

## Résolution de la CES sur la protection des droits des travailleurs atypiques et des travailleurs des entreprises de plateforme (y compris les indépendants)

Adoptée par le Comité exécutif à la réunion du 28-29 Octobre 2020

Cette résolution concerne les plateformes numériques de travail, pas les marchés numériques, les moteurs de recherche ou les médias sociaux. Les plateformes de travail sont des plateformes en ligne qui permettent aux individus, aux organisations ou aux entreprises d'entrer en contact avec d'autres personnes qui fournissent des services en échange d'une rémunération. Les plateformes de travail sont en fait des entreprises qui peuvent être qualifiées en tant qu'employeurs, en tant qu'agences (de travail temporaire) ou en tant qu'intermédiaires, essayant trop souvent d'éviter une telle qualification et ainsi l'applicabilité du droit de travail régulier. Le terme « entreprises de plateforme » ne couvre pas les plateformes de vente (comme eBay) ou les plateformes donnant accès à un hébergement (comme Airbnb) ou à des services financiers qui n'entrent pas dans le champ d'application de la présente résolution.

La CES a suivi les développements et soutenu le travail de ses affiliés face à la croissance du travail de plateforme depuis son avènement. Si le travail de plateforme ne représente qu'une portion minime mais croissante de la population au travail, il représente tout de même un modèle commercial disruptif qui peut avoir des conséquences dans tous les secteurs d'activité. La digitalisation du travail impacte tous les secteurs<sup>1</sup>.

Le modèle commercial des entreprises de plateforme est basé sur l'avantage concurrentiel obtenu en exerçant une pression sur les coûts de la main-d'œuvre. Le travail des plateformes a un impact croissant sur l'industrie et les services en externalisant les coûts et les risques sociaux. Le recours à des travailleurs indépendants, réels ou fictifs, permet aux entreprises de plateforme de proposer un prix de service plus bas en rémunérant le travail en dessous du salaire minimum ou des conventions collectives applicables aux travailleurs des secteurs en question. Ce modèle d'entreprise pénètre progressivement un nombre croissant de secteurs du commerce, de l'ingénierie et des services. Les nouvelles conséquences négatives potentielles de l'absence de réglementation sur la numérisation et l'emploi, telles que les systèmes de suivi ou de

<sup>1</sup> Résolution de la CES sur la numérisation : « vers un travail numérique équitable ». CES. Bruxelles, juin 2016. Disponible ici :

<https://www.etuc.org/fr/document/resolution-ces-sur-la-numerisation-vers-un-travail-numerique-equitable>

Résolution de la CES : Affronter les nouveaux défis numériques du monde du travail, et du travail participatif en particulier :

<https://www.etuc.org/fr/document/resolution-ces-affronter-les-nouveaux-defis-numeriques-du-monde-du-travail-et-du-travail>

PRASSL, Jeremias. La voix collective dans l'économie de la plateforme : défis, opportunités, solutions. CES. Bruxelles, 2018. Disponible ici : <https://www.etuc.org/en/publication/collective-voice-platform-economy-challenges-opportunities-solutions>

VOSS, Eckhard. Numérisation et la participation des travailleurs : ce qu'en pensent les syndicats et les travailleurs. CES. Bruxelles, 2018. Disponible ici : <https://www.etuc.org/en/publication/digitalisation-and-workers-participation-what-trade-unions-and-workers-think>

Observatoire des plateformes numériques : Mise en place d'une représentation des travailleurs et d'un dialogue social dans l'économie des plateformes et des applications. CES, IRES et ASTRESS, <https://digitalplatformobservatory.org>

\* \* Lors de son congrès à Vienne en mai 2019, la CES a appelé à « la création d'une initiative garantissant des normes applicables aux travailleurs de plateformes : une relation employeur/salarié, le cas échéant, des salaires/rémunérations adéquats et des droits sociaux. Les indépendants dépendants et les free-lances qui fournissent des services sur des plateformes devraient également bénéficier de droits sociaux et syndicaux ».

notation, sont abordées dans la résolution de la CES sur les stratégies européennes en matière d'intelligence artificielle et de données (juillet 2020).

Puisque la Présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, a mandaté le Commissaire à l'emploi et aux droits sociaux, Nicolas Schmit, pour faire avancer une initiative visant à « améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateforme », la CES a décidé d'y regarder de plus près afin de convenir d'une position bien avant l'initiative législative de la Commission.

Avant le déclenchement de la crise de COVID-19, le calendrier de la Commission prévoyait une initiative législative au cours du premier semestre 2021, pendant la présidence portugaise du Conseil de l'Union européenne (janvier-juin 2021).

Une protection limitée ou inexistante (qu'il s'agisse de la protection sociale ou de la protection de la sécurité et de la santé au travail) est l'un des éléments qui a été dénoncé par les syndicats. La CES demande que cet agenda soit maintenu car la crise de COVID-19 a mis en évidence comment l'absence ou l'insuffisance de droits pour les travailleurs atypiques et les travailleurs des entreprises de plateforme (y compris les indépendants réels ou fictifs) les plaçaient dans une situation vulnérable sur le marché du travail, à devoir choisir entre la perte sèche de revenus ou le risque de travailler avec peu de protections en période de pandémie.

Il n'est pas encore l'heure pour la CES de se demander quel est l'instrument législatif adéquat sur ce sujet. Nous devons d'abord définir ce que nous souhaitons syndicalement sur les sujets en question.

Les entreprises qui utilisent des outils numériques tels que des applications et des sites internet pour servir des clients potentiels se présentent comme une nouvelle forme moderne de travail, une « plateforme », à laquelle le droit du travail ne s'appliquerait pas. Ces entreprises font pression à tous les niveaux pour obtenir un statut distinct qui légitimerait la renonciation aux risques de l'employeur. Actuellement, ces plateformes réalisent des bénéfices lucratifs aux dépens des travailleurs concernés. Cependant, les plateformes sont des outils digitaux, c'est pourquoi nous devrions parler des entreprises de plateforme. Une plateforme numérique est un employeur, une agence (de travail temporaire) ou un intermédiaire. Toute plateforme peut être classée dans l'une de ces catégories. Un statut distinct est inutile et indésirable. Cela devrait être établi dans la régulation sur le travail de plateforme. Les entreprises de plateformes attirent régulièrement des groupes vulnérables dans le marché du travail, et exploitent souvent des personnes avec un niveau plus faible de revenus, des étudiants et des migrants : des publics vers lesquels il est facile pour les plateformes d'offrir une faible rémunération, sinon un autre prendra le travail.

La CES n'est pas opposée à l'utilisation de la technologie dans les relations de travail en tant que telle (comme l'utilisation d'une plateforme), si elle est effectuée dans le respect total des instruments internationaux et européens relatifs aux droits de l'homme, syndicaux et sociaux et à la santé et à la sécurité au travail (Pacte international relatif aux droits civils et politiques, Conventions de l'OIT, Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe, Charte des droits fondamentaux de l'UE, Socle européen des droits sociaux, etc.). La numérisation offre à la fois des opportunités et des risques. Il est important de donner une forme démocratique à une numérisation équitable. Il est également important que le marché intérieur n'entraîne pas la transformation de normes minimales en normes maximales.

La CES considère également que les travailleurs dans les entreprises de plateforme ne sont pas une nouvelle catégorie en soi de travailleurs. Le développement du travail de plateforme a augmenté en même temps que le développement du travail sous statut

indépendant et des relations d'emploi atypique. Une initiative européenne devrait donc s'intéresser à la protection des travailleurs des entreprises de plateformes (y compris les indépendants), sous toutes les relations d'emploi atypique car un musicien et un livreur, un journaliste et un agent d'entretien sont dans l'exacte même position face à leur « donneur d'ordre », dans la même situation d'absence ou de protection sociale incomplète, dans la même impossibilité de s'organiser et de négocier collectivement, sans pouvoir faire respecter son droit à un revenu décent. Que l'on soit travailleur salarié, autonome ou (faux) indépendant, on ne fixe pas les règles du jeu, ni avec un employeur traditionnel, ni avec le marché. Ce sont des travailleurs qui n'ont aucune réelle possibilité de revendiquer leurs droits, sous peine de n'être plus rappelés le lendemain.

Le travail de plateforme fait partie des formes d'emploi atypiques utilisées par les entreprises pour s'adapter aux fluctuations de la demande et pour réduire les frais, ce qui entraîne une augmentation de la précarité pour les travailleurs et un nivellement par le bas. Il convient d'ajouter que l'activité de certaines entreprises de plateforme se situe dans des secteurs où le travail non déclaré, les bas salaires et les abus sont fréquents. La réglementation des entreprises de plateforme ne doit pas être un prétexte pour classer à tort tous les travailleurs de plateforme comme indépendants, ou pour créer une troisième catégorie de travailleurs<sup>2</sup>.

Dans cette résolution, nous nous concentrerons donc sur deux aspects : les droits des travailleurs (A), et les obligations des entreprises de plateforme (B).

(A) La CES veut imposer les droits d'organisation, de représentation syndicale et de négociation collective, l'accès au salaire minimum, à la protection sociale et au respect des conditions de travail pour tous les travailleurs, en l'occurrence pour tous les travailleurs atypiques et les travailleurs des entreprises de plateforme (y compris les indépendants).

(B) Deux autres aspects spécifiques aux entreprises de plateforme doivent également être abordés. Premièrement, les plateformes doivent être reconnues comme employeurs, avec toutes les obligations légales que cela implique en termes de paiement de l'impôt sur le revenu, de financement de la protection sociale, de responsabilité en matière de santé et de sécurité, de diligence raisonnable et de responsabilité sociale des entreprises, et leurs travailleurs doivent être reconnus comme travailleurs. Deuxièmement, le contrôle démocratique du fonctionnement des applications des algorithmes doit être au cœur du débat public et doit être discuté par le biais de l'information, de la consultation et de la participation des travailleurs.

### **(A) Droits des travailleurs**

En attendant le lancement de l'initiative législative européenne, la CES devra faire ses propositions sur les thèmes suivants : le statut d'emploi ; les conditions de travail, y compris la santé et la sécurité ; la formation et la qualification ; l'accès à la protection sociale ; l'accès à la représentation et à la négociation collective.

L'article 40 du règlement général sur la protection des données invite les États membres, les autorités de contrôle, le Conseil européen de la protection des données [(CEPD), un organe européen indépendant qui contribue à l'application cohérente des règles de protection des données dans toute l'Union européenne et encourage la coopération entre les autorités de protection des données de l'UE] et la Commission à « encourager l'élaboration de codes de conduite destinés à contribuer à la bonne application du

---

<sup>2</sup> De Stefano V. et Aloisi A., *European Legal framework for digital labour platforms*,

Commission européenne, Luxembourg, 2018, ISBN 978-92-79-94131-3, doi:10.2760/78590, JRC112243. Disponible sur:

<https://ec.europa.eu/irc/en/publication/european-legal-framework-digital-labour-platforms>

présent règlement ». En gardant à l'esprit que les codes de conduite ne doivent pas remplacer la législation contraignante et les conventions collectives visant à protéger les travailleurs, la CES utilisera ce règlement comme un levier, pour proposer des codes de conduite visant à améliorer les conditions de travail dans les entreprises de plateforme, comme cela est actuellement fait dans les entreprises régulières.

## **Statut et relation de travail**

La réponse à la question sur le statut d'emploi, c'est-à-dire si le travailleur est un salarié avec un contrat de travail ou un indépendant offrant ses services, détermine souvent son accès à d'autres droits dans les États membres de l'UE.

La CES veut mettre fin à la classification erronée des travailleurs, qui les prive de leurs droits. La Confédération veut étendre la couverture du salaire applicable à tous les travailleurs (dans ce cas-ci aux travailleurs atypiques et aux travailleurs des entreprises de plateforme – y compris les indépendants), soit statutaire soit à être négociée par les partenaires sociaux. En ce qui concerne le statut d'emploi, la CES s'oppose à la création d'une « troisième catégorie de statut d'emploi » qui se situerait entre un « travailleur » et un « indépendant ». La caractéristique essentielle d'une relation de travail est que, pendant une certaine période, une personne fournit des services pour et sous la direction d'une autre personne, en échange de laquelle elle reçoit une rémunération. La direction exercée par une entreprise de plateforme peut différer de la manière traditionnelle car elle est transmise par un outil numérique, la plateforme. Ce qui importe n'est pas l'intention de l'entreprise, mais la catégorisation réelle de la relation de travail. Une présomption de salariat doit être le point de départ. Un travailleur qui effectue un travail dans les mêmes conditions qu'un travailleur « normal » doit être classé comme tel selon les définitions utilisées dans les systèmes de relations industrielles respectifs.

Plusieurs décisions juridiques ont précisé qu'une personne classée comme travailleur a également le droit d'être protégée en tant que tel, indépendamment du lieu ou de la manière dont le travail est effectué. Cette évolution de la jurisprudence est importante et doit se poursuivre afin de mettre un terme à la classification erronée des travailleurs. Il est grand temps de transformer les victoires juridiques en victoires politiques par des changements de la loi.

La présomption de salariat est étroitement liée à la définition du travailleur, qui est essentielle pour l'application de la législation nationale du travail et pour que les partenaires sociaux nationaux puissent conclure des conventions collectives sur l'emploi et les conditions de travail, tout en tenant compte des principes généraux de la législation et de la jurisprudence syndicales établies par la Cour de justice de l'Union européenne. Sur la base de cette hypothèse, un renversement de la charge de la preuve est nécessaire. Les critères devraient être basés sur les décisions de la CJUE, sur le test californien ou les conventions de l'OIT<sup>3</sup>.

La présomption de salariat n'est pas suffisante s'il n'y a pas de conditions équitables empêchant l'employeur d'utiliser un travailleur indépendant pour un coût inférieur à celui

---

<sup>3</sup> Une possibilité serait de tenir compte des critères de subordination définis par la CJUE : —recourir à des sous-traitants ou à des substituts pour exécuter le service qu'il s'est engagé à fournir ; - accepter ou non les différentes tâches proposées par son employeur présumé, ou en fixer unilatéralement le nombre maximum ; - fournir ses services à tout tiers, y compris à des concurrents directs de l'employeur présumé, et —fixer ses propres heures de « travail » dans le cadre de certains paramètres et adapter son temps à sa convenance personnelle plutôt qu'aux seuls intérêts de l'employeur présumé. - Une autre possibilité serait le « test californien » qui représente une approche très globale de la présomption de statut d'emploi. Le test dit ABC stipule essentiellement que : —A : le travailleur doit être libre du contrôle et de la direction de l'entité qui embauche en ce qui concerne l'exécution du travail, tant en vertu du contrat d'exécution du travail qu'en fait ; et —B : le travailleur doit effectuer un travail qui est en dehors du cours habituel des activités de l'entité qui embauche ; et —C : le travailleur doit exercer habituellement un métier, une profession ou une entreprise de même nature que le travail effectué, établi de manière indépendante

d'un salarié. C'est la seule façon de garantir que le choix d'être indépendant est celui du travailleur et non celui de l'employeur afin d'économiser sur les coûts de main-d'œuvre\*. Cela implique de prendre des mesures concernant les salaires et les tarifs minimums. Il ne devrait pas être possible de payer à un indépendant moins que le salaire d'un salarié dans le cadre des salaires minimums existants ou des conventions collectives sectorielles, y compris le coût de la protection sociale, les impôts et les autres coûts (tels que les jours de congé et les frais professionnels) que le travailleur indépendant devra financer lui-même. Dans ces cas, les indépendants ne peuvent être considérés en tant qu'indépendant économiquement. Dans les cas où une plateforme couvre plusieurs secteurs économiques, la convention collective à utiliser sera la plus favorable pour le travailleur<sup>4</sup>. De même, il convient d'éviter les incitations fiscales visant à promouvoir le faux travail indépendant.

En ce qui concerne la couverture des salaires minimums légaux, ou agréés dans des conventions collectives, là où celles-ci existent, il est nécessaire que l'action des partenaires sociaux et/ou nationale et/ou européenne dans ce domaine garantisse que les exemptions de l'application des salaires minimums légaux pour certaines catégories de travailleurs comme les travailleurs atypiques et de plateformes ne doivent pas être autorisées. Dans le cadre des appels d'offres, des règles claires devraient être établies pour les sociétés de plateforme de travail en ce qui concerne les conditions de paiement des procédures d'appel d'offres et la non-réutilisation des offres non retenues.

L'observation des plateformes digitales de la législation de travail applicable et/ou par les conventions collectives devrait être suivie par des campagnes ciblées de renforcement de l'inspection du travail.

La CES soutient le règlement du Parlement européen et du Conseil relatif à la promotion de l'équité et de la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne, qui, depuis son entrée en vigueur en 2020, apportera plus de transparence et d'équité sur le marché numérique. Alors que de nombreux véritables travailleurs indépendants opèrent en tant qu'utilisateurs professionnels sur le marché numérique dans une relation d'entreprise à entreprise, comme indiqué ci-dessous, de nombreuses plateformes numériques exercent les prérogatives des employeurs. Pour ces cas, l'application de ce règlement devrait préciser que si une plateforme agit en tant qu'employeur, alors la juridiction nationale devrait pouvoir reclasser la relation entre un travailleur et une plateforme, et que cet acte législatif ne les protégerait pas contre leurs obligations en vertu de la législation du travail et/ou des conventions collectives.

## **La relation triangulaire**

Le travail de plateforme est généralement présenté comme une relation de travail triangulaire, qui est très différente d'une relation d'emploi. Les travailleurs n'ont pas d'autre choix que de s'inscrire comme indépendants ou comme entrepreneurs indépendants. Cependant, ces travailleurs sont en fait des employés et au lieu de triangulaire, la relation est bilatérale car il y a une relation de travail entre l'entreprise de plateforme et le travailleur. Afin de combattre l'indépendance fictive, l'hypothèse selon laquelle un travailleur de plateforme est un travailleur devrait être le point de départ, et un renversement de la charge de la preuve devrait rendre plus difficile pour les entreprises de plateforme d'avoir des travailleurs qualifiés comme indépendants.

---

*4 La CES a également examiné le concept de relation de travail personnelle qui appelle l'application des droits du travail à tout travailleur qui fournit un travail ou des services à titre essentiellement personnel, à l'exclusion de ceux qui gagnent leur vie grâce au travail d'autrui (employeurs) et/ou à l'utilisation du capital qu'ils possèdent (entrepreneurs) [COUNTOURIS, N., DE STEFANO, V. (2019) Nouvelles stratégies syndicales pour de nouvelles formes d'emploi. CES. Bruxelles]. Disponible ici :*

[https://www.etuc.org/sites/default/files/document/file/2019-04/2019\\_new%20trade%20union%20strategies%20for%20new%20forms%20of%20employment\\_0.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/document/file/2019-04/2019_new%20trade%20union%20strategies%20for%20new%20forms%20of%20employment_0.pdf)

Une plateforme en ligne semble impliquer (au moins) trois parties dans chaque transaction : (i) la personne/entité qui souhaite que le travail soit effectué pour elle, (ii) le travailleur qui fournit ce travail et (iii) la plateforme qui coordonne ces deux éléments. Dans ce cadre, la triangularité en elle-même n'exclut pas l'existence éventuelle d'une relation de travail entre l'entreprise de plateforme et le travailleur, sinon le travail intérimaire « traditionnel » ne pourrait pas non plus exister. Une relation triangulaire dans laquelle il y a en fait une relation de travail entre le travailleur et l'entreprise de plateforme peut être considérée comme une relation bilatérale.

On peut faire valoir que le travail effectué par le biais de la médiation sur les plateformes de travail numériques pourrait être considéré dans certains cas comme une forme particulière de travail intérimaire. Même si le travailleur n'est pas lié par un contrat de travail standard, on ne peut nier que, pendant une certaine période, le travailleur fournit des services pour et sous la direction d'une autre personne en échange d'une rémunération. L'entreprise de plateforme et l'utilisateur final exercent effectivement une direction et un contrôle sur le travailleur car, lorsqu'il accède à la plateforme, le travailleur accepte que l'entreprise de plateforme exerce un contrôle général sur la fourniture du travail et dicte les conditions d'emploi<sup>5</sup>. Par conséquent, en principe, la relation entre l'entreprise de plateforme et le travailleur/ le consommateur doit être considérée comme un contrat de travail standard. Une interprétation plus large, dans laquelle le point de référence est amené aux autres travailleurs du secteur devrait être considéré.

### **Droit d'organisation et de négociation collective**

Dans de nombreux pays, les travailleurs atypiques et les travailleurs des entreprises de plateforme (y compris les indépendants) ne peuvent pas légalement s'organiser en syndicats. Le statut précaire de ces travailleurs est la principale cause de la crainte de s'organiser collectivement. Le droit de s'organiser est donc concrètement bafoué par la précarité des conditions d'emploi, la subordination à un seul employeur, la dépendance économique à de faibles revenus et l'absence de protection syndicale ou de protection contre le « licenciement »\* (qui peut être effectif suite à une simple déconnexion de la plateforme). Ces dernières années, la CES et ses organisations membres se sont efforcées d'attirer ces travailleurs afin de les organiser.

Conformément à la Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (Convention 87), dans la plupart des États européens, les syndicats ont le droit de recruter et de représenter les travailleurs atypiques et les travailleurs des entreprises de plateforme (y compris les indépendants). Cependant, dans au moins cinq pays européens ou candidats, la législation nationale empêche la plupart des travailleurs atypiques et des travailleurs de plateformes (y compris les indépendants) d'adhérer à des syndicats, ou du moins ne leur donne pas clairement le droit d'y adhérer<sup>6</sup>. Dans un certain nombre de pays, les syndicats se sont activement opposés à ces limitations de l'affiliation syndicale, arguant qu'une grande partie de la main-d'œuvre en est exclue. Le droit à l'information, à la consultation et à la participation ainsi que la liberté d'association ne doivent en aucun cas être entravés. Le fait d'être membre d'un syndicat ne doit pas conduire à des pratiques discriminatoires.

---

<sup>5</sup> OCDE : « Il n'est pas clair dans quelle mesure l'expérience des travailleurs intérimaires pourrait être un exemple utile pour réglementer le travail des plateformes, bien que le modèle des travailleurs intérimaires semble avoir été accepté par de nombreuses plateformes en Suède et que plusieurs plateformes dans le monde aient pris l'initiative de traiter leurs travailleurs comme des employés » (OCDE).

<sup>6</sup> FULTON L. (2018) *Syndicats protégeant les travailleurs indépendants*. CES. Bruxelles.

La classification erronée des travailleurs dans les entreprises de plateforme comme « entrepreneurs indépendants » limite leur représentation collective, car ce statut est généralement considéré comme incompatible avec l'appartenance à un syndicat. La représentation collective devrait être possible peu importe le statut de travail. Même si la plupart des entreprises de plateformes de travail numérique sont, sans surprise, hostiles à tout effort visant à organiser la représentation des travailleurs, certains modèles de représentation collective des travailleurs des plateformes émergent.

L'absence présumée de droit d'organisation n'a pas empêché les initiatives syndicales locales de tenter d'engager des négociations avec les entreprises de plateforme, que ces dernières ont souvent refusées, mais acceptées dans quelques cas. Malgré les éventuelles représailles des entreprises de plateforme, les réseaux de communication de masse constituent un outil pour les associations de travailleurs de plateforme.

Les syndicats doivent recevoir des droits d'accès numériques aux canaux de communication entre l'application et les travailleurs de plateforme et à entrer directement en contact avec les travailleurs de plateformes. Alors que les réunions réelles deviennent plus difficiles, les réseaux virtuels de communication et de mobilisation deviennent plus importants.

Le droit à la négociation collective est un droit fondamental et reconnu comme tel par l'UE. Tous les travailleurs effectuant des formes de travail atypiques doivent pouvoir exercer ces droits et bénéficier de la protection des conventions collectives applicables. La CES apprécie que la Commission européenne ait lancé « un processus visant à garantir que les règles de concurrence de l'UE n'entraient pas la négociation collective » ([https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP\\_20\\_1237](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_20_1237)), tout en désapprouvant totalement le fait que la négociation collective ne s'adresse qu'à « ceux qui en ont besoin ». Il est inacceptable que les règles de concurrence soient considérées comme prévalant sur les droits fondamentaux, et que des exceptions au droit de la concurrence pourraient être utilisées pour permettre aux travailleurs considérés comme suffisamment vulnérables ou dépendants et donc « dans le besoin » d'exercer un droit fondamental. Les droits fondamentaux sont des règles, et non des exceptions à d'autres règles ! En ce qui concerne l'intérêt public, les avantages sociétaux que les conventions collectives apportent en termes d'équité, d'égalité des conditions de concurrence et de progrès social ; de telles conventions couvrant les travailleurs atypiques et les travailleurs des entreprises de plateforme (y compris les indépendants) devraient être considérées comme ne relevant pas du tout du champ d'application de l'article 101 du TFUE et des règles nationales de concurrence.

Le droit européen de la concurrence et les règles nationales de concurrence doivent être interprétés à la lumière des droits fondamentaux, en reconnaissant le droit à la négociation collective pour tous les travailleurs, ici les travailleurs atypiques et les travailleurs des entreprises de plateforme (y compris les indépendants). La prolifération des accords contractuels sur le marché du travail a mis en lumière le décalage entre le droit du travail et le droit de la concurrence en ce qui concerne les conventions collectives. L'interdiction par l'UE, en vertu de l'article 101 du TFUE, des accords de coopération horizontale tels que les ententes a été, dans certaines circonstances, interprétée de manière trop extensive par les autorités nationales de la concurrence, ce qui a entraîné une interdiction du droit à la négociation collective pour les travailleurs atypiques et les travailleurs des entreprises de plateforme (y compris les indépendants). Une telle incohérence politique ignore les déséquilibres de pouvoir sous-jacents et prive les personnes vulnérables sur le marché du travail de l'accès à des conditions décentes par le biais de conventions collectives.

Les travailleurs atypiques et les travailleurs des entreprises de plateforme (y compris les indépendants) représentés par un syndicat lors de négociations collectives ne doivent pas être considérés comme des entreprises au regard du droit de la concurrence. Les syndicats ne sont pas des cartels et les conventions collectives ne sont pas des accords entre entreprises aboutissant à des pratiques commerciales anticoncurrentielles. La fixation des salaires ne doit jamais être considérée comme une fixation des prix. Les conventions collectives sont le résultat du dialogue social, de la négociation collective et des négociations entre les organisations syndicales et les associations patronales ou directement les entreprises dans le but d'améliorer les conditions de travail par des normes minimales. Pour pouvoir adhérer à un syndicat et participer à des négociations collectives, le critère décisif n'est pas de savoir si les travailleurs atypiques et les travailleurs des entreprises de plateforme (y compris les indépendants) sont en position de vulnérabilité, mais plutôt s'il existe une contrepartie avec laquelle leur syndicat peut effectivement négocier une convention collective dans le cadre d'un véritable dialogue social.

Récemment, certaines entreprises de plateformes numériques de transport ont essayé de lancer des canaux internes de communication et de dialogue entre l'entreprise de plateforme et ses coureurs cyclistes/conducteurs. Certaines sociétés de plateformes ont également promu unilatéralement des chartes de « travail décent » pour les coursiers de livraison. Dans ce faux dialogue social, la protection des droits syndicaux est inexistante. Nous sommes bien conscients que même dans les pays où il existe des protections syndicales contre le licenciement des représentants du personnel, cette protection est incomplète. Alors, comment imaginer qu'un livreur sans contrat, sans droits sociaux, sans obligation pour la plateforme de lui fournir du travail, puisse être protégé dans l'exercice de ses droits syndicaux ? Sans moyens de coordination, comment les « représentants » pourraient-ils développer des revendications communes ? Concernant les chartes, il est clair qu'il n'appartient pas aux entreprises qui font tout leur possible pour éviter d'avoir à respecter les lois sociales et du travail de définir ce qu'est le travail décent. Il est déjà défini par des organisations internationales telles que l'OIT, et il ne peut être respecté qu'avec la reconnaissance des droits syndicaux des travailleurs concernés et leur implication dans le dialogue social sectoriel au niveau national et européen. Les droits à l'information, à la consultation et à la participation ne doivent pas être entravés. En ce qui concerne l'évolution vers l'utilisation de plateformes dans l'économie, il est important que les entreprises informent bien à l'avance les représentants des travailleurs sur les projets d'externalisation des tâches par le biais de plateformes. Les droits à l'information, à la consultation et à la participation ne doivent pas être entravés. En général, la relation entre ces entreprises de plateforme de transport digitales et leurs coureurs/ chauffeurs est une relation de travail.

### **Accès à la protection sociale**

Dans le passé, la CES a déjà souligné que « les travailleurs indépendants ne bénéficient pas d'une protection sociale adéquate dans toute l'UE, avec des disparités notables d'un pays à l'autre. Les droits à une protection sociale complète, tels que l'assistance médicale, les congés de maladie, le chômage ou le congé parental/de maternité, relèvent généralement de la seule responsabilité des travailleurs indépendants eux-mêmes ».<sup>7</sup>

Les entreprises de plateforme transfèrent à la société dans son ensemble les coûts de la protection sociale qu'elles n'accordent pas à leurs travailleurs. La situation actuelle

---

<sup>7</sup> Résolution de la CES, *Vers une nouvelle protection pour les travailleurs indépendants en Europe*, décembre 2016

implique que les entreprises qui utilisent la relation de travail ordinaire et appropriée subventionnent les entreprises de plateforme ; si cette pratique se généralise, elle exercera une pression énorme sur la durabilité des institutions de redistribution qui caractérisent l'État-providence.

Nous ne pouvons pas ignorer le fait que la législation sur la protection du travail est une condition préalable nécessaire à l'accès à la protection sociale, et que les travailleurs atypiques et les travailleurs des entreprises de plateforme (y compris les indépendants) sont principalement empêchés d'être couverts par cette législation. Nous ne pouvons pas ignorer les lacunes législatives qui n'assurent pas *de facto* une protection sociale aux travailleurs non-standard.

En ce qui concerne le champ d'application de la protection sociale des travailleurs atypiques et des travailleurs des entreprises de plateformes (y compris les indépendants), il convient d'adopter une approche globale dans laquelle les travailleurs atypiques bénéficient de la même protection que les travailleurs ordinaires. Une solution « à la carte » conduirait en fin de compte à des pratiques discriminatoires à l'encontre de groupes spécifiques de la société. Les travailleurs atypiques devraient avoir accès aux prestations de protection sociale suivantes : chômage, maladie, accidents du travail et maladies professionnelles, pensions et assistance liée à la vieillesse, maternité et paternité, protection en cas de faillite et de fermeture d'entreprise, orientation, conseil et placement professionnels, formation et mise à jour des connaissances, et mesures de réhabilitation et de réinsertion sur le marché du travail<sup>8\*</sup>. En mars 2018, la Commission européenne a publié une proposition de recommandation du Conseil sur l'accès à la protection sociale des travailleurs salariés et indépendants. Cette recommandation vise à soutenir toutes les personnes qui, en raison de leur statut ou de la durée de leur emploi, ne sont pas suffisamment couvertes par les régimes de sécurité sociale. La CES a accueilli favorablement la recommandation du Conseil. Cependant, la CES regrette qu'elle ne soit pas très ambitieuse en ce qui concerne les principes de convergence ascendante énoncés dans le pilier européen des droits sociaux. C'est pourquoi la CES, en coordination avec ses organisations membres, suit de près la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. La CES développe un projet de suivi, d'un point de vue syndical, de la mise en œuvre au niveau national de cette recommandation du Conseil<sup>9</sup>.

## Conditions de travail

La nouvelle directive 2019/1152 sur les conditions de travail transparentes et prévisibles fait suite à la proclamation du socle européen des droits sociaux. Une fois que la directive sera transposée dans les États membres de l'UE, tous les travailleurs auront droit à des informations plus complètes sur les aspects essentiels du travail, qu'ils recevront rapidement par écrit. Cela inclut une limitation de la durée des périodes d'essai au début de l'emploi ; le droit de chercher un emploi supplémentaire, avec une interdiction des clauses d'exclusivité et une limitation des clauses d'incompatibilité ; le droit de connaître une période raisonnable à l'avance quand le travail aura lieu pour les travailleurs dont

---

<sup>8</sup> Pour plus d'informations sur la position de la CES sur l'accès à la protection sociale des travailleurs atypiques et des travailleurs des entreprises de plateforme (y compris les indépendants), voir la position de la CES sur une deuxième phase de consultation des partenaires sociaux sur les actions possibles pour relever les défis de l'accès à la protection sociale des personnes dans toutes les formes d'emploi (dans le cadre du socle européen des droits sociaux). Décembre 2017.

<sup>9</sup> Pour plus d'informations sur la position de la CES sur l'accès à la protection sociale des travailleurs atypiques et des travailleurs des entreprises de plateforme (y compris les indépendants), voir la position de la CES sur une deuxième phase de consultation des partenaires sociaux sur les actions possibles pour relever les défis de l'accès à la protection sociale des personnes dans toutes les formes d'emploi (dans le cadre du socle européen des droits sociaux). Décembre 2017.

les horaires de travail sont très imprévisibles, comme dans le cas du travail à la demande ; le droit à une législation anti-abus pour le travail sous contrat à heure zéro ; le droit de recevoir une réponse écrite à une demande de transfert vers un autre emploi plus sûr ; et le droit de recevoir une formation gratuite obligatoire que l'employeur a le devoir de fournir.

Il y a un chevauchement entre le travail de plateforme et le travail non déclaré, avec une relation de travail peu claire et des conditions non transparentes, en particulier dans les secteurs de la construction et de la rénovation. Dans certains cas, les lois promulguées permettent que les travailleurs dans les entreprises de plateforme n'aient aucun statut. Le potentiel d'un accord des partenaires sociaux dans l'un de ces secteurs devrait être exploré. La CES estime que les partenaires sociaux au niveau sectoriel et intersectoriel peuvent jouer un rôle essentiel dans la lutte contre le travail non déclaré dans les entreprises de plateforme. Le travail non déclaré constitue une grande partie du travail des plateformes — en particulier dans les PECO – et touche des groupes vulnérables tels que des migrants sans papiers.

La directive a un large champ d'application personnel. Elle vise à garantir que ces droits couvrent tous les travailleurs dans toutes les formes de travail, y compris le travail dans les entreprises de plateformes. La CES appelle les États membres de l'UE à transposer rapidement et correctement la directive avec un champ d'application personnel aussi large que possible. Il n'est ni nécessaire ni justifié d'attendre des années avant d'accorder aux travailleurs ces droits si nécessaires.

Le travail dans les entreprises de plateformes numériques comporte des risques tels que l'exposition aux champs électromagnétiques, la fatigue visuelle, les problèmes musculosquelettiques et d'autres risques pour la santé liés à des secteurs spécifiques et au Covid-19. Les risques psychosociaux comprennent l'isolement, le stress, le technostress, la dépendance à la technologie, la surcharge d'informations, l'épuisement professionnel, les troubles de la posture, le harcèlement en ligne et les conditions de travail globalement précaires. Enfin, l'insécurité de l'emploi, dont on sait qu'elle contribue à la mauvaise santé générale des travailleurs atypiques et des travailleurs des entreprises de plateforme (y compris les indépendants), est caractéristique du travail sur une plateforme en ligne.

Ces risques rendraient l'application des réglementations en matière de SST pour le travail effectué par les entreprises de plateforme en ligne de la plus haute importance. L'application des règles de SST et du droit du travail en général est contestée par les sociétés de plateforme, car l'implication des plateformes en ligne dans l'organisation du travail tend à compliquer la classification et la réglementation des responsabilités pour le travail en question. Les règles et pratiques du pays d'accueil où le travail de plateforme est effectué doivent s'appliquer. Des inspections de travail nationales doivent développer des outils et des stratégies pour renforcer effectivement des règles SST existantes et le droit de travail dans le lieu de travail. À cet égard, la coopération transfrontalière entre les inspections du travail sera de la plus haute importance.

Les travailleurs dans les entreprises de plateforme sont également vulnérables en termes de responsabilité civile et d'assurance. Par exemple, dans le cas spécifique des entreprises de plateforme dans les secteurs du transport et de la livraison, les entreprises de plateforme devraient être responsables en cas d'accidents impliquant leurs travailleurs. Il n'y a pas de raison légale à faire une différence entre ces entreprises de plateforme et d'autres entreprises dans leurs secteurs respectifs.

## (B) Obligations pour les employeurs

Une question fondamentale pour garantir les droits des travailleurs atypiques et des travailleurs des entreprises de plateforme (y compris les indépendants) est de reconnaître la plateforme comme un employeur. Le modèle commercial actuel des entreprises de plateforme est en partie basé sur la suppression des droits des travailleurs et le non-respect des obligations légales des employeurs, ce qui crée une concurrence déloyale. Certaines entreprises de plateforme ont tendance à s'identifier comme un fournisseur de services numériques et comme la personne ou l'entreprise qui souhaite travailler en tant que client plutôt qu'en tant qu'employeur. La manière dont les parties s'identifient est moins importante. Si une relation de travail est déterminée, l'employeur ne peut pas se soustraire à ses obligations légales. La question de savoir s'il y a une relation de travail ou un travail indépendant et quand une personne peut être classée comme travailleur ou employeur doit être déterminée en fonction des conditions réelles. Dans certains cas, il peut s'agir de plateforme, dans d'autres, de l'utilisateur réel du travail, de l'acheteur de services.

Comme l'indiquent Daugareilh, Degryse et Pochet (2019)<sup>10</sup>, certaines des entreprises plateformes actuelles ont repris les fonctions d'une entreprise traditionnelle : elles coordonnent la production, font correspondre l'offre et la demande, organisent, contrôlent et évaluent la main-d'œuvre, voire la « licencient » si nécessaire en la déconnectant. Countouris et Di Stefano proposent de définir l'entité employeuse qui imposerait des obligations en matière de droit du travail à la partie qui, dans la pratique, en détermine largement les modalités. L'employeur devrait être la partie qui détermine en grande partie les conditions d'engagement ou d'emploi d'un travailleur.<sup>11</sup> Lorsque plusieurs parties sont ainsi responsables, le travailleur peut s'adresser à l'un ou l'autre des employeurs présumés, ou aux deux, pour les tâches effectuées pour ce ou ces employeurs.

Les entreprises de plateforme en ligne ont l'obligation de garantir la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail et ne doivent pas imposer de coûts financiers aux travailleurs pour atteindre cet objectif. Sinon, cela serait en contradiction avec les dispositions de la Directive Européenne 89/391 (directive-cadre SST) qui s'applique à toutes les entreprises, y compris les entreprises de plateforme.

En clarifiant la responsabilité des entreprises de plateformes en ligne, il faudrait reconnaître que les entreprises de plateformes qui exercent un contrôle et une influence significatifs sur les utilisateurs en leur qualité de fournisseurs individuels de main-d'œuvre devraient en fait être tenues pour responsables non seulement en tant que vendeurs de services, mais aussi en tant qu'employeurs par rapport aux travailleurs des plateformes qui fournissent les services physiques. C'est notamment le cas lorsque le service de la société de l'information fournie par la plateforme est intrinsèquement lié à la fourniture d'un service physique, comme l'a jugé la CJUE dans l'affaire C-434/15 Uber. L'obligation d'engager des négociations en vue de conclure une convention collective devrait figurer parmi les obligations des employeurs.

L'identification du rôle et des responsabilités de l'entité employeuse, et en fait l'identification de l'entité employeuse elle-même, est devenue une question importante et sensible pour le droit du travail par rapport au processus de fragmentation qui affecte

---

<sup>10</sup> DAUGAREILH, I. et al (2019) *The platform economy and social law : Key issues in comparative perspective. Document de travail 2019.10. ETUI. Bruxelles.*

<sup>11</sup> COUNTOURIS, N., DE STEFANO, V. (2019) *New trade union strategies for new forms of employment. CES. Bruxelles*

la relation de travail. De plus en plus de travailleurs sont confrontés à des situations où ils fournissent du travail pour plusieurs employeurs.

L'utilisation de la notation et des commentaires peut entraîner des effets de verrouillage puisqu'ils ne peuvent être transférés d'une plateforme à l'autre. De mauvaises notations ou commentaires peuvent également entraîner la suspension d'un travailleur de plateforme pour des motifs arbitraires. Les entreprises de travail devraient être obligées à discuter la transparence du système de notation avec les représentants des travailleurs et à permettre un mécanisme de redressement pour les travailleurs qui ne sont pas d'accord avec leur notation.

Les concepts de travail de longue date tels que le lieu de travail et la durée du travail s'appliquent également aux plateformes de travail numériques. Dès le moment où une tâche est assignée à un travailleur, celui-ci doit être considéré sur son lieu de travail avec toutes les obligations que cela implique pour les entreprises de plateforme. La durée du travail doit être considérée comme la période passée par un travailleur en relation avec une plateforme à partir de laquelle il a reçu des missions ou recherché une mission.

Le contrôle démocratique et la transparence du fonctionnement de l'algorithme des applications de travail intermédiaire (y compris la notation des travailleurs) et des plateformes, le droit de déconnexion et la protection des données des travailleurs doivent être au cœur du débat public sur la numérisation et faire l'objet de discussions par le biais de l'information, de la consultation et de la participation des travailleurs<sup>12</sup> dans le respect intégral des principes de non-discrimination. La Commission européenne et les États membres doivent promouvoir la création d'un registre public qui affiche une liste complète des entreprises de plateformes en ligne. Les obligations d'employeur générales d'une entreprise devraient être une condition pour leur opération dans un État Membre de l'UE.

---

<sup>12</sup> <https://www.etuc.org/en/document/etuc-calls-eu-digital-strategy-europe-delivers-workers> ;

<https://www.etuc.org/en/document/ai-humans-must-be-command> ;

<https://www.etuc.org/en/publication/artificial-intelligence-will-it-make-bias-against-women-worse>