes ou de véhicules à moteur.

Désormais, ces travailleurs doivent avoir accès au moins à des niveaux minimums de protection, notamment en termes de paie et d'assurance AT/MP. La rémunération des travailleurs peut être déterminée sur la base des livraisons effectuées (mais à condition que ce caractère ne soit pas prédominant). En outre, des conventions collectives peuvent aussi définir des systèmes de rémunération qui prennent en compte la manière dont le travail est effectué et les différents modèles d'organisation. Un taux horaire peut être également appliqué à condition que le travailleur accepte au moins un ordre par heure de travail. Quant à l'assurance AT/MP, il est établi que les plateformes digitales de ce secteur ont désormais l'obligation de souscrire l'assurance INAIL, dont

27 L'Article 409 n.3 a été récemment modifié par la loi n.81 du 22 mai 2017 : "Legge 22 maggio 2017, n. 81.

Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

28 Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

29 Decreto-Legge 3 settembre 2019, n. 101 disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali.

30 Article 1 du "Decreto-Legge 3 settembre 2019, n. 101 disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali".

la prime est déterminée sur la base du taux de risque correspondant à l'activité exercée³¹.

Le rôle de la jurisprudence dans l'interprétation du droit concernant le statut des travailleurs des plateformes

Il faut préciser que les deux décrets de 2015 et 2019 ne donnent pas de définition détaillée du travail hétéro-organisé (co.co.org.). En particulier, en raison de l'élimination en 2019 de la référence aux "temps et lieux" du travail pour décrire la manière dont le travail est organisé par le donneur d'ordres, la question de délimiter les frontières entre "travail coordonné" des co.co.co. et "travail hétéro-organisé" des co.co.org. devient particulièrement épineuse.

Un autre élément crucial est de comprendre quelles sont les règles du salariat qui s'appliquent aux co.co.org. : le décret 81/2015 parle de "règles du travail salarié" (*disciplina del rapporto di lavoro subordinato*) sans explication plus précise.

C'est ainsi que la jurisprudence est intervenue pour apporter davantage de clarté. De manière significative, l'arrêt historique qui a mieux encadré les co.co.org. concernait justement des travailleurs des plateformes. Il s'agit de **l'arrêt de la Cour de cassation italienne du 24 janvier 2020**³² [81].

L'affaire concernait cinq anciens coursiers de la plateforme de livraison de repas Foodora, lesquels travaillaient pour celle-ci au moyen de collaborations co.co.co. Ces derniers, après avoir pris part à des manifestations pour obtenir des meilleurs salaires, s'étaient vu refuser le renouvellement de leurs collaborations avec la plateforme. Ils ont ainsi contesté leur statut professionnel, considérant illégitime la fin de leur collaboration. En première instance, le Tribunal de Turin avait rejeté leurs demandes. Le jugement a été renversé en appel, ce que la Cour de cassation a confirmé mais en apportant d'importantes clarifications quant à l'application du décret 81/2015.

Pour la Cour d'appel de Turin³³ [80], en vertu de l'Article 2 du décret 81/2015, il s'agissait bien collaborations de type co.co.org et non co.co.co. L'arrêt avait été rendu le 4 février 2019, avant l'entrée en vigueur du décret 101/2019. Ainsi, parmi les éléments qui conduisirent les juges à cette décision, il y avait les instructions de la plateforme Foodora qui établissait les lieux de départ, communiquait via l'application les adresses auxquelles les livraisons devaient être effectuées et déterminait le temps de livraison (30 minutes à partir du moment du retrait des repas). Pour la Cour d'appel de Turin, il n'y avait "aucun doute" quant au fait que la plateforme organisait "les modalités d'exécution" du travail, "en ce qui concerne le temps et le lieu de travail".

En interprétant la loi, la Cour affirmait que le décret 81/2015 introduisait, avec la collaboration hétéro-organisée, une nouvelle catégorie entre salariat et travail para-subordonné, un véritable troisième statut (*tertium genus*) ou quatrième si on y ajoute aussi le travail indépendant. En raison de cela, pour les co.co.org., il n'y aurait pas d'application automatique de toutes les règles régissant le travail salarié, mais seulement de certaines d'entre elles, car "le travailleur hétéro-organisé reste, techniquement, autonome".

Plus précisément, les règles "en matière de sécurité et d'hygiène, de rémunération directe et différée, de limites d'horaires et de congés" du travail salarié devraient être appliquées aux co.co.org. ; ce n'est pas le cas par exemple des règles de protection contre le licenciement (le licenciement était la raison principale pour laquelle les cinq anciens coursiers de Foodora avaient saisi la justice). C'est ainsi qu'en l'espèce les juges ont reconnu que les travailleurs en question avaient droit à la rémunération prévue par la convention collective du secteur de la logistique, mais ils ont rejeté leur contestation du licenciement : il n'y avait pas de relation de travail subordonné et la plateforme n'avait pas résilié les collaborations co.co.co. avant leur date d'expiration naturelle.

31 Article 1, "Decreto-Legge 3 settembre 2019, n. 101 disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali".

32 CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. 24 gennaio 2020, n°1663/2020.

33 CORTE D'APPELLO DI TORINO, sezione lavoro. 4 febbraio 2019, Sentenza n°26/2019.

Concernant le statut professionnel, la Cour de Cassation [81] a confirmé qu'il s'agissait de travailleurs engagés dans des collaborations hétéro-organisées. Néanmoins, elle a souligné que la Cour d'appel de Turin avait commis une "grave erreur de droit", en considérant que l'hétéro-organisation consistait dans le pouvoir de déterminer principalement le temps et lieux de la prestation.

Ce faisant, la Cour d'appel a négligé le fait que l'Article 2 du décret 81/2015 (le décret 101/2019, n'ayant pas de valeur rétroactive, n'est pas examiné ici), aux fins de son application, prévoit que les modalités d'exécution de la prestation soient organisées par le donneur d'ordres "également en ce qui concerne les horaires et les lieux de travail", mais pas uniquement. Ainsi, pour la Cour de Cassation, l'Article 2 exige une "interférence plus significative dans l'exécution de la collaboration", qui se traduit par une instruction unilatérale par le donneur d'ordres de la manière dont le travail doit être réalisé, de telle sorte que le travailleur puisse "être inséré et intégré dans l'organisation de l'entreprise du donneur d'ordres".

Quant au troisième statut avec une application sélective des règles régissant le travail salarié aux co.co.org, la Cour de Cassation réfute cette théorie. En revanche, elle rappelle que, dans le cadre de la réforme du travail de 2015, le législateur "d'une part conscient de la complexité et de la variété des nouvelles formes d'emploi et de la difficulté de les ramener à une unité typologique, et d'autre part, conscient de l'issue parfois incertaine et variable des litiges de qualification de l'article 2094 du code civil [travail salarié], s'est limité à exploiter certains indices factuels considérés comme significatifs (personnalité, continuité, hétéro-organisation) et suffisants pour justifier l'application des règles prévues pour les relations de travail, en dispensant le juge de toute investigation supplémentaire".

Pour la Cour de Cassation, le décret 81/2015 n'introduit pas de nouveau statut intermédiaire entre salariat et travail para-subordonné. Au contraire, il vise à protéger les travailleurs "qui sont clairement considérés comme étant dans un état de faiblesse économique, opérant dans une zone grise entre autonomie et subordination, mais néanmoins considérés comme méritant d'une protection uniforme".

Pour la Cour de Cassation, mettant fin aux débats concernant l'application du décret 81/2015, les collaborations hétéro-organisées requièrent "une protection équivalente [aux travailleurs salariés] et, par conséquent, le recours à la pleine application des règles régissant le travail salarié".

Une autre affaire récente concernant le statut des travailleurs des plateformes a été traitée par le **Tribunal de Palerme, qui a rendu un important jugement le 24 novembre 2020**³⁴ [92].

Un livreur de la plateforme de repas Foodinho (Glovo) déconnecté contre son gré avait engagé une action en justice afin de mettre en cause son statut professionnel (à l'époque de travailleur indépendant) et en même temps contester la déconnexion, considérant que celle-ci devait être qualifiée d'un véritable "licenciement oral et discriminatoire".

Le Tribunal de Palerme a observé que le livreur en question n'était ni indépendant, ni collaborateur hétéro-organisé, mais devrait être qualifié directement de salarié. Il a relevé d'une part que les services du livreur étaient complètement organisés par la plateforme et, d'autre part, que la liberté du livreur de choisir si et quand travailler (liberté sur laquelle se fonde le caractère autonome de la prestation de travail) n'était pas réelle, mais seulement "apparente et fictive". En effet, le travailleur pouvait choisir uniquement parmi les créneaux de travail que lui proposait la plateforme sur la base des notes attribuées au travailleur.

En outre, même lorsque le travailleur choisissait un des créneaux disponibles pour lui, il devait être obligatoirement connecté à la plateforme un certain temps avant le début du créneau choisi, avoir son téléphone portable chargé à au moins 20% et se trouver à proximité des locaux où la marchandise devait être retirée, faute de quoi l'algorithme ne le sélectionnait pas.

Pour toutes ces raisons, le Tribunal a reconnu tant le pouvoir disciplinaire (*potere disciplinare del datore di lavoro*) que le pouvoir organisationnel et décisionnaire (*potere organizzativo e direttivo*)

34 TRIBUNALE DI PALERMO. 24 novembre 2020, n°3570/2020.

détenus par la plateforme, grâce à l'utilisation de son algorithme. Il a donc :

- reconnu le lien de subordination existant entre le livreur et la plateforme, obligeant celle-ci à l'embaucher en tant qu'employé permanent à temps plein ;
- reconnu le droit du livreur à être réintégré, car sa déconnexion correspondait à un licenciement oral, qui est par conséquent sans effet ;
- condamné la plateforme à payer environ 13 000 euros au livreur ;
- imposé à la plateforme d'appliquer les règles concernant le salaire minimum prévu par la convention collective du secteur tertiaire.

C'est la première fois qu'un tribunal italien oblige une plateforme de livraison de repas à reconnaître la subordination d'un livreur.

Les enquêtes en cours : des violations des mesures SST aux allégations de *caporalato*

Au-delà de la jurisprudence, des enquêtes ont été également menées par les autorités italiennes afin de déterminer le statut réel des travailleurs de certaines plateformes.

En 2019, suite à un certain nombre d'accidents de la route impliquant des coursiers à vélo, le Parquet de Milan, avec l'aide, entre autres, de la police locale, l'Inspection du Travail de Milan, l'INAIL et l'INPS, avait ouvert une enquête pour évaluer le statut professionnel des livreurs et notamment la conformité des plateformes impliquées - Uber Eats, Glovo, Deliveroo et Just Eat - à la législation sur les accidents du travail. Initiée à Milan, l'enquête a pris en peu de temps une ampleur nationale.

Le 24 février 2021, le Parquet du tribunal de Milan [90] a retenu que les travailleurs de ces quatre plateformes de livraison de repas étaient bien des collaborateurs de "travail hétéro-organisé" et non des indépendants.

Sur la base des informations récoltées en interrogeant plus de mille livreurs dans toute l'Italie, le parquet de Milan a déclaré que les quatre entreprises, afin d'éviter un procès devant le juge du travail, devraient requalifier la relation de travail avec les livreurs. Désormais, celles-ci devraient remplacer les contrats de travail d'indépendant occasionnel par des contrats de collaboration organisée par le donneur d'ordres (co.co.org) en vertu de l'article 2 du décret 81/2015, qui prévoit une protection équivalente aux travailleurs salariés.

Le parquet de Milan a en effet constaté :

- sans équivoque que le livreur est pleinement intégré dans l'organisation de l'entreprise, laquelle coordonne ses activités de travail à distance par le biais d'une application numérique ;
- que la prétendue autonomie du livreur se réduit en réalité à un choix de plages horaires pour exercer son activité, choix qui est plus ou moins conditionné par la notation qui lui est attribuée automatiquement par la plateforme sur la base de sa performance (ponctualité, rapidité, taux d'acceptation des ordres) ;
- que le livreur est *de facto* obligé d'accepter tous les ordres (un refus entraînant un déclassement) et à les exécuter le plus rapidement possible.

Dans ce contexte de pression continue, il est impossible pour les livreurs de prendre des congés y compris pour maladie. En outre, concernant les accidents du travail, l'enquête a relevé que les livreurs étaient obligés de travailler même en cas d'accident, sous peine de perdre leur emploi *de facto*. Dans les cas où cela s'avérait impossible, il a été constaté que l'on utilisait souvent l'expédient de céder temporairement le compte sur l'application à des tiers en mesure de garantir les mêmes services afin de ne pas perdre de créneaux horaires et notations.

Lors d'une conférence de presse, le parquet de Milan a :

- réclamé la régularisation d'environ 60 000 livreurs en Italie ;

- quantifié les violations en matière de sécurité au travail pour un total de 733 millions d'euros d'amendes [91] contre les quatre entreprises (en particulier, la plupart des infractions présumées concernent le décret législatif n. 81 de 2008³⁵, qui traite de la santé et de la sécurité des travailleurs). En outre, six personnes, dont des directeurs généraux, des représentants légaux ou des délégués à la sécurité de Uber Eats, Glovo-Foodinho, JustEat et Deliveroo, font l'objet d'une enquête pour violation des obligations en matière de sécurité au travail [87].

En avril 2021, l'Inspection du Travail de Milan a rejeté le recours déposé par les quatre plateformes contre la requalification des livreurs et les 733 millions d'euros d'amendes. L'appel des plateformes en question a été déclaré "manifestement infondé" [78].

Plusieurs mois après les annonces du parquet de Milan, les autorités de contrôle ont reconnu les efforts faits par ces entreprises afin de respecter leurs obligations en matière de santé et sécurité au travail. Par exemple, concernant l'obligation d'une visite médicale préventive pour les livreurs, certaines entreprises ont choisi de rembourser les frais de visite, tandis que d'autres ont préféré contracter un accord avec des médecins auxquels les livreurs peuvent être adressés gratuitement. Les entreprises ont commencé aussi à prévoir des formations sur la prévention et l'information sur les risques liés au travail ainsi qu'à fournir des équipements de protection individuelle adéquats tels que des gants, des casques, des vestes réfléchissantes et imperméables et des masques de protection contre le Covid-19 [85].

Enfin, **une autre enquête significative concerne Uber Eats**. Dans le système juridique italien, le terme **caporalato** désigne une forme illégale de recrutement et d'organisation du travail, ainsi que d'exploitation de la main-d'œuvre, rencontrée souvent dans le monde de l'agriculture. Le 15 octobre 2021, a eu lieu la première condamnation dans un procès pénal pour *caporalato* concernant l'organisation du travail imposée aux livreurs de repas.

L'affaire en question concerne des sociétés intermédiaires - Flash Road City et Frc srl - qui recrutaient des livreurs pour effectuer des prestations pour le compte d'Uber Eats. L'enquête, lancée par la Garde des Finances, avait conduit en mai 2020 les juges italiens à placer sous administration judiciaire (*commissariamento*) la branche italienne d'Uber Eats, mesure révoquée ensuite en mars 2021 après la reconnaissance du parcours "vertueux" de la société.

Le 15 octobre 2021, le juge a condamné l'un des responsables de ces sociétés intermédiaires à 3 ans et 8 mois de prison et a décidé de convertir les quelque 500 000 euros saisis en une indemnisation de 10 000 euros pour chacun des 44 livreurs qui se sont constitués parties civiles et de 20 000 euros pour la Confédération générale italienne du travail (CGIL). Parallèlement, une ancienne manager (désormais suspendue) d'Uber Italy est aussi visée par la même enquête de *capolarato* et d'exploitation de livreurs et a été renvoyée en jugement le 5 juillet 2021 [86].

8.3. En Espagne

Entre indépendants et salariés, les "travailleurs autonomes économiquement dépendants" (TRADE)

Comme en Italie, il existe une catégorie intermédiaire entre les indépendants et les salariés : les "travailleurs autonomes économiquement dépendants" (*trabajadores autónomos económicamente dependientes*), abrégé en TRADE, qui sont des travailleurs exerçant une activité économique ou professionnelle dans un but lucratif, de manière habituelle, personnelle, directe et prédominante pour le compte d'une personne physique ou morale (appelée client) dont ils sont économiquement dépendants.

35 Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 Testo coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 - TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.

L'appartenance à ce régime, introduit par la loi³⁶ du 11 juillet 2007 appelée LETA [97], est conditionnée par le fait que ces travailleurs :

- tirent au moins 75% de leur revenu de cet unique client ;
- n'embauchent pas de salariés et ne sous-traitent aucune partie de leur activité à des tiers ;
- disposent de leur propre infrastructure et matériel de production, nécessaires à l'exercice de l'activité ;
- exercent leur activité avec leurs propres critères d'organisation, sans préjudice des indications techniques qu'ils peuvent recevoir de leur client ;
- reçoivent une rémunération basée sur les résultats de leur activité, conformément aux conditions convenues avec le client et en assumant les risques inhérents à leur activité.

Le lien de subordination ne constitue pas un critère dans la définition des TRADE. En revanche, le statut s'appuie sur l'existence d'un lien de dépendance économique qui ouvre droit à une partie des droits et garanties des salariés, tels que la liberté syndicale et la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, comme précisé dans le Préambule de la loi LETA.

Ce nouveau statut devait aider les travailleurs autonomes mais économiquement dépendants, mais le Rapport d'information de l'Assemblée Nationale française précédemment mentionné [59] souligne qu'au lieu de faciliter les choses il a "davantage abouti à complexifier le droit du travail, voire à donner une apparence de légalité à des situations d'exploitation". C'est ainsi qu'aujourd'hui ce statut serait "largement sous-utilisé" et "son introduction représente jusqu'à présent un relatif échec" [59].

La jurisprudence, souvent en faveur d'une requalification des travailleurs des plateformes en salariés

Comme partout en Europe, avec le développement des plateformes numériques, les instances juridiques (agissant au niveau national, régional ou local) ont souvent été appelées à se prononcer sur le statut - et par conséquent - l'accès à la protection sociale et autres droits des travailleurs des plateformes. Cette jurisprudence a enfin poussé l'État à agir et intervenir afin de réguler davantage le travail de plateforme, comme le montrent les affaires suivantes.

L'arrêt du Tribunal suprême espagnol du 25 septembre 2020³⁷.

Un jugement avait été rendu en septembre 2018 par le Tribunal social de Madrid n° 39 et confirmé en appel par la Chambre sociale du Tribunal supérieur de justice de Madrid en 2019, selon lequel il n'y avait pas de relation de travail entre la plateforme de livraison de repas Glovo et un livreur qui avait le statut de TRADE. Ensuite, le Tribunal suprême a été saisi en cassation pour unification de la doctrine jurisprudentielle (*recurso de casación para la unificación de doctrina*), en raison de la contradiction qui s'était créée entre ce jugement de Madrid et un arrêt de la Chambre sociale du Tribunal supérieur de justice des Asturies (du 25 juillet 2019) qui avait en revanche reconnu l'existence d'une relation de travail dans une affaire similaire concernant toujours la plateforme Glovo et ses livreurs.

Le Tribunal suprême espagnol [102] a ainsi conclu qu'il existe une relation de travail entre le livreur en question et la plateforme. Cette qualification a été retenue par référence aux critères définissant un contrat de travail, en examinant notamment la dépendance et le fait de travailler pour le compte d'autrui (*ajenidad*).

D'abord, les juges ont estimé que Glovo n'était pas un simple intermédiaire dans la passation de

36 Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

37 TRIBUNAL SUPREMO. 25 septiembre 2020, Sentencia núm. 805/2020.

services entre les magasins et les livreurs, mais une entreprise qui fournit des services de livraison en fixant le prix, les conditions de paiement du service, ainsi que les conditions essentielles à la prestation de ces services. Il en résulte que les livreurs de Glovo ne disposent pas d'une organisation professionnelle autonome, mais fournissent leurs services dans le cadre de l'organisation du travail de l'employeur. Glovo a également mis en place des moyens de contrôle, par le biais : d'une gestion algorithmique de ses services, d'un système d'évaluation des performances des livreurs et d'un système de géolocalisation constante de ses livreurs.

Le Tribunal a aussi reconnu que la liberté théorique des livreurs de pouvoir choisir eux-mêmes leurs créneaux horaires de travail n'était pas réelle. Le système d'évaluation, basé sur des critères comme l'efficacité et la rapidité de l'exécution et les notes des clients, conditionne fortement l'accès des livreurs aux plages horaires. Par exemple, lorsqu'un livreur ne peut pas travailler pendant les heures de pointe, ses notes baissent, ce qui diminue sa possibilité de se voir confier d'autres services à l'avenir ; sans services à fournir, le travailleur risque ne pas pouvoir "atteindre la rentabilité économique qu'il cherche, ce qui équivaut à une perte d'emploi et de rémunération". Enfin, le Tribunal a aussi constaté le pouvoir, exercé par la plateforme, de sanctionner les livreurs pour une pluralité de comportements, ce qui constitue une "manifestation du pouvoir de direction de l'employeur" (*manifestación del poder directivo del empleador*).

Glovo a formé un second pourvoi en cassation qui a été rejeté pour "non-respect des conditions de forme" (*incumplimiento de requisitos formales*) [93].

Cet arrêt historique, rendu après de nombreux litiges juridiques entre livreurs et plateformes ces dernières années en Espagne, a été suivi par d'autres cas similaires comme le jugement suivant, datant de novembre 2020, concernant Deliveroo.

Le **Juzgado de lo Social 24 de Barcelona**³⁸ a concerné 748 livreurs Deliveroo qui opéraient en tant que faux indépendants dans la capitale catalane ; une relation de travail évidente a été établie entre les travailleurs et la plateforme. Ce jugement cautionne l'action de l'Inspection du Travail qui, dès 2018, réclamait à l'entreprise 1,3 million d'euros de cotisations sociales impayées [103].

Plusieurs éléments ont été pris en compte afin de déterminer que les travailleurs en question étaient des salariés et n'avaient le statut ni d'indépendants, ni de TRADE [96] :

- La liberté prétendue du livreur a été considérée comme moindre que ce que la plateforme affirmait. La juridiction a noté que, si le travailleur refusait des commandes, il n'avait pas accès aux minima et la société pouvait même se passer de ses services. Par conséquent, le livreur pouvait être véritablement pénalisé, ce qui se traduisait par moins de commandes et une rémunération plus faible.
- La plateforme numérique a surveillé l'activité des livreurs à travers son application, recueillant des informations telles que leur localisation (via GPS), les heures de début et fin de travail, le temps utilisé pour effectuer les livraisons.
- La plateforme avait mis en place un système d'évaluation des livreurs, qui affectait leur accès au travail. Par exemple, si un livreur obtenait une note insuffisante, il recevait un préavis de 30 jours pendant lequel il était surveillé pour voir s'il changeait de comportement. Si ce n'était pas le cas, la société pouvait bloquer son compte sur l'application et mettre fin à leur collaboration.
- Le juge n'a pas retenu l'argument de la défense de Deliveroo selon lequel les livreurs utilisaient leurs propres moyens de transport et téléphones portables ce qui était un indicateur du caractère autonome de leur travail. Ces éléments ont été qualifiés comme "très insignifiants par rapport à l'importante organisation structurelle nécessaire à l'activité" mise en place par la société, et, en tout cas, ne constitueraient pas un "facteur déterminant de l'inexistence d'une relation de travail".
- Le juge a établi que la rémunération périodique perçue par le chauffeur-livreur, bien que

38 Juzgado de lo Social nº 24 de Barcelona. 18 noviembre 2020. SENTENCIA Nº 259/2020.

variable en fonction des tâches accomplies, était un “salaire par unité de travail”, ce qui est admissible dans le contrat de travail.

Reconnaissant également qu’il y eût bien soumission des livreurs à des ordres et instructions de l’employeur, lesquels - s’ils n’étaient pas respectés - entraînaient des conséquences négatives ou une sanction, le jugement a obligé Deliveroo à inscrire les livreurs auprès de la sécurité sociale et à payer les cotisations correspondantes entre 2016 et 2018. La plateforme a annoncé qu’elle ferait appel de la décision [103].

En date de janvier 2021, plus de 40 décisions de justice avaient reconnu l’existence d’une relation de travail entre les livreurs et les plateformes ces dernières années en Espagne [98].

De la jurisprudence à une nouvelle législation : la *Ley Rider*

Ces décisions, souvent à la une des journaux, n’ont pas laissé le gouvernement espagnol indifférent. Suite à la décision du Tribunal Suprême en 2020, l’État espagnol a décidé d’améliorer les conditions des travailleurs des plateformes.

Après six mois d’intenses négociations, le ministère du Travail et de l’Économie sociale ainsi que les partenaires sociaux (notamment les organisations syndicales CCOO et UGT et patronales CEOE et CEPYME) sont parvenus à un accord en mars 2021 sur une réglementation des relations de travail des travailleurs engagés dans la livraison ou la distribution de tout produit de consommation ou marchandise par le biais de plateformes numériques (appelée la *Ley Rider*³⁹, la “loi livreurs”) [94]. Approuvée par le Conseil des ministres le 11 mai 2021 [99], celle-ci “a pour objectif de transposer la jurisprudence du Tribunal suprême dans la loi” [74]. Elle introduit une présomption réfragable d’emploi salarié pour les livreurs en Espagne, si quatre conditions sont remplies :

1. la prestation de services est effectuée par une personne ;
2. la livraison concerne des biens destinés à des consommateurs finaux ;
3. l’employeur exerce ses pouvoirs entrepreneuriaux d’organisation de manière directe ou implicite à travers une plateforme numérique ;
4. l’employeur fait usage d’un algorithme pour gérer les services ou déterminer les conditions de travail [45].

Les livreurs sont désormais considérés comme des salariés et non plus comme des travailleurs indépendants (sauf preuve contraire). Leurs employeurs devront cotiser pour eux et ces travailleurs bénéficieront à plein de la protection sociale.

En outre, la loi riders [100] introduit l’obligation pour les plateformes d’être plus transparentes quant au fonctionnement de leurs algorithmes. En particulier, elle prévoit que les comités d’entreprises soient informés par les plateformes des paramètres, règles et instructions sur lesquels se fondent les algorithmes ou les systèmes d’intelligence artificielle qui affectent la prise de décisions pouvant avoir un impact sur les conditions de travail, l’accès et le maintien de l’emploi, y compris le profilage. Il s’agit d’une première en Europe, malgré le fait que la mesure reste limitée, excluant les plateformes qui n’ont pas de représentation légale des travailleurs.

Selon le ministre du Travail espagnol, Yolanda Díaz, la *Ley Riders* est “une loi pionnière en Europe”, permettant de protéger “les plus vulnérables”, surtout les nombreux jeunes qui travaillent dans le monde de plateformes de livraison [99]. Elle est entrée en vigueur le 12 août 2021. Les plateformes ont eu trois mois pour s’y conformer, notamment pour régulariser la relation de travail avec leurs livreurs [101].

39 Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

Parallèlement à ces développements législatifs, la plateforme Deliveroo a annoncé, dans un communiqué, qu'elle cesserait ses activités en Espagne à partir du 29 novembre 2021. Peu de temps avant l'entrée en vigueur de la loi riders, le 30 juillet 2021, elle avait déjà fait savoir qu'elle allait lancer une consultation en interne à propos de la possibilité d'arrêter ses opérations dans le pays. Pour la plateforme, le choix de quitter le pays s'expliquerait par des raisons purement économiques : l'Espagne a représenté moins de 2% de la valeur brute des transactions (GTV) de l'entreprise au cours du premier semestre 2021. Obtenir et maintenir une position de premier rang sur le marché espagnol nécessiterait un niveau d'investissement très élevé, avec un rendement potentiel à long terme très incertain. Le porte-parole de la société avait souligné en juillet que la nouvelle législation n'était "pas à l'origine de cette décision", même si elle a pu "accélérer le processus" [95].

8.4. En Allemagne

Indépendants et *minijobbers*

La Commission européenne [21] liste l'Allemagne parmi les États membres qui ont créé une troisième catégorie d'emploi entre salariat et travail indépendant, en se référant généralement aux travailleurs indépendants qui présentent un certain degré de dépendance économique à l'égard d'un "quasi-employeur". Eurofound [27] précise que plutôt que de parler d'une véritable troisième catégorie, l'Allemagne a introduit des critères relatifs à la dépendance économique des travailleurs vis-à-vis d'un client, afin de mieux déterminer si un travailleur est un indépendant ou une "personne assimilée à un salarié" (*Arbeitnehmerähnliche Personen*).

Ces travailleurs hybrides qui, "tout en étant indépendants se trouvent dans une situation de dépendance économique qui justifie l'application de certaines dispositions de la législation du travail", se voient appliquer les lois relatives aux "congrés, retraites complémentaires d'entreprise, ou encore à l'égalité de traitement, alors que leur sont refusés le bénéfice de celles relatives au licenciement, au maintien de salaire en cas de maladie ou encore à la constitution de l'établissement" [46].

La Plateforme européenne d'assurance sociale (ESIP), dans son rapport de 2019 intitulé "*Are social security systems adapted to new forms of work created by digital platforms?*" [135], reporte qu'en Allemagne **les travailleurs des plateformes sont généralement considérés comme des indépendants**.

Dans ce pays, les travailleurs indépendants ne sont pas, dans l'ensemble, couverts par des formes collectives de sécurité sociale [19]. Ils doivent s'affilier à un régime d'assurance maladie (privé ou statutaire) de manière obligatoire ; néanmoins, cette obligation ne concerne pas systématiquement les indemnités et prestations de maladie [135]. Quant à l'assurance accident, en général celle-ci n'est pas obligatoire et ces travailleurs peuvent souscrire une assurance de ce type de manière facultative, qu'ils doivent payer [135].

Néanmoins, il peut parfois y avoir des exceptions et l'assurance accident peut devenir obligatoire aussi pour les indépendants. Plus précisément, en Allemagne, la Fédération centrale des organismes d'assurance sociale des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur privé et du secteur public (*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV*) chapeaute en particulier pour le secteur privé neuf *Berufsgenossenschaften* (abrégiés en BG) qui sont organisées par secteurs professionnels. Il se peut que certaines de ces BG demandent aussi aux travailleurs indépendants de s'affilier. Ceci est le cas par exemple de la BG Transports (*BG Verkehr*), laquelle requiert que les indépendants opérant dans le secteur des transports (y compris les nombreux chauffeurs et les livreurs travaillant à travers des plateformes telles que Uber et Deliveroo) s'affilient de manière obligatoire et ainsi souscrivent une assurance accident, dont la contribution reste à leur charge [135].

Si la plupart des plateformes actives en Allemagne engagent des travailleurs indépendants, d'autres, comme Foodora, considèrent leurs prestataires de services comme des salariés [109].

Toutefois, il s'agit de salariés de “**mini-job**”, appelés *minijobbers*, qui effectuent un travail à temps très partiel, dont le salaire mensuel est inférieur à 450 euros. Ces travailleurs sont dispensés tant du versement de cotisations sociales que d'impôt sur le revenu : “dans ces conditions, la couverture sociale qui leur revient à titre personnel est inexistante” [111].

Les initiatives gouvernementales : vers une nouvelle loi sur le travail de plateforme

En mars 2017, le ministère fédéral du Travail (BMAS) allemand a publié le *White Paper Work 4.0* [108] sur l'avenir du monde du travail, dans lequel il avait déjà indiqué que dans la liste de ses objectifs prioritaires figurait la nécessité d'introduire une meilleure protection sociale des indépendants et des conditions de travail équitables dans l'économie des plateformes.

En particulier, comme la Commission européenne [21] le rappelle, dans ce Livre blanc allemand, le ministère du Travail allemand avançait des solutions, parmi lesquelles figuraient l'inclusion des indépendants travaillant via des plateformes dans le régime légal d'assurance pension et l'amélioration de leur assurance contre les accidents du travail ; le ministère proposait également d'instaurer des obligations en termes de transparence pour toutes les plateformes.

Ces propositions se sont davantage concrétisées en novembre 2020, lorsque le BMAS a publié le document “Travail équitable dans l'économie de plateforme” [107] (*Eckpunkte des BMAS: Faire Arbeit in der Plattformökonomie*), où il présente les points clés à considérer pour un projet de cadre normatif concernant le travail de plateforme.

Le texte donne d'abord quelques informations concernant la dimension du phénomène du travail de plateforme en Allemagne. En 2018, environ 12% des personnes en âge de travailler avait déjà effectué un travail sur une plateforme à un moment donné (ce qui correspond à 5,6 millions de personnes). En outre, 5,7% de la population active perçoit au moins la moitié de ses revenus du travail sur une plateforme ou travaille au moins dix heures par semaine pour une plateforme.

Le travail via des plateformes numériques se développe de manière dynamique et continuera, à l'avenir, de gagner en importance. Il offre certes de grandes opportunités, mais le ministère indique que des inquiétudes existent concernant les conditions de travail précaires, les rémunérations insuffisantes et la sécurité sociale pour les travailleurs dont la plupart opèrent en tant qu'indépendants.

Le BMAS suit ainsi de près l'évolution de l'économie de plateforme en Allemagne et compte agir en particulier pour :

- intégrer les travailleurs indépendants des plateformes (*Solo-Selbständige Plattformtätige*) dans l'assurance retraite légale et faire participer les plateformes aux cotisations ;
- renforcer et améliorer la couverture contre les accidents du travail et examiner la possibilité d'une prise en charge par les plateformes des cotisations de cette assurance ;
- introduire un renversement de la charge de la preuve en faveur des travailleurs des plateformes dans les procédures visant à la reconnaissance de leur statut de salariés : il devrait incomber aux plateformes de démontrer l'inexistence d'une relation de travail ;
- donner aux travailleurs indépendants des plateformes la possibilité de s'organiser collectivement et de négocier ensemble leurs conditions de travail avec les plateformes ;
- prévoir la possibilité pour les travailleurs d'emporter d'une plateforme à l'autre toute information pertinente, telles que les évaluations obtenues par les clients ;
- fixer des délais de préavis minimums, en fonction de l'ancienneté au service de la plateforme, en cas de rupture de la relation de travail ;
- lutter contre les conditions générales d'emploi abusives et inefficaces imposées de manière unilatérale : il doit être plus facile et moins compliqué d'obtenir un contrôle judiciaire des clauses des conditions générales préjudiciables aux travailleurs ;

- introduire des obligations de transparence et de déclaration pour toutes les plateformes afin d'améliorer la disponibilité des données sur l'économie des plateformes.

Le ministre fédéral du Travail Hubertus Heil a souligné à quel point il est crucial que l'État allemand définisse un cadre législatif pour un travail équitable dans le monde des plateformes numériques, car "l'engagement volontaire des entreprises ne suffit pas". À ses yeux, cela constituera l'un des projets les plus importants à mener après les élections fédérales du 26 septembre 2021 [112].

Un arrêt historique du Tribunal fédéral du Travail concernant le travail de plateforme

En parallèle à ces développements politiques et législatifs, le Tribunal fédéral du Travail a rendu une décision historique⁴⁰ le 1^{er} décembre 2020, peu de temps après les annonces du BMAS, concernant le statut d'un travailleur de plateforme.

En 2018, un travailleur de Roamler, une plateforme numérique spécialisée dans l'offre de solutions B2B, avait saisi la justice après la suspension définitive de son profil sur l'application ; choix qui était, à ses yeux, injustifié. Il avait ainsi porté plainte contre son ancien employeur. Souhaitant conserver son emploi, le travailleur mettait en cause son statut d'indépendant et se disait être dans la réalité des faits dans une relation de travail à durée indéterminée qui ne pouvait être résiliée par courrier électronique sans respecter un délai. Néanmoins, le Tribunal du travail de Munich (*Arbeitsgericht München*)⁴¹ avait rejeté les demandes du travailleur, estimant qu'il n'y avait pas de relation de travail entre les parties et par conséquent le demandeur n'avait aucun droit au maintien de l'emploi. Cet avis avait été confirmé en appel par le Tribunal régional du Travail (*Landesarbeitsgericht München*)⁴². L'affaire est ensuite passée dans les mains du Tribunal fédéral du Travail (*Bundesarbeitsgericht*) qui, en revanche, a annulé les décisions précédentes et reconnu l'existence d'une relation de travail : le travailleur en cause devait bien être considéré comme "un salarié" de la plateforme.

Dans sa décision, le Tribunal fédéral du Travail [110] a souligné les éléments suivants :

- Le statut de salarié, défini à l'Article 611a du Code civil allemand (BGB), dépend du fait que le travailleur effectue un travail au service d'un autre, soumis à des instructions et déterminé par des tiers, dans une situation de dépendance personnelle, ce qui était le cas dans l'affaire en question.
- Le fait que le donneur d'ordres gère la collaboration via la plateforme en ligne de telle sorte que le prestataire ne puisse pas organiser librement son activité en termes de lieu, temps et contenu parle en faveur d'une relation de travail [105].
- S'il est vrai que le travailleur n'était pas contractuellement obligé d'accepter toutes les demandes de service proposées, il était également vrai que la structure organisationnelle de la plateforme était conçue de manière à obliger *de facto* ses prestataires à accepter en permanence des tâches, au travers d'un "système incitatif". En fait, seulement un niveau de notation suffisant, qui ne pouvait être atteint qu'en augmentant le nombre de missions exécutées, permettait aux travailleurs d'avoir accès à plusieurs missions en même temps et ainsi d'atteindre un salaire horaire plus élevé.

Pour ces raisons, d'après le Tribunal, le plaignant a effectué un travail typiquement salarié. C'est la première fois en Allemagne que le Tribunal fédéral du Travail classe un travailleur de plateforme comme salarié. Bien qu'il s'agisse d'un cas individuel, cette décision est importante car elle "ouvre la voie à d'autres requalifications en tant que salarié, dès lors que les critères du contrat de travail (...) seraient remplis dans les faits" [74].

40 BUNDESARBEITSGERICHT. Urteil vom 1 Dezember 2020, 9 AZR 102/20.

41 ARBEITSGERICHT MÜNCHEN. Endurteil vom 20 Februar 2019, 19 Ca 6915/18.

42 LANDESARBEITSGERICHT MÜNCHEN. Urteil vom 4 Dezember 2019, 8 Sa 146/19.

8.5. En Belgique

La législation actuelle sur l'économie collaborative et l'arrêt de la Cour constitutionnelle

En 2018, la "loi relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale" [116] allait modifier les dispositions d'une loi de 2016⁴³ concernant l'économie collaborative, appelée aussi "loi De Croo". La loi de 2018 encadrait le travail de plateforme comme l'une des trois formes de travail - avec le travail associatif et les services occasionnels entre les citoyens - dont le revenu généré pouvait être considéré comme "auxiliaire".

En particulier, cette loi établissait que, si un travailleur d'une de ces trois formes d'emploi ne gagnait pas plus d'un certain montant annuel (d'environ 6 000 euros par an, avec également un seuil mensuel à respecter), son revenu était exonéré d'impôts ordinaires et de cotisations de sécurité sociale.

Cependant, suite à un recours entamé tant par les syndicats que les associations d'employeurs, en avril 2020, la Cour constitutionnelle a, dans un arrêt⁴⁴, déclaré cette législation de 2018 comme inconstitutionnelle. La Cour [114] a retenu que la loi introduisait une différence de traitement, tant au niveau social que fiscal, injustifiée pour chacune des trois formes de travail susmentionnées.

De manière générale, dans ses motivations, la Cour a :

- Clarifié que "le législateur, en adoptant la loi du 18 juillet 2018, n'a pas opté pour une réglementation de droit du travail adaptée, liée à un traitement adéquat en termes de sécurité sociale et de fiscalité, mais bien pour un nouveau statut ad hoc dans le cadre duquel aucun des statuts de sécurité sociale existants n'est applicable et qui exclut également l'applicabilité d'une grande partie de la législation sur le travail". Même en tenant compte du fait que le législateur avait agi dans l'intention de décourager le travail au noir, ceci "ne justifie toutefois pas que les indemnités perçues pour les prestations concernées échappent totalement à la sécurité sociale et à l'impôt", ni que "l'application de la législation sur le travail soit presque totalement écartée dans le cadre de ce statut".
- Contesté l'assomption selon laquelle les revenus obtenus par les travailleurs en question pourraient être classifiés comme "accessoires", relevant presque d'activité effectuée pendant le temps libre. La loi de 2018 prévoyait des limites de revenu, mais pas "de limitation en ce qui concerne le temps que l'intéressé peut consacrer à ces activités, ni d'obligations quant aux pauses et aux périodes de repos". Par conséquent, "il est, dans la pratique, impossible d'apprécier l'ampleur et la durée des prestations", impliquant que ces travailleurs courraient le risque d'exercer leurs activités en temps plein, mais sans aucun type de protection.

Concernant spécifiquement le travail de plateforme, la Cour a estimé que la loi de 2018 ne respectait pas les principes d'égalité et de concurrence loyale entre les prestataires des plateformes numériques enregistrées et leurs homologues dans les secteurs d'activité traditionnels [30].

Cette loi de 2018 a ainsi été annulée ; ses effets ont été maintenus jusqu'au 31 décembre 2020, afin de ne pas nuire aux travailleurs concernés. Néanmoins, depuis 2021, les travailleurs des plateformes doivent désormais suivre les dispositions contenues dans la précédente loi De Croo de 2016, qui prévoyait déjà des dispositions fiscales avantageuses pour les travailleurs des plateformes, sans pourtant les exclure de la législation sur l'emploi [30].

Néanmoins, tout comme la loi de 2018, la loi De Croo a fait l'objet de plusieurs critiques depuis son adoption. Elle a introduit un régime spécifique de taxation (appelé "régime P2P" *peer-to-peer*) dont les bénéficiaires, les travailleurs des plateformes, "ne sont pas assujettis au statut social des indépendants" [137]. Avec le régime P2P, les travailleurs des plateformes ont un statut "ni d'indépendant, ni de salarié", lequel ne donne "accès à aucun mécanisme de sécurité sociale (chômage, pension) ni en soins de santé" [124].

43 La loi-programme du 1er juillet 2016.

44 COUR CONSTITUTIONNELLE. 23 avril 2020, Arrêt n° 53/2020.

Salariés, P2P ou indépendants ? La position de la Commission Relation de Travail et du Tribunal du travail francophone de Bruxelles

En Belgique aussi la jurisprudence a dû s'imposer face à des litiges concernant le statut professionnel des travailleurs des plateformes. Cependant, la Commission européenne [21] rappelle qu'en Belgique, les litiges sur la classification erronée du statut professionnel de ces travailleurs n'ont pas encore atteint les plus hautes juridictions, même si cela pourrait changer à l'avenir. Il convient néanmoins de mentionner :

- **La décision⁴⁵ d'octobre 2020 de la Commission Relation de Travail (CRT) du SPF Sécurité Sociale**

En juillet 2020, un chauffeur travaillant pour Uber en tant qu'indépendant avait déposé un dossier à la CRT dans le but d'éclaircir la nature de sa relation de travail avec l'entreprise, soutenu dans son action par les syndicats CSC United Freelancers, CSC Transcom et le Collectif des Travailleurs du Taxi [125]. Il ne se considérait pas comme travailleur indépendant, car tant les conditions d'emploi que les règles concernant les prestations étaient imposées par la plateforme numérique. Il s'était tourné vers la CRT afin que celle-ci se prononce sur la nature de la relation de travail. La CRT a défini la demande comme "recevable et fondée" et a rendu sa décision sur l'affaire fin octobre 2020 [115].

Pour elle [121], "les éléments qui lui ont été soumis sont incompatibles avec la qualification de relation de travail indépendante" et elle a reconnu la plateforme Uber comme "employeur" du chauffeur en question. Dans son analyse, la CRT a constaté, entre autres, que :

- le chauffeur ne disposait pas de la liberté d'organiser son temps de travail ("le chauffeur qui, une fois connecté à l'application, se voit proposer une course n'est pas informé de l'endroit où se trouve le client (...), ni de la destination à laquelle il souhaite se rendre") ;
- le chauffeur ne disposait pas de la liberté d'organiser son travail ("le chauffeur doit impérativement suivre l'itinéraire indiqué par l'application et ne dispose d'aucune marge de manœuvre quant à la façon dont la prestation est exercée") ;
- Uber peut exercer un contrôle hiérarchique ("des instructions précises sont données au chauffeur", Uber "contrôle également le nombre de courses acceptées, refusées ou annulées", et "le chauffeur doit également veiller à maintenir une évaluation moyenne par les utilisateurs supérieure à l'évaluation minimale moyenne" fixée par la plateforme : "si son évaluation tombe en dessous de l'évaluation minimale moyenne, le chauffeur en est averti et (...) s'il n'améliore pas (...) son accès à la plateforme pourra être désactivé").

Bien que la décision de la CRT ne soit pas contraignante [113], en février 2021 Uber a intenté une action devant le Tribunal du travail de Bruxelles afin de la contester [123].

- **Le jugement⁴⁶ du 8 décembre 2021 du Tribunal du travail francophone de Bruxelles**

Suite à une enquête ouverte en 2017 par l'Auditeur du travail au sujet du statut des coursiers de la plateforme Deliveroo, le Tribunal du travail avait été appelé à trancher l'affaire. Pour l'Auditeur les éléments recueillis portaient en faveur du statut de salarié, alors que la plateforme s'appuyait principalement sur des indépendants, des travailleurs utilisant le statut d'"étudiant indépendant" et d'autres avec le régime P2P (80% des coursiers).

Dans un premier temps, le Tribunal [122] conteste l'application du régime P2P aux coursiers Deliveroo. Afin de bénéficier du régime P2P, des critères stricts doivent être remplis. Ces derniers ne seraient pas tous respectés en l'espèce. Par exemple, les travailleurs doivent effectuer des

45 SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL SÉCURITÉ SOCIALE, Commission Administrative de règlement de la relation de travail (CRT). Chambre Francophone. 26 octobre 2020. Décision n° 187.

46 TRIBUNAL DU TRAVAIL FRANCOPHONE DE BRUXELLES, 25e chambre. Jugement du 8 décembre 2021, Numéro de répertoire : 2021/014148.

“services rendus à des tiers”, ce qui pour le Tribunal ne serait pas le cas dans la livraison de biens (en effet, “ce n’est pas le coursier qui prépare le repas”). Ou encore, “les services ne peuvent être rendus qu’à des particuliers (personnes physiques)”, alors qu’ici l’un des bénéficiaires des services est “systématiquement un professionnel (le restaurant)”.

Ainsi le Tribunal a statué que “les revenus perçus par les coursiers de Deliveroo ne peuvent bénéficier du régime “ad hoc” prévu dans les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 2016 et du 18 juillet 2018” ; par conséquent “les coursiers concernés doivent nécessairement être affiliés soit au régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants, soit au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés”.

Sur ce dernier point, le Tribunal a enfin établi que la relation de travail entre les coursiers et la plateforme ne peut pas être requalifiée en contrat de travail. Il s’agit bien de travailleurs indépendants.

Comme il le rappelle, “ce qui caractérise le contrat de travail, c’est la subordination juridique”. Afin d’identifier cette dernière, quatre critères généraux doivent être analysés :

1. La volonté des parties : pour le Tribunal celle-ci “était de conclure une convention ayant pour objet des prestations indépendantes”.
2. La liberté d’organisation du temps de travail : pour le Tribunal, celle-ci n’était pas limitée par la plateforme, le coursier restant par exemple libre “d’effectuer des prestations pour une autre plateforme”, “de refuser des propositions de livraison”, ou encore, on ne peut “pas conclure à l’existence d’un algorithme dans l’application Deliveroo Rider qui tiendrait compte de statistiques au niveau du nombre de prestations effectuées par les coursiers ou de la durée de celle-ci”.
3. La liberté d’organisation du travail : dans ce cas aussi, pour le Tribunal, il n’y avait aucune limitation pour les livreurs. Les éléments qui, pour les parties intervenantes, démontreraient que la liberté prétendue serait dans la réalité “apparente” et “biaisée”, ne sont pas retenus par le Tribunal. Par exemple, “il ne ressort d’aucun élément que les courses seraient attribuées aux coursiers en fonction de statistiques d’efficacité et de rapidité” ; “le fait que le coursier soit loggé à l’application (...) ne le prive pas d’effectuer d’autres prestations pendant la période où il est connecté, puisqu’il reste toujours libre de refuser la livraison proposée”, ou encore, “quant au traçage GPS, (...) ce *tracking* est mis en place essentiellement dans l’intérêt du client, et accessoirement pour permettre à la plateforme d’intervenir rapidement en cas de problème rencontré”.
4. La possibilité d’exercer un contrôle hiérarchique : pour le Tribunal il s’agit de voir si la plateforme avait “la possibilité d’infliger des sanctions en cas de non-respect des instructions données”. “Il n’y a en l’espèce aucun élément indiquant l’exercice, ou même la possibilité d’un tel exercice, d’une autorité hiérarchique sur les coursiers”. Parmi les motivations, on peut citer les éléments suivants :
 - “les instructions (...), sont soit générales destinées à faire en sorte que la livraison au consommateur se passe dans les meilleures conditions, soit particulières résultant de souhaits propres au restaurant ou au consommateur, et donc en-dehors de la volonté de Deliveroo ;
 - li ne résulte d’aucun élément du dossier que le non-respect des instructions ferait l’objet d’une quelconque sanction ;
 - le système de géolocalisation n’est pas révélateur d’un pouvoir hiérarchique ;
 - l’organisation de réunions et d’entretiens de “sélection” des coursiers ne sont pas révélateurs d’un pouvoir hiérarchique puisqu’ils peuvent avoir pour objet de s’assurer que les directives générales sont bien comprises ;
 - le fait que ce soit Deliveroo qui s’occupe de la facturation n’est pas incompatible avec le statut d’indépendant puisque cette modalité est prévue dans le cadre de la réglementation fiscale”.

C'est ainsi que "le Tribunal considère que l'examen des quatre critères généraux confirment l'absence d'un lien de subordination juridique".

Dans cette affaire, l'Office national de Sécurité sociale (ONSS) demandait "au Tribunal de condamner Deliveroo à lui payer, à titre provisionnel, la somme de 293 198,02 € à majorer des intérêts de retard depuis le 20 janvier 2020, des intérêts judiciaires et des dépens". Dans son jugement, le Tribunal a déclaré la demande de l'ONSS "non fondée".

Une consultation en ligne sur "tous les vécus autour de l'économie de plateforme"

Enfin, il faut noter une initiative récente du gouvernement belge visant à mieux encadrer le travail de plateforme. En septembre 2021, le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale a lancé une **consultation en ligne sur le travail de plateforme**⁴⁷. Sur son site, il indique qu'alors que le travail de plateforme se développe de plus en plus, "les incertitudes et les craintes qu'il génère se multiplient au fur et à mesure de son expansion". C'est la raison pour laquelle "le gouvernement a prévu de porter toute son attention sur ces travailleurs qui doivent pouvoir exercer leurs activités dans de bonnes conditions et en se voyant offrir une meilleure protection sociale" [119].

En outre, le site rappelle que le gouvernement, en collaboration avec les partenaires sociaux et les secteurs concernés, souhaite évaluer la loi sur la nature des relations de travail⁴⁸, et, si nécessaire, "l'adapter" en élaborant un projet législatif en 2022. Les réponses à cette consultation lui seront ainsi très utiles. En particulier, la consultation "est conçue comme le réceptacle de toutes les expériences, de tous les vécus autour de l'économie de plateforme, que l'on soit client, livreur ou gestionnaire de plateforme" [120]. Son but, en particulier, est "d'assurer de bonnes conditions de travail et une meilleure protection sociale à ces travailleurs" [119].

Pour ce faire, le site propose plusieurs thèmes sur lesquels les personnes peuvent envoyer leurs témoignages. **Le premier thème porte notamment sur la santé et la sécurité**, en proposant les questions suivantes aux citoyens : "Quels sont les problèmes rencontrés par les travailleurs du point de vue de la santé et de la sécurité au travail ? Que se passe-t-il en cas d'accidents ? Quelles mesures de préventions sont prises pour protéger les travailleurs des risques liés à leur activité ? Quelles sont les améliorations possibles ?" [119].

8.6. Au Royaume-Uni

La législation actuelle : entre *employees*, *workers* et *self-employed*

Le Royaume-Uni a défini trois catégories professionnelles : les salariés employés (*employees*), les indépendants (*self-employed* ou *contractors*) et, entre les deux, les travailleurs appelés *workers* [27].

- Concernant cette catégorie intermédiaire, celle-ci trouve sa définition principale dans la loi sur le droit du travail (*Employment Rights Act*) de 1996 [126]. Selon le gouvernement tel que spécifié sur son site officiel [133], une personne est généralement un *worker* si :
 - elle possède un contrat (qui n'est pas forcément écrit) ou un autre arrangement pour effectuer un travail ou rendre des services personnellement en échange d'une récompense ;
 - la récompense est monétaire ou sous la forme d'un avantage, la promesse d'un contrat ou d'un travail futur par exemple ;

47 <https://platformwork.monopinion.belgium.be/?locale=fr>

48 Loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

- elle n’a qu’un droit limité d’envoyer quelqu’un d’autre effectuer le travail à sa place (sous-traitance) ;
- son employeur lui fournit du travail tant que dure le contrat ou l’arrangement ;
- elle n’effectue pas son travail dans le cadre de sa propre entreprise et l’employeur n’est pas *de facto* un client de celle-ci.

Cette définition peut inclure plusieurs situations professionnelles. Si “les critères utilisés pour distinguer les *workers* des salariés ont des contours relativement flous” [59], en termes de protection sociale, les *workers* ont bien plus de droits que les indépendants (*self-employed*) en ce qui concerne notamment :

- le salaire minimum national ;
- la protection contre les retenues illégales sur les salaires ;
- le minimum légal de congés payés ;
- les règles en matière de durée minimale légale des pauses de repos ;
- la fait de ne pas travailler plus de 48 heures en moyenne par semaine ou de renoncer à ce droit s’ils le souhaitent ;
- la protection juridique des lanceurs d’alerte ;
- le fait de ne pas être traité de manière moins favorable en cas de travail à temps partiel ;
- la protection contre la discrimination illégale.

En revanche, les *workers* n’ont pas droit :

- aux délais de préavis minimaux si leur emploi prend fin ;
- à la protection contre les licenciements abusifs ;
- à l’indemnité légale de licenciement ;
- aux règles relatives au travail flexible [133].

L’introduction de cette catégorie visait à “ne pas priver les travailleurs occasionnels qui n’entraient pas dans la catégorie de salariés des protections minimales du droit du travail” [46].

La décision historique de la Cour Suprême et la requalification de tous les chauffeurs Uber en *workers*

D’après l’une des dernières études de l’OIT [45] concernant le statut professionnel des travailleurs des plateformes dans le monde, le Royaume-Uni ne figure pas dans la liste des pays ayant adopté des lois ou provisions spécifiques concernant ces travailleurs. Souvent classifiés comme des indépendants par les plateformes elles-mêmes, ces travailleurs ont dans ce pays aussi porté de nombreuses affaires devant les juges afin de contester et remettre en cause leur relation de travail. Il s’est avéré qu’à plusieurs reprises, les termes écrits du contrat ou des arrangements entre les parties ne reflétaient pas la réalité [129].

Ces dernières années, l’un des cas juridiques les plus intéressants concernant le travail de plateforme est la décision historique de la Cour Suprême du 19 février 2021⁴⁹. Celle-ci avait été appelée à se prononcer sur un litige entre la plateforme Uber et 35 chauffeurs ayant contesté leur statut professionnel en 2016 [127]. La plateforme américaine était de l’avis que ses chauffeurs

49 THE SUPREME COURT. 19 February 2021, UKSC 5, *Uber BV and others v Aslam and others*.

étaient des travailleurs indépendants, qui pouvaient choisir leurs horaires et lieux de travail, ainsi que de collaborer parallèlement avec d'autres plateformes numériques.

En première instance, le Tribunal du travail (*Employment Tribunal*) avait donné raison aux travailleurs, estimant que ces derniers remplissaient les critères relatifs aux *workers*. Ensuite, tant l'*Employment Appeal Tribunal* que la Cour d'Appel ont rejeté les appels d'Uber.

Néanmoins, la Cour d'Appel a accordé à la plateforme Uber la permission de se pourvoir devant la Cour Suprême. En 2021, celle-ci [131] a finalement donné tort à Uber, estimant que ses chauffeurs ne sont pas des *self-employed*. En revanche, ces derniers se trouvent dans une position de subordination et de dépendance par rapport à Uber, de sorte qu'ils n'ont que peu ou pas de possibilités d'améliorer leur situation économique par des compétences professionnelles ou entrepreneuriales. **Pour la Cour Suprême, ces chauffeurs sont des *workers*.**

Comme écrit dans son communiqué de presse [132], la Cour Suprême a évoqué les cinq aspects sur lesquels elle a établi cette requalification :

1. Lorsqu'une course est réservée par l'intermédiaire de l'application Uber, c'est Uber qui fixe le tarif et les chauffeurs ne sont pas autorisés à demander plus que le tarif calculé par l'application. La plateforme dicte ainsi le montant de la rémunération des chauffeurs pour le travail qu'ils effectuent.
2. Les conditions contractuelles dans lesquelles les chauffeurs effectuent leurs services sont imposées par Uber et les chauffeurs n'ont pas voix au chapitre.
3. Une fois qu'un chauffeur s'est connecté à l'application Uber, son choix d'accepter ou non les demandes de transport est limité par Uber qui peut surveiller le taux d'acceptation et d'annulation des demandes de transport par le chauffeur et lui imposer ce qui équivaut à une pénalité si trop de demandes de services sont refusées ou annulées. En effet, la plateforme peut déconnecter automatiquement le chauffeur pendant dix minutes, ce qui l'empêche de travailler jusqu'à ce qu'il soit autorisé à se reconnecter.
4. Uber exerce également un contrôle important sur la manière dont les chauffeurs fournissent leurs services. En particulier, l'une des méthodes consiste à utiliser un système d'évaluation par lequel les passagers sont invités à noter le chauffeur sur une échelle de 1 à 5 après chaque trajet ; si le chauffeur ne parvient pas à maintenir la note moyenne requise, il recevra une série d'avertissements et, si sa note moyenne ne s'améliore pas, il verra éventuellement sa relation avec Uber résiliée.
5. Uber limite les communications entre le passager et le chauffeur au minimum nécessaire et prend des mesures actives afin d'empêcher aux chauffeurs d'établir une relation avec un passager susceptible de s'étendre au-delà de la course individuelle.

Si la plateforme Uber avait initialement tenu à souligner que la décision ne prévoyait pas de requalification générale pour tous les chauffeurs VTC opérant pour elle (mais ceux qui avaient saisi la justice dans cette affaire auraient pu "se tourner vers un tribunal pour obtenir des indemnités" [128]), elle semble ensuite avoir changé d'avis, en considérant, probablement, qu'après cette décision historique d'autres chauffeurs auraient pu se tourner vers la justice pour obtenir le statut de *worker*.

C'est ainsi que quelques semaines après l'arrêt, le 17 mars 2021, **la plateforme a annoncé la requalification pour ses 70 000 chauffeurs travaillant au Royaume-Uni, passant d'indépendants (*self-employed*) à travailleurs (*workers*)**. La requalification implique que ces chauffeurs auront droit au salaire minimum, à des congés payés et ils pourront "cotiser à un plan d'épargne-retraite, auquel contribuera la société" [130].

Même si cela ne concerne que les chauffeurs - la plateforme ayant précisé que les livreurs de Uber Eats resteront de *self-employed* [127] -, il s'agit sûrement d'une "première mondiale pour la société américaine et un chamboulement du modèle des plateformes numériques au Royaume-Uni" [130].

9. Conclusion

Le travail de plateforme entraîne de profonds changements dans le monde du travail, avec des conséquences majeures à tous les niveaux : conditions de travail, frontières floues entre salariés et indépendants, nouvelle gestion du personnel par des algorithmes remplaçant le contact humain, etc. Cette transformation s'est opérée rapidement, grâce au développement florissant de la technologie et à l'avancement de l'utilisation de nouvelles applications. Mais elle n'a pas été suivie par une évolution adéquate et au même rythme de la législation du travail, laissant les travailleurs souvent sans couverture sociale et dans des "zones grises".

Pourtant, le travail de plateforme n'est pas exempt de risques professionnels. Il expose non seulement à des risques traditionnels, communs à d'autres professions, mais également à d'autres types de risques, liés aux caractéristiques précises de ces nouvelles professions : système d'évaluation continue, pression de devoir effectuer le plus grand nombre de tâches possible, stress de ne pas être payé à l'heure mais à la tâche, etc.

Cette situation, qui dure depuis quelques années, n'a pas laissé les autorités compétentes totalement indifférentes. A la lumière de la situation et des actions mises en œuvre en Europe, tant du côté de l'Union européenne elle-même que de certains États, il semble que les autorités cherchent désormais à mieux réglementer ce secteur ainsi que le statut professionnel des millions de personnes qui se consacrent de plus en plus à ces nouveaux emplois.

Au niveau national, il est intéressant de noter que de nombreuses juridictions ont contesté le *modus operandi* des plateformes, en identifiant souvent des situations de véritable subordination des travailleurs aux plateformes, en contradiction avec ce que soutiennent ces dernières.

Toutefois, la loi étant sujette à interprétation, les situations ne manquent pas où, pour le même type de plateforme ou dans certains cas pour la même plateforme, des jugements ont été annulés, ou l'indépendance du travailleur a été reconnue dans un litige et contestée dans un autre, ou encore dans un cas similaire dans un autre État membre. Néanmoins, comme souligne Nicolas Schmit, Commissaire européen responsable de l'emploi et des droits sociaux, environ 140 jugements auraient déjà été rendus dans les États membres concernant le statut professionnel de ces travailleurs. Dans la plupart des cas, les juges ont reconnu la relation de travail et requalifié en salariés les travailleurs en cause [112].

Parallèlement, certains États européens, avant même d'attendre une action européenne claire en la matière, ont décidé d'agir afin de commencer à combler les lacunes législatives. L'Espagne a ainsi été le premier pays à introduire une présomption réfragable de salariat dans le monde des plateformes de livraison, tandis que d'autres pays (comme la France et l'Italie) ont introduit de nouvelles protections et garanti davantage de droits pour les travailleurs des plateformes indépendants (de toutes ou certains types de plateformes numériques de travail). D'autres pays envisagent d'agir dans un avenir proche, avec l'idée de réviser les lois actuelles (Belgique) ou d'introduire un nouveau cadre législatif dans le domaine (Allemagne). En même temps, les décisions des plus hautes juridictions ont amené des pays à intervenir afin de mieux régulariser le travail de plateforme (comme en Espagne) ou poussé les plateformes mêmes à opérer des changements significatifs concernant le statut professionnel de leurs prestataires de service (comme au Royaume-Uni).

L'Union européenne, à plusieurs reprises ces dernières années, a exprimé le souhait de renforcer l'Europe sociale du nouveau millénaire. Le Socle européen des droits sociaux (2017) est sans doute un instrument (bien que non contraignant) qui va dans ce sens. Concernant plus spécifiquement le travail de plateforme, la récente publication de la proposition de Directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme de la Commission revêt une importance cruciale. Ce texte très ambitieux cherche à apporter des solutions concrètes aux situations de "zone grise" susmentionnées, en essayant surtout de mettre fin au risque de fausse indépendance (qui entraîne un accès limité à la protection sociale pour ceux qui devraient être en fait des salariés à part entière) et de garantir une protection adéquate contre les risques découlant du management algorithmique, qui touchent indistinctement les indépendants et les salariés du secteur.

Alors que les négociations sur la proposition de Directive débutent au Conseil de l'UE et au Parlement européen, il sera intéressant de voir comment le texte évolue et dans quelle mesure les ambitions de la Commission seront conservées dans la version finale de la Directive. Il est clair que si toutes les propositions de la Commission sont retenues, il s'agirait d'une véritable révolution dans le monde des plateformes numériques actives en Europe : la Commission serait ainsi en mesure de défendre le "modèle social européen" dans un monde de transformation sociale.

Le renforcement d'une "Europe plus sociale" n'est pas seulement une priorité de l'UE, mais aussi des citoyens européens. D'après l'enquête Eurobaromètre spécial 509, publiée en mars 2021 [5], "près de neuf Européens sur dix (88 %) affirment qu'une Europe sociale est importante pour eux personnellement", tandis que "près des trois quarts des Européens (74%) estiment que davantage de décisions devraient être prises au niveau européen s'agissant de promouvoir des conditions de travail décentes dans l'Union européenne et à l'étranger". Autre résultat clé, "plus de six Européens sur dix pensent qu'il y aura une Europe plus sociale en 2030". En considérant cela, il sera intéressant de voir de quelle manière l'UE réussira à tenir ses promesses et à écouter les volontés des citoyens européens dans le domaine social, malgré ses compétences parfois limitées en la matière.

Quelques pas vers une réduction de la précarité des travailleurs de plateformes commencent à être franchis par les plateformes numériques elles-mêmes. À titre d'exemple, il convient de citer le cas de la plateforme de livraison de repas Just Eat. En 2020, lors d'une interview accordée à la BBC [136], le patron de la plateforme, Jitse Groen, avait annoncé que Just Eat ne travaillerait plus avec des indépendants en Europe, souhaitant ainsi changer son modèle économique. Entre fin 2020 et 2021, la plateforme a ainsi commencé à œuvrer afin d'embaucher en CDI ses prestataires de service, comme c'était le cas en France et en Italie.

Plus précisément en France, cette plateforme a affirmé vouloir embaucher environ 4 500 livreurs en CDI dans 30 villes, en leur accordant ainsi une couverture sociale, un contrat avec des horaires flexibles et un salaire horaire fixé au Smic.

En Italie, la mesure a concerné environ 3 000 coursiers. La nouvelle a été généralement accueillie favorablement par les syndicats italiens, mais avec une satisfaction modérée : constatant que la plateforme envisage d'introduire un salaire horaire très bas (environ 7,50 euros), les syndicats souhaiteraient que la plateforme utilise un contrat national, en particulier la convention collective nationale de la logistique, qui prévoit un salaire horaire brut de 12 euros [79]. Au moment de l'annonce de la plateforme, un représentant de la Confédération générale italienne du travail (CGIL) avait néanmoins reconnu que l'exemple de Just Eat montrait qu'il est possible pour les plateformes numériques d'être sur le marché d'une manière différente, sans "massacrer les jeunes" [79].

Pourtant, l'enthousiasme n'a pas duré longtemps. Entre décembre 2021 et janvier 2022, les livreurs de la plateforme en France [67] et en Italie [77] ont organisé des manifestations réclamant des améliorations surtout en termes de salaires et de conditions de travail. En effet, au-delà des requalifications de statut qui permettent l'accès à la protection sociale notamment AT/MP, d'autres mesures et garanties sont exigées afin d'assurer un travail décent dans l'univers des plateformes numériques.

Enfin, il convient de rappeler que les défis posés par les plateformes numériques ne concernent pas uniquement le sol européen. Outre une action au niveau local, national ou macro-régional (comme dans l'UE), l'OIT [47] souligne la nécessité d'une action internationale en la matière. En 2021, dans son rapport "Emploi et questions sociales dans le monde : Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail", cette agence spécialisée de l'ONU soulignait à quel point "une forme de dialogue et de coordination de politiques au niveau international" était nécessaire, notamment du fait que les plateformes de travail opèrent souvent dans de multiples juridictions.

Pour l'OIT, il est crucial que ses principes et droits fondamentaux au travail s'appliquent à tous les travailleurs des plateformes, "quel que soit leur statut". En outre, "les principes ancrés dans d'autres conventions de l'OIT, tels que ceux relatifs aux systèmes de paiement équitable, au licenciement équitable et à l'accès à la résolution des conflits", devraient également être étendus aux travailleurs des plateformes".

10. Bibliographie

DOCUMENTS ET SOURCES DES INSTITUTIONS ET AGENCES DE L'UE

- [1] COMMISSION EUROPEENNE. Accès à la protection sociale. *Ec.europa.eu* [en ligne]. [Consulté le 28 octobre 2021]. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1312&langId=fr>
- [2] COMMISSION EUROPEENNE. *Communication de la Commission au Parlement Européen, au Conseil, au Comité Économique et Social Européen et au Comité des Régions : Un agenda européen pour l'économie collaborative*. COM(2016) 356 final. 2 juin 2016. 18 pages. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=FR>
- [3] COMMISSION EUROPEENNE. Communiqué de presse : Propositions de la Commission pour améliorer les conditions de travail des personnes travaillant via une plateforme de travail numérique. *Ec.europa.eu* [en ligne]. 9 décembre 2021. [Consulté le 13 décembre 2021]. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_21_6605
- [4] COMMISSION EUROPEENNE. Conditions de travail transparentes et prévisibles. *Ec.europa.eu* [en ligne]. [Consulté le 29 octobre 2021]. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1313&langId=fr>
- [5] COMMISSION EUROPEENNE. *Eurobaromètre spécial 509 : Questions sociales - Rapport*. Mars 2021. 115 pages. <https://europa.eu/eurobarometer/api/deliverable/download/file?deliverableId=75133>
- [6] COMMISSION EUROPEENNE. *Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux*. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne. 2021. 52 pages. https://ec.europa.eu/info/files/european-pillar-social-rights-action-plan_fr
- [7] COMMISSION EUROPEENNE. *Programme de travail de la Commission pour 2021 : Une Union pleine de vitalité dans un monde fragile*. COM(2020) 690 final. 19 octobre 2020. 12 pages. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:91ce5c0f-12b6-11eb-9a54-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_1&format=PDF
- [8] COMMISSION EUROPEENNE. Protéger les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes : la Commission lance la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux. *Ec.europa.eu* [en ligne]. 15 juin 2021. [Consulté le 29 octobre 2021]. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=10025&furtherNews=yes>
- [9] COMMISSION EUROPEENNE. Questions et réponses : la Commission invite les parties intéressées à présenter leurs observations sur le projet de lignes directrices sur les conventions collectives pour les indépendants. *Ec.europa.eu* [en ligne]. 9 décembre 2021. [Consulté le 13 décembre 2021]. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/qanda_21_6621
- [10] COMMISSION EUROPEENNE. Socle européen des droits sociaux : Construire une Union européenne plus équitable et plus inclusive. *Ec.europa.eu* [en ligne]. [Consulté le 4 novembre 2021]. Disponible à l'adresse https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_fr
- [11] CONSEIL DE L'UNION EUROPEENNE. La procédure législative ordinaire. *Consilium.europa.eu* [en ligne]. [Consulté le 14 décembre 2021]. <https://www.consilium.europa.eu/fr/council-eu/decision-making/ordinary-legislative-procedure/>
- [12] COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPEENNE. Arrêt du 13 janvier 2004, C-256/01 (Allonby). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:62001CJ0256&from=EN>
- [13] COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPEENNE. Arrêt (première chambre) du 4 décembre 2014, C-413/13 (FNV Kunsten Informatie en Media). <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=C4C038885C7573B4FBDC2F6A3B1E728B?text=&docid=160305&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1344864>

- [14] DE GROEN Willem Pieter, KILHOFFER Zachary, LENAERTS Karolien, et al. *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxembourg : Publications Office of the European Union. Eurofound. 2018. 86 pages.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf
- [15] Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. *Journal officiel des Communautés européennes*. 26 juin 1989. L 183. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=FR>
- [16] Directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail. *Journal officiel des Communautés européennes*. 18 octobre 1991. L 288/32. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0533&from=FR>
- [17] Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. *Journal officiel de l'Union européenne*. 11 juillet 2019. L 186/105. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=FR>
- [18] EUROFOUND. Crowd employment. *Eurofound.europa.eu* [en ligne]. 25 novembre 2020. [Consulté le 10 novembre 2021]. <https://www.eurofound.europa.eu/fr/node/78974>
- [19] EUROFOUND. Germany: Self-employed workers. *Eurofound.europa.eu* [en ligne]. 23 février 2009. [Consulté le 10 novembre 2021].
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/germany-self-employed-workers>
- [20] EUROPEAN COMMISSION. *Access to social protection for workers and the self-employed - Version 0 of the monitoring framework*. Luxembourg : Publications Office of the European Union. 2020. 215 pages. <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/f59da11c-3905-11eb-b27b-01aa75ed71a1>
- [21] EUROPEAN COMMISSION. *COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT - Analytical Document Accompanying the document CONSULTATION DOCUMENT - Second phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*. SWD(2021) 143 final. 15 juin 2021. 135 pages.
- [22] EUROPEAN COMMISSION. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions : Better working conditions for a stronger social Europe: harnessing the full benefits of digitalisation for the future of work*. COM(2021) 761 final. 9 décembre 2021. 16 pages.
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24994&langId=en>
- [23] EUROPEAN COMMISSION. *CONSULTATION DOCUMENT - Second-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*. C(2021) 4230 final. 15 juin 2021. 28 pages.
- [24] EUROPEAN COMMISSION. Draft Guidelines on collective bargaining of self-employed. *Ec.europa.eu* [en ligne]. 9 décembre 2021. [Consulté le 13 décembre 2021].
https://ec.europa.eu/competition-policy/public-consultations/2021-collective-bargaining-2_en
- [25] EUROPEAN COMMISSION. *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*. COM(2021) 762 final. 9 décembre 2021. 44 pages. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24992&langId=en>
- [26] FERNÁNDEZ-MACÍAS Enrique (Eurofound). *Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment*. Luxembourg : Publications Office of the European Union. 2018. 34 pages.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18002en.pdf

- [27] FLORISSON Rebecca et MANDL Irene (Eurofound). *Platform work: Types and implications for work and employment - Literature review*. Working paper WPEF18004. Dublin: Eurofound. 2018. 132 pages. <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18004.pdf>
- [28] GARBEN Sacha. *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. Discussion paper. Luxembourg : Publications Office of the European Union. EU-OSHA. 2017. 92 pages. <https://osha.europa.eu/fr/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments-eu/view>
- [29] HAUBEN Harald, KAHANCOVÁ Marta et MANOUDI Anna. *European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies : Thematic Review 2021 on Platform work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. European Commission. 2021. 80 pages. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24734&langId=es>
- [30] HAUBEN Harald (ed.), LENAERTS Karolien et WAEYAERT Willem. *The platform economy and precarious work*. Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament. Luxembourg. 2020. 100 pages. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)
- [31] KILHOFFER Zachary, DE GROEN Willem Pieter, LENAERTS Karolien, et al. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. Luxembourg : Publications Office of the European Union. European Commission. 2020. 285 pages. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fr&pubId=8280>
- [32] LENAERTS Karolien, WAEYAERT Willem, SMITS Ine, et al. *Digital platform work: occupational safety and health policy and practice for risk prevention and management: a policy brief*. Luxembourg : Publications Office of the European Union. EU-OSHA. 2021. 11 pages. <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-policy-brief>
- [33] LENAERTS Karolien, WAEYAERT Willem, SMITS Ine, et al. *Digital platform work and occupational safety and health: a review*. Luxembourg : Publications Office of the European Union. EU-OSHA. 2021. 43 pages. <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-review>
- [34] MANDL Irene (Eurofound). *Le travail sur une plateforme : exploiter pleinement le potentiel tout en préservant les normes ?* Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne. 2019. 24 pages. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19045fr.pdf
- [35] MANDL Irene (Eurofound). *New forms of employment: 2020 update*. Luxembourg : Publications Office of the European Union. 2020. 72 pages. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf
- [36] PARLEMENT EUROPEEN. *Résolution du Parlement européen du 16 septembre 2021 sur des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs de plateformes - nouvelles formes d'emploi liées au développement numérique (2019/2186(INI))*. 16 septembre 2021. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_FR.html
- [37] PARLEMENT EUROPEEN, CONSEIL DE L'UNION EUROPEENNE ET COMMISSION EUROPEENNE. *Socle européen des droits sociaux : Construire une Union européenne plus équitable et plus inclusive*. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne. 2017. 24 pages. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_fr.pdf
- [38] PESOLE Annarosa, URZI BRANCATI Maria Cesira, FERNANDEZ-MACIAS Enrique, et al. *Platform Workers in Europe : Evidence from the COLLEEM Survey*. Luxembourg : Publications Office of the European Union. 2018. 65 pages. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf

[39] PPMI. *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work*. Luxembourg : Publications Office of the European Union. 2021. 229 pages. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>

[40] Recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale (2019/C 387/01). *Journal officiel de l'Union européenne*. 15 novembre 2019. C 387/1. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H1115\(01\)&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H1115(01)&from=FR)

[41] Règlement (UE) 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la Directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données). *Journal officiel de l'Union européenne*. 4 mai 2016. L 119/1. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=FR>

[42] URZI BRANCATI Maria Cesira, PESOLE Annaros et FERNANDEZ-MACIAS Enrique. *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*. Luxembourg : Publications Office of the European Union. 2020. 72 pages. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC118570/jrc118570_jrc118570_final.pdf

[43] Versions consolidées du Traité sur l'Union européenne et du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. *Journal officiel de l'Union européenne*. 7 juin 2016. C 202/1. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2016:202:FULL&from=F>

[44] VON DER LEYEN Ursula. *Une Union plus ambitieuse : Mon programme pour l'Europe. Orientations Politiques pour la prochaine Commission Européenne 2019-2024*. 2019. 28 pages. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/political-guidelines-next-commission_fr.pdf

DOCUMENTS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

[45] DE STEFANO Valerio, DURRI Ilda, STYLOGIANNIS Charalampos, et al. *Platform work and the employment relationship*. ILO Working Paper 27. Geneva : International Labour Organization. 2021. 61 pages. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_777866.pdf

[46] GOMES Barbara. *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants : Etude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais*. Rapport remis à l'Organisation Internationale du Travail. Bureau de l'OIT pour la France. 2017. 93 pages. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-paris/documents/publication/wcms_633107.pdf

[47] OIT. *Emploi et questions sociales dans le monde Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*. Genève : Bureau international du Travail. 2021. 302 pages. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823102.pdf

FRANCE

[48] ALIX Christophe. Première manche. Devant la justice, l'Urssaf perd face à Uber. *Libération*. 17 mars 2017. [Consulté le 2 novembre 2021]. https://www.liberation.fr/futurs/2017/03/17/devant-la-justice-l-urssaf-perd-face-a-uber_1556255/?redirected=1&redirected=1

[49] BERTHET Martine et SAVOLDELLI Pascal. *Mission d'information sur : Uberisation de la société : quel impact des plateformes numériques sur les métiers et l'emploi ?*. Synthèse. 29 septembre 2021. 8 pages. <http://www.senat.fr/rap/r20-867/r20-867-syn.pdf>

[50] BORNE Elisabeth et BEAUNE Clément. L'heure est venue de renforcer l'Europe sociale. *Tribune. Le Monde*. 9 mai 2021. [Consulté le 5 novembre 2021].

https://www.lemonde.fr/idees/article/2021/05/09/elisabeth-borne-et-clement-beaune-l-heure-est-venue-de-renforcer-l-europe-sociale_6079621_3232.html

[51] CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS, Sec. Commerce. 4 février 2020, R.G. n°19/07738. <https://www.pwcavocats.com/fr/assets/files/pdf/2020/janvier/fr-avocats-cph-paris.pdf>

[52] COUR DE CASSATION, Chambre sociale. 28 novembre 2018, 17-20.079. <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037787075/>

[53] COUR DE CASSATION, Chambre sociale. 4 mars 2020, 19-13.316. <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162?isSuggest=true>

[54] COUR DE CASSATION, COMMUNIQUÉ : Uber - mercredi 4 mars 2020. 4 mars 2020. 1 page. : <https://www.courdecassation.fr/getattacheedoc/5fca56cd0a790c1ec36ddc07/8cec4fd8d08db2bda6f6ce10b7a110a6>

[55] Deliveroo et trois de ses ex-dirigeants renvoyés en correctionnelle pour travail dissimulé. *Ouest-France*. 20 septembre 2021. [Consulté le 20 décembre 2021]. <https://www.ouest-france.fr/societe/justice/deliveroo-et-trois-de-ses-ex-dirigeants-renvoyes-en-correctionnelle-pour-travail-dissimule-d5b1a802-1a4d-11ec-af4b-bea41043e391>

[56] Fiche thématique - Qu'est-ce que l'ubérisation ?. *Vie-publique.fr* [en ligne]. 11 septembre 2018. [Consulté le 5 novembre 2021]. <https://www.vie-publique.fr/fiches/270196-quest-ce-que-luberisation>

[57] FORISSIER Michel, FOURNIER Catherine et PUISSAT Frédérique. *Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants*. 20 mai 2020. 87 pages. <https://www.senat.fr/rap/r19-452/r19-4521.pdf>

[58] FROUIN Jean-Yves. *Réguler les plateformes numériques de travail*. Rapport au Premier Ministre. 1 décembre 2020. 156 pages. https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2020/12/rapport_reguler_les_plateformes_numeriques_de_travail.pdf

[59] GRANDJEAN Carole et OBONO Danièle. *Rapport d'information déposé par la commission des affaires européennes de l'Assemblée nationale sur la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques*. 20 janvier 2021. 80 pages. https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/duel/15b3789_rapport-information.pdf

[60] JACQUOT Guillaume. Pas de texte de loi sur les travailleurs des plateformes numériques avant la fin de l'année. *Public Sénat*. 4 juin 2020. [Consulté le 8 novembre 2021]. <https://www.publicsenat.fr/article/parlementaire/pas-de-texte-de-loi-sur-les-travailleurs-des-plateformes-numeriques-avant-la>

[61] La police judiciaire enquête dans les locaux d'Uber à Aubervilliers. *Europe1*. 29 mars 2017. [Consulté le 20 décembre 2021]. <https://www.europe1.fr/faits-divers/la-police-judiciaire-enquete-dans-les-locaux-duber-a-aubervilliers-3215444>

[62] LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. *Journal officiel de la République française*. 9 août 2016. n°0184. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/>

[63] LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités. *Journal officiel de la République française*. 26 décembre 2019. n°0299. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039666574>

[64] MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION. Communiqué de presse : Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE) : nomination du président du Conseil d'administration et du Directeur général. *Travail-emploi.gouv.fr* [en ligne]. 1 décembre 2021. [Consulté le 18 janvier 2021] <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/autorite-des-relations-sociales-des-plateformes-d-emploi-arpe-nomination-du#:~:text=Bruno%20Metting%20est%20depuis%202018,Budget%20de%201981%20%C3%A0%201988.&text=Il%20fonde%20en%202018%20la,de%20transformation%20sociale%20et%20digitale>

[65] MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION. Communiqué de presse : Les travailleurs indépendants des plateformes de mobilité pourront désigner leurs représentants en 2022. *Travail-emploi.gouv.fr* [en ligne]. 21 avril 2021. [Consulté le 18 janvier 2021] <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/les-travailleurs-independants-des-plateformes-de-mobilite-pourront-designer>

[66] MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION. *1 an d'agenda social - Bilan et perspectives*. 23 septembre 2021. 4 pages. <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/agendasocial-bilan-et-perspectives.pdf>

[67] Nouvel An : Les livreurs Just Eat appelés à débrailler pour le réveillon. *20 Minutes*. 31 décembre 2021. [Consulté le 24 janvier 2022]. <https://www.20minutes.fr/societe/3208407-20211231-nouvel-an-livreurs-just-eat-appeles-debrailler-reveillon>

[68] Ordonnance du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation. *Vie-publique.fr* [en ligne]. 22 avril 2021. [Consulté le 5 novembre 2021]. <https://www.vie-publique.fr/loi/279617-ordonnance-21-avril-2021-representation-travailleurs-plateformes>

[69] Ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation. *Journal officiel de la République française*. 22 avril 2021. n°0095. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043403734>

[70] Pour l'Urssaf, les chauffeurs Uber sont des salariés. *Les Echos*. 13 mai 2016. [Consulté le 22 décembre 2021]. <https://www.lesechos.fr/2016/05/pour-lurssaf-les-chauffeurs-uber-sont-des-salaries-208600>

[71] Proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques. Les étapes de la discussion. *Senat.fr* [en ligne]. [Consulté le 20 décembre 2021]. <http://www.senat.fr/dossier-legislatif/ppl18-717.html>

[72] SAVOLDELLI Pascal, GAY Fabien, APOURCEAU-POLY Cathy, et al. *Proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques*. 11 septembre 2019. 12 pages. <http://www.senat.fr/leg/ppl18-717.pdf>

[73] Séance du 12 novembre 2021 (compte rendu intégral des débats). *Senat.fr* [en ligne]. [Consulté le 18 février 2022]. <http://www.senat.fr/seances/s202111/s20211112/s20211112027.html>

[74] SENAT. Étude de législation comparée n° 296 - octobre 2021 - Recueil des notes de synthèse d'avril à septembre 2021 - LE STATUT DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES (ACTUALISATION). *Senat.fr* [en ligne]. [Consulté le 3 janvier 2022]. <http://www.senat.fr/lc/lc296/lc2962.html>

[75] SHETTLE Jennifer. Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique : Réglementation applicable en matière de droit social. *Hygiène & sécurité du travail*. Septembre 2021. n. 264, pp.10-14.

[76] Uber visé depuis 2015 par une enquête pour "travail dissimulé" à Paris. *Le Figaro*. 8 décembre 2021. [Consulté le 22 décembre 2021]. <https://www.lefigaro.fr/societes/uber-verse-depuis-2015-par-une-enquete-pour-travail-dissimule-a-paris-20211208>

ITALIE

[77] BARABINO Pietro. Just eat, il 22 gennaio lo sciopero dei rider: "Abbiamo il contratto ma siamo pagati meno di tutti gli altri corrieri. I mezzi? A carico nostro". *Il Fatto Quotidiano*. 21 janvier 2022. [Consulté le 24 janvier 2022]. <https://www.ilfattoquotidiano.it/2022/01/21/just-eat-il-22-gennaio-lo-sciopero-dei-rider-abbiamo-il-contratto-ma-siamo-pagati-meno-di-tutti-gli-altri-corrieri-i-mezzi-a-carico-nostro/6462738/>

- [78] CICCARELLI Roberto. I riders sono dipendenti e vanno assunti: respinto il ricorso delle piattaforme. *Il Manifesto*. 3 avril 2021. [Consulté le 14 décembre 2021]. <https://ilmanifesto.it/i-riders-sono-dipendenti-e-vanno-assunti-respinto-il-ricorso-delle-piattaforme/>
- [79] CONTE Valentina. Svolta Just Eat, rider assunti come dipendenti. Si parte a Monza da marzo. *La Repubblica*. 4 février 2021. [Consulté le 23 novembre 2021] https://www.repubblica.it/economia/2021/02/04/news/rider_just_eat_lavoratori_dipendenti-286025439/
- [80] CORTE D'APPELLO DI TORINO, sezione lavoro. 4 febbraio 2019, Sentenza n°26/2019. <https://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2019/03/App.-Torino-4-febbraio-2019.pdf>
- [81] CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. 24 gennaio 2020, n°1663/2020. <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/03/Cassazione-1663-2020-riders.pdf>
- [82] Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 Testo coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 - TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO. Revisione gennaio 2020. <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Documents/Testo-unico-salute-sicurezza-sul-lavoro-81-08-edizione-gennaio-2020.pdf>
- [83] Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana*. 24 juin 2015. n°144, pp. 13-60. Disponibile à l'adresse: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2015/06/24/144/so/34/sg/pdf>
- [84] Decreto-Legge 3 settembre 2019, n. 101 Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali. *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana*. 4 settembre 2019. n°207, pp. 1-5. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2019/09/04/207/sg/pdf>
- [85] FERRARELLA Luigi. Glovo, Uber, Deliveroo e Just Eat, rider e abusi: si sgonfia la maxi multa, da 700 milioni a 90 mila euro. *Corriere della Sera*. 2 décembre 2021. [Consulté le 21 décembre 2021]. https://milano.corriere.it/notizie/cronaca/21_dicembre_02/glovo-uber-deliveroo-just-eat-rider-abusi-si-sgonfia-maxi-multa-700-milioni-90-mila-euro-30de4f48-535e-11ec-a17e-c9746939b6a5.shtml
- [86] GALEAZZI Giacomo. Milano, prima condanna per caporalato sui rider : ex intermediario di Uber Eats dovrà pagare 440 mila euro. *La Stampa*. 15 octobre 2021. [Consulté le 8 novembre 2021]. <https://www.lastampa.it/cronaca/2021/10/15/news/caporalato-a-milano-uber-eats-condannata-a-pagare-440-mila-euro-ai-rider-1.40813337/>
- [87] I pm di Milano: "I rider sono lavoratori subordinati, non schiavi ma cittadini. Su Uber Eats aperta anche indagine fiscale". *Il Fatto Quotidiano*. 24 février 2021. [Consulté le 9 novembre 2021]. <https://www.ilfattoquotidiano.it/2021/02/24/procura-milano-indagine-a-360-grad-i-su-uber-eats-greco-quello-dei-riders-e-rapporto-di-lavoro-subordinato/6112035/>
- [88] INAIL. Premio assicurativo. *Inail.it* [en ligne]. [Consulté le 10 novembre 2021]. <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/assicurazione/premio-assicurativo.html>
- [89] Legge 22 maggio 2017, n. 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana*. 13 juin 2017. n°135, pp. 1-19. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2017/06/13/135/sg/pdf>
- [90] PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI MILANO. *Comunicato Stampa*. 24 février 2021. 4 pages. https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Il_comunicato_della_Procura_della_Repubblica_di_Milano.pdf
- [91] Secondo la procura di Milano, Uber Eats, Glovo, Deliveroo e Just Eat devono regolarizzare 60mila rider con contratti di collaborazione. *Il Post*. 24 février 2021. [Consulté le 15 novembre 2021]. <https://www.ilpost.it/2021/02/24/procura-uber-eats-glovo-deliveroo-just-eat-regolarizzare-rider/>
- [92] TRIBUNALE DI PALERMO. 24 novembre 2020, n°3570/2020. <https://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2020/12/Trib.-Palermo-24-novembre-2020-n.-3570.pdf>

ESPAGNE

[93] COMUNICACION PODER JUDICIAL. El Tribunal Supremo declara la existencia de la relación laboral entre Glovo y un repartidor. *Poderjudicial.es* [en ligne]. 23 septembre 2020. [Consulté le 30 octobre 2021]. <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>

[94] El acuerdo en la 'ley de riders' incluirá el acceso a los algoritmos laborales en todo tipo de plataformas. *Cinco Días - El País*. 11 mars 2021. [Consulté le 9 novembre 2021]. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/03/10/economia/1615406790_557660.html

[95] GASCÓN Marta. Claves del cierre de Deliveroo en España : los motivos por los que el servicio de envío a domicilio abandona nuestro país. *20 Minutos*. 19 novembre 2021. [Consulté le 3 janvier 2022]. <https://www.20minutos.es/tecnologia/aplicaciones/deliveroo-cierra-definitivamente-su-negocio-en-espana-4896847/?autoref=true>

[96] Juzgado de lo Social nº 24 de Barcelona. 18 noviembre 2020, SENTENCIA Nº 259/2020. <https://www.ugt.es/sites/default/files/sentencia-1186834-deliveroo-barcelona.pdf>

[97] Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. *Boletín Oficial del Estado*. 12 juillet 2007. nº166. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>

[98] Los 'riders' ganan el macrojuicio contra Deliveroo en Barcelona: 748 repartidores son falsos autónomos. *El Diario*. 12 janvier 2021. [Consulté le 9 novembre 2021]. https://www.eldiario.es/catalunya/riders-ganan-macrojuicio-deliveroo-barcelona-jueza-sentencia-748-repartidores-son-falsos-autonomos_1_6745634.html

[99] PÉREZ Gorka R. El Consejo de Ministros aprueba la ley de 'riders': "El mundo nos está mirando". *El País*. 11 mai 2021. [Consulté le 25 novembre 2021]. <https://elpais.com/economia/2021-05-11/el-consejo-de-ministros-aprueba-la-ley-de-riders-el-mundo-nos-esta-mirando.html>

[100] Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. *Boletín Oficial del Estado*. 12 mai 2021. nº113. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840

[101] THIBAUD Cécile. "Loi Riders" : les livreurs espagnols de Deliveroo et Uber Eats seront salariés. *Les Echos*. 12 mars 2021. [Consulté le 9 novembre 2021]. <https://www.lesechos.fr/industrie-services/services-conseils/loi-riders-les-livreurs-espagnols-de-deliveroo-et-uber-eats-seront-salaries-1297756>

[102] TRIBUNAL SUPREMO. 25 septiembre 2020, Sentencia núm. 805/2020. <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>

[103] Un juez dictamina que más de 700 trabajadores de Deliveroo son falsos autónomos. *El Confidencial*. 12 janvier 2021. [Consulté le 3 janvier 2022]. https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2021-01-12/juez-barcelona-considera-falsos-autonomos-repartidores-deliveroo_2904319/

ALLEMAGNE

[104] ARBEITSGERICHT MÜNCHEN. Endurteil vom 20 Februar 2019, 19 Ca 6915/18. <https://openjur.de/u/2293301.html>

[105] BUNDESARBEITSGERICHT. Pressemitteilungen - 43/20 Arbeitnehmereigenschaft von „Crowdworkern“. *Bundesarbeitsgericht.de* [en ligne]. 1 décembre 2020. [Consulté le 15 novembre 2021]. <https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/arbeitnehmereigenschaft-von-crowdworkern/>

[106] BUNDESARBEITSGERICHT. Urteil vom 1 Dezember 2020, 9 AZR 102/20. <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/07/9-AZR-102-20.pdf>

- [107] BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES. *ECKPUNKTE DES BMAS Faire Arbeit in der Plattformökonomie*. 27 novembre 2020. 5 pages. https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/eckpunkte-faire-plattformarbeit_1_.pdf
- [108] FEDERAL MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS, Directorate-General for Basic Issues of the Social State, the Working World and the Social Market Economy. *Re-imagining work : White Paper - Work 4.0*. mars 2017. 119 pages. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/PDF-Publikationen/a883-white-paper.pdf;jsessionid=C74F6C0EAC36BC7171F76C67AC6CC96C.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=1
- [109] FREUDENBERG Christoph, SCHULZ-WEIDNER Wolfgang et WÖLFLE Ilka. Soziale Sicherung von Plattformarbeit im internationalen Vergleich - Gute Praxis und Handlungsoptionen für Deutschland. *Deutsche Rentenversicherung*. 2019. n°4, pp. 365-398. https://dsv-europa.de/lib/Heft_4-2019_Freudenberg_Schulz-Weidner_Woelfle.pdf
- [110] LANDESARBEITSGERICHT MÜNCHEN. Urteil vom 4 Dezember 2019, 8 Sa 146/19. https://www.arbg.bayern.de/imperia/md/content/stmas/lag/muenchen/8sa146_19.pdf
- [111] LESTRADE Brigitte. Minijobs en Allemagne. Une forme de travail à temps partiel très répandue mais contestée. *Revue française des affaires sociales*. 2013. n°4, pp. 56-71. <https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2013-4-page-56.htm>
- [112] ROSIGKEIT Vera. Hubertus Heil: „Digitalisierung nicht mit Ausbeutung verwechseln“. *Vorwärts*. 20 avril 2021. [Consulté le 10 décembre 2021]. <https://www.vorwaerts.de/artikel/hubertus-heil-digitalisierung-ausbeutung-verwechseln>

BELGIQUE

- [113] CLOOT Amandine. Droit du travail : un chauffeur Uber requalifié en «salarié». *Le Soir*. 13 janvier 2021. [Consulté le 16 novembre 2021]. <https://www.lesoir.be/348457/article/2021-01-13/droit-du-travail-un-chauffeur-uber-requalifie-en-salarie>
- [114] COUR CONSTITUTIONNELLE. 23 avril 2020, Arrêt n° 53/2020. <https://www.const-court.be/public/f/2020/2020-053f.pdf>
- [115] Les conditions de travail d'Uber "incompatibles avec la qualification de travailleur indépendant". *BX1*. 13 janvier 2021. [Consulté le 16 novembre 2021]. <https://bx1.be/categories/news/les-conditions-de-travail-duber-incompatibles-avec-la-qualification-de-travailleur-independant/>
- [116] Loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale. *Service Public Federal - Chancellerie Du Premier Ministre*. 26 juillet 2018. n°2018040291. <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2018/07/18/2018040291/justel>
- [117] Loi-programme (I) du 27 décembre 2006. *Service Public Federal - Chancellerie Du Premier Ministre*. 28 décembre 2006. n° 2006021362. https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2006122730
- [118] Loi-programme du 1 juillet 2016. *Service Public Federal - Chancellerie Du Premier Ministre*. 4 juillet 2016. n° 2016021055. <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2016/07/01/2016021055/justel>
- [119] Platformwork - En savoir plus sur la plateforme de consultation Platformwork. *Platformwork.monopinion.belgium.be* [en ligne]. [Consulté le 16 novembre 2021]. <https://platformwork.monopinion.belgium.be/pages/platform?locale=fr>
- [120] SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE. Lancement d'une consultation sur le travail de plateforme : livreurs de repas, chauffeurs, utilisateurs ou gestionnaire de plateforme comme Deliveroo, Uber, Takeaway : donnez votre avis ! *Emploi.belgique.be* [en ligne]. 28 septembre 2021. [Consulté le 16 novembre 2021]

<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/lancement-dune-consultation-sur-le-travail-de-plateforme-livreurs-de-repas-chauffeurs>

[121] SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL SÉCURITÉ SOCIALE, Commission Administrative de règlement de la relation de travail (CRT), Chambre Francophone. 26 octobre 2020, Décision n° 187.

<https://commissiearbeidsrelaties.belgium.be/docs/dossier-187-nacebel-fr.pdf>

[122] TRIBUNAL DU TRAVAIL FRANCOPHONE DE BRUXELLES, 25e chambre. Jugement du 8 décembre 2021, Numéro de répertoire : 2021/014148. https://www.tribunaux-rechtbanken.be/sites/default/files/tt_bruelles/news_files/20211208-ttfb-deliveroo.pdf

[123] Uber devant le tribunal du travail de Bruxelles concernant le statut d'un travailleur. *La DH - Les Sports+*. 18 février 2021. [Consulté le 24 novembre 2021].

<https://www.dhnet.be/regions/bruxelles/uber-devant-le-tribunal-du-travail-de-bruxelles-concernant-le-statut-d-un-travailleur-602e22e87b50a62acf08f7a0>

[124] WOELFLE Guillaume. Investigation : Le statut P2P, la fausse bonne idée pour les livreurs Deliveroo et Uber Eats. *RTBF.be*. 4 mai 2021. [Consulté le 7 janvier 2022].

https://www.rtf.be/info/article/detail_investigation-le-statut-p2p-la-fausse-bonne-idee-pour-les-livreurs-deliveroo-et-uber-eats?id=10746475

[125] "Un chauffeur Uber doit être considéré comme un salarié". *La Libre*. 13 janvier 2021. [Consulté le 16 novembre 2021].

<https://www.lalibre.be/economie/conjoncture/2021/01/13/un-chauffeur-uber-doit-etre-considere-comme-un-salarie-R5OQTFGCCVHMHKTYDPZDCYFK74/>

ROYAUME-UNI

[126] Employment Rights Act 1996. *Legislation.gov.uk* [en ligne]. [Consulté le 10 janvier 2022].

<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>

[127] LEE Dave et STRAUSS Delphine. Uber agrees to classify UK drivers as workers entitled to benefits. *Financial Times*. 16 mars 2021. [Consulté le 18 novembre 2021].

<https://www.ft.com/content/8d39472b-12a1-4754-bb11-b9149dab2872>

[128] Les chauffeurs Uber sont bien des "travailleurs" salariés au Royaume-Uni, selon la Cour suprême. *Le Monde*. 19 février 2021. [Consulté le 7 décembre 2021].

https://www.lemonde.fr/international/article/2021/02/19/la-cour-supreme-britannique-considere-que-les-chauffeurs-uber-sont-des-employes_6070534_3210.html

[129] RODGERS Lisa. The Uberization of work case developments in the UK. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*. 2019. n°4, pp. 174-181. <https://journals.openedition.org/rdctss/1416>

[130] Royaume-Uni : pour la première fois, Uber reconnaît aux chauffeurs le statut de salarié. *France24*. 17 mars 2021. [Consulté le 25 novembre 2021].

<https://www.france24.com/fr/europe/20210317-royaume-uni-pour-la-premi%C3%A8re-fois-uber-reconna%C3%A9t-aux-chauffeurs-le-statut-de-salarie%C3%A9>

[131] THE SUPREME COURT. 19 February 2021, UKSC 5, *Uber BV and others v Aslam and others*.

<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>

[132] THE SUPREME COURT. Press Summary - Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021] UKSC 5 On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748. *Supremecourt.uk* [en ligne].

19 février 2021. [Consulté le 17 novembre 2021]. <https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html>

[133] UK GOVERNMENT. Employment status. *gov.uk* [en ligne]. [Consulté le 10 janvier 2022].

<https://www.gov.uk/employment-status/worker>

AUTRES

[134] CLERC Denis. Le social, jambe atrophiée de l'Europe. *Revue Projet*. 2014. Vol. 339, n°2, pp. 12-18. <https://www.cairn.info/revue-projet-2014-2-page-12.htm>

[135] EUROPEAN SOCIAL INSURANCE PLATFORM (ESIP). *Are social security systems adapted to new forms of work created by digital platforms?*. Brussels. 2019. 32 pages. https://esip.eu/images/pdf_docs/ESIP_Study_Platform_Work.pdf

[136] JOSEPHS Jonathan. Just Eat to stop using gig economy workers. *BBC News*. 14 August 2020. [Consulté le 23 novembre 2021]. <https://www.bbc.com/news/business-53780299?source=pepperjam&publisherId=122858&clickId=3773277950>

[137] LAMBRECHT Maxime. L'économie des plateformes collaboratives. *Courrier hebdomadaire du CRISP*. 2016. Vol. 26/27, n°2311-2312, pp. 5-80. <https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2016-26-page-5.htm>

[138] MAIRA Michaël. Quels impacts de la jurisprudence de la CJUE sur la protection sociale dans les États membres de l'Union européenne ? Les cas de la Belgique, du Royaume-Uni et de la Suède. *Politique européenne*. 2013. Vol. 40, n° 2, pp. 121-129. <https://www.cairn.info/revue-politique-europeenne-2013-2-page-121.htm>

[139] MALINGRE Virginie. La Commission européenne veut faire des livreurs de Deliveroo et des chauffeurs d'Uber des salariés. *Le Monde*. 9 décembre 2021. [Consulté le 10 décembre 2021]. https://www.lemonde.fr/economie/article/2021/12/09/la-commission-europeenne-veut-faire-des-livreurs-de-deliveroo-et-des-chauffeurs-d-uber-des-salaries_6105315_3234.html

[140] MÖHLMANN Mareike et ZALMANSON Lior. *Hands on the wheel: navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy*. Research Paper for the International Conference on Information Systems - ICIS 2017 [Séoul, Corée du Sud]. 10-13 décembre 2017. https://www.researchgate.net/profile/MareikeMoehlmann2/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers%27_autonomy/links/59c3eaf845851590b13c8ec2/Hands-on-the-wheel-Navigating-algorithmic-management-and-Uber-drivers-autonomy.pdf



Travailleurs des plateformes : quel statut pour quelle protection sociale ? **Caractéristiques - Initiatives européennes - Situation dans 6 pays européens**

EUROGIP - Paris

mars 2022 - 72 pages

Réf. EUROGIP-169/F

ISBN 979-10-97358-42-6

Directeur de la publication : Raphaël HAEFLINGER

Auteur : Annarita PIAZZA

eurogip@eurogip.fr

Créé en 1991 par l'Assurance Maladie-Risques professionnels,
EUROGIP est un observatoire et un centre de ressources sur
la prévention et l'assurance des risques professionnels en Europe



51 avenue des Gobelins, 75013 Paris



eurogip.fr

eurogip@eurogip.fr

