

Derrière l'intelligence artificielle :

les travailleurs des plateformes numériques en quête de droits

Isabelle Desbarats,

Professeur, Université Toulouse Capitole, CDA

In « L'entreprise et l'intelligence artificielle - Les réponses du droit », Alexandra Mendoza-Caminade (dir.), (Presses de l'Université Toulouse Capitole, Actes de Colloque n°47, 2022).

« Les robots nous battent aux jeux (Deep Blue), les robots peuvent créer des œuvres d'art, les robots surpassent dans leur diagnostic les plus éminents médecins »¹ ...

Le constat est unanime. Aujourd'hui, « *les applications basées sur de l'IA² (moteurs de recherche, traductions automatiques, recommandations de contenus, assistants virtuels, etc.) (...) se développent dans un grand nombre de secteurs à l'instar de la santé, de la banque ou des transports* », au point qu'il est devenu, non seulement « légitime », mais urgent « *de s'interroger (...) sur les impacts de cette transformation, pour l'individu et la collectivité, dans la vie privée, comme en milieu de travail* »³. Au cœur de cette expansion d'une « intelligence » ambitionnant de répliquer celle de l'homme, on trouve l'expansion du cloud, une augmentation massive des données disponibles (big data), ainsi qu'un accroissement des capacités de calcul grâce au développement des algorithmes, algorithmes et données constituant ainsi le « carburant » d'une IA permettant, entre autres, le développement de l'Internet très haut-débit, de celui des objets, de la réalité augmentée ou de la robotique.

C'est ainsi que, singulièrement dans le champ du travail, le recours à des dispositifs d'IA suscite un grand intérêt parce que ceux-ci font appel à « *des technologies (...) permettant (...) de réaliser des tâches supposant une simulation de l'intelligence humaine, y compris la prise de décision ou l'apprentissage* » : des dispositifs qui peuvent ainsi « *remplacer l'humain dans certaines de ses actions cérébrales* »⁴, alors que, pourtant, ce qui relève du travail suppose des relations interpersonnelles. Plus précisément, on se demande de quelle façon et avec quels effets

*Cet article a été publié dans l'ouvrage « L'entreprise et l'intelligence artificielle. Les réponses du droit », élaboré sous la direction de Mme Alexandra Mendoza-Caminade (Presses de l'Université Toulouse Capitole, Actes de Colloque n°47, 2022).

¹ B. Margaritelli, *Révolution des robots : quel cadre juridique pour l'intelligence artificielle*, (<http://www.jss.fr/>)

² Intelligence Artificielle (IA, acronyme désormais utilisé).

³ *L'éthique dans l'emploi à l'ère de l'intelligence artificielle*, Coordination H. Isaac et J. Chrétien, Renaissance Numérique – Octobre 2017 (<https://www.renaissancenumerique.org>).

⁴ *IA & protection des données: conseils pratiques*, 2 juin 2018, (<https://www.avocats-mathias.com>).

le droit du travail peut constituer un « *outil juridique permettant d'accompagner les transformations (...) générées par la présence de l'IA dans l'entreprise* »⁵, que ce soit dans le domaine des relations individuelles ou collectives du travail. Par exemple, le droit du travail prévoit-il des gardes fous susceptibles de limiter les risques générés par un mésusage de l'IA, du triple point de vue des modalités de recrutement et d'embauche⁶, du déroulement de la relation de travail et de la rupture du contrat ? Quels sont les impacts de l'IA sur les tâches, les qualifications ou encore les compétences professionnelles, à l'heure où certains redoutent une suppression massive d'emplois, notamment dans le transport avec l'arrivée des véhicules autonomes, et dans celui des services, en raison d'un recours croissant aux assistants virtuels et aux chabots⁷ ? Quels sont, par ailleurs, les enjeux liés à l'usage d'objets connectés dont le nombre croît dans l'entreprise, que ce soit à l'initiative d'employeurs souhaitant en faciliter le recours pour des raisons de santé /sécurité, ou de celle des salariés eux-mêmes, désireux d'utiliser leurs équipements personnels (bracelets, montres, cigarettes électroniques, etc.) ? Quant à l'impact de l'IA sur les relations collectives de travail, il est tout aussi important puisque le jeu du dialogue social paraît doublement affecté. Il l'est, d'une part, au regard du rôle du CSE, dont les compétences et les moyens d'action doivent être réinterrogés en contexte de transition numérique. L'impact est également majeur sur le terrain de la négociation collective, comme le confirme le rapport Villani selon lequel il conviendrait de modifier le contenu des négociations annuelles obligatoires « *pour y intégrer l'adaptation des compétences et la complémentarité entre l'être humain et la machine du fait de l'introduction des nouvelles technologies* »⁸.

Cela étant - et si le recours à des dispositifs d'IA impacte donc le jeu des relations de travail -, il se trouve également au cœur d'un nouveau modèle d'affaire particulièrement déstabilisateur, dit d'ubérisation, qui est celui des plateformes numériques dont le fonctionnement est intrinsèquement lié aux algorithmes : des plateformes qui, cependant, se caractérisent par leur diversité.

C'est ainsi que, proposant une première classification, le CIGREF suggère de différencier les entreprises plateformes (Airbnb, Alibaba, Facebook, Netflix...) ; les plateformes digitales (sites

⁵ E. Ducorps-Prouvost, *Le droit du travail face aux enjeux de l'intelligence artificielle : Tome 1 d'une trilogie*, (<https://www.soulier-avocats.com/droit-travail-face-aux-enjeux-de-lintelligence-artificielle-tome-1-dune-trilogie/>).

⁶ L. Benraiss-Noailles et O. Herrbach, *Enjeux organisationnels et managériaux de l'IA pour la gestion du personnel. Vers un DRH augmenté ?* D Soc 2021, p 110 ; Y. Ferguson, *Des travailleurs diminués dans des organisations augmentées ?* D Soc 2021, p 133.

⁷ S. Le Roy, I.A. : *peur sur l'emploi*, (<https://www.ladn.eu/tech-a-suivre/data-big-et-smart/i-a-peur-sur-lemploi/>).

⁸ C. Villani et alii, *Donner un sens à l'intelligence artificielle : pour une stratégie nationale et européenne*, mars 2018.

internet ...) ; les plateformes IT (structures techniques), et les plateformes business, destinées à « ouvrir une entreprise à un écosystème qui lui permet d'étendre ses affaires (...) »⁹. Pour sa part, s'agissant des seules plateformes d'emploi, « un rapport IGAS (distingue les) sept catégories (suivantes) : les plateformes de partage entre particuliers (Blablacar...); les opérateurs de services organisés (Uber, Deliveroo...) ; les plateformes de jobbing proposant des services à domicile aux particuliers (SuperMano, SuperProf...) ; les coopératives électroniques au service (...) de l'économie sociale et solidaire (La Ruche Qui Dit Oui...) ; les places de marché permettant de vendre des biens physiques neufs ou d'occasion (eBay, PriceMinister,...) ; les plateformes de freelances mettant en relation des entreprises et des travailleurs indépendants (Malt,...) et les plateformes de micro-travail mettant en relation une offre et une demande de micro-tâches dématérialisées (Amazon Mechanical Turk, Foulefactory) »¹⁰. Ce faisant, on observe qu'au-delà d'un dénominateur commun qui est l'exercice d'une activité, deux catégories de plateformes émergent. Il s'agit en premier lieu de celles « jouant le rôle d'opérateurs de services organisés, dont le rôle est certes de mettre en relation des offreurs de service et une demande, mais qui repose avant tout sur la fourniture d'un service standardisé aux consommateurs » ; et, en second lieu, des plateformes dites de micro-travail, lequel « consiste à réaliser des tâches très fragmentées (payées) généralement à la pièce »¹¹. Plus précisément, - si les premières ont la spécificité de proposer aux consommateurs « des prestations de service (..) déterminée(s) par la plateforme, tant dans (leur) prix que dans (leur) contenu », de sorte que « l'identité du travailleur indépendant n'a pas de conséquence sur (ce) contenu (puisque) seule compte l'exécution d'une prestation définie »¹² -, la particularité des plateformes dites de micro travail est ailleurs. Elle tient au fait que les activités accomplies génèrent des revenus faibles, au point que la qualification de « travail » n'aurait pas sa place : un constat justifiant donc de distinguer la problématique de l'activité réalisée par l'intermédiaire des opérateurs de services organisés (Uber, Deliveroo...), de celle opérée sur les plateformes dites de micro travail, en dépit d'une même réalité sous-jacente. Celle-ci réside dans le fait que, derrière toutes ces plateformes ne fonctionnant que grâce à l'IA et aux algorithmes, interviennent des humains : des individus qui, mieux encore, sont ceux là-mêmes qui font vivre l'IA, non seulement en contribuant au fonctionnement de ces

⁹ France Numérique, *Qu'est-ce qu'une plateforme numérique et ses opportunités*, (<https://www.francenum.gouv.fr>). V° rapport CIGREF, *Nouvelles stratégies de plateforme*, Déc. 2019.

¹⁰ J-Y Frouin et J-B Barfety, *Réguler les plateformes numériques de travail*, Rapport, Déc 2020, p. 125. J-Y Frouin, *Réguler les plateformes numériques de travail. Retour sur une mission compliquée*, D. Soc 2021, p. 201. K. Van den Bergh, *Le rapport « Frouin » : poser le cadre légal d'une plateformes du travail*, RDT 2021, p. 98.

¹¹ J-Y Frouin et J-B Barfety, cit., p. 125-126.

¹² J-Y Frouin et J-B Barfety, cit., p. 125-126.

plateformes, mais aussi chaque fois qu'ils effectuent des tâches réalisées pour le compte de clients dont l'activité est explicitement orientée « *vers la production de solutions intelligentes* »¹³.

Tel est le point de vue de ceux pour lesquels c'est un « *travail invisible et précarisé qui se cache derrière les IA et les algorithmes* »¹⁴, ce *digital labor* présentant donc deux facettes. La première renvoie « *au travail à la demande mettant en relation des demandeurs et des fournisseurs potentiels de prestations, que l'on peut associer à des plates-formes comme Uber ou Deliveroo, (...). (La seconde) est le microtravail, (ce) terme (désignant) la délégation de tâches fractionnées aux usagers de portails comme Amazon Mechanical Turk ou Clickworker. (Plus précisément et parce que) les travailleurs y sont recrutés en nombre, on parle parfois de « travail des foules » (crowdwork). Parce qu'ils exécutent des activités standardisées et à faible qualification, on leur donne parfois le nom de « microtâcherons* »¹⁵.

Dans ce contexte, - et alors que le *digital labor* constitue la clé de voute de nombreuses plates-formes - quel est le statut de ces travailleurs et/ou quel devrait-il être ? : une question aux enjeux fondamentaux qui est à la croisée de deux réalités, si ce n'est concurrentes, en tout cas distinctes. En effet, d'un côté, on trouve une problématique de concurrence déloyale avec les modèles traditionnels, que la « saga » Uber *Vs.* taxis a mise en évidence et qui alimente la défiance à l'égard des plateformes *lato sensu*. D'un autre, on souligne les potentialités de celles-ci puisqu'elles « *offrent de nouvelles possibilités d'emploi, (tout en permettant) aux entreprises d'accéder à une main d'œuvre abondante et flexible, aux compétences diverses (...)* »¹⁶.

Alors que la question du statut social des travailleurs recourant aux plateformes numériques est devenue centrale, loin s'en faut néanmoins que leur situation soit homogène.

En effet, on observe que si, d'un côté, les **utilisateurs des plateformes d'opérateurs de services organisés**¹⁷ sont des travailleurs dont les droits sont renforcés (I) consécutivement, sans doute, à la visibilité acquise en tant que « travailleurs de première ligne » au cours de la crise sanitaire de 2020/2021, tel n'est pas le cas des usagers des **plateformes de micro travail**, dont les droits sont, au contraire, encore largement niés (II) : un *distinguo* entre plateformes à

¹³ A. Casilli, *Derrière l'illusion de l'intelligence artificielle, la réalité précaire des « travailleurs du clic*, Le Monde, 3 janvier 2019.

¹⁴ A. Casilli, *Derrière l'illusion*, cit.

¹⁵ A. Casilli, *Derrière l'illusion*, cit.

¹⁶ V. OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021: Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*.

¹⁷ Encore appelées plateformes de services organisés à la demande.

manier cependant avec prudence, tant les frontières entre elles semblent fines et poreuses, même si toutes, au final, requièrent une régulation accrue¹⁸.

I- **Les utilisateurs des plateformes d'opérateurs de services organisés : des travailleurs aux droits renforcés**

Le fait est là : leur fonctionnement se révélant déstabilisateur, les plateformes numériques suscitent une attention croissante des pouvoirs publics, comme plusieurs initiatives en témoignent, que ce soit au niveau international ou national. C'est ainsi que l'OIT s'emploie à faire comprendre la façon dont le monde du travail est transformé, non seulement par les plateformes en ligne, mais également par celles qui sont géolocalisées, telles celles auxquelles les chauffeurs de taxi et livreurs ont recours. Au niveau communautaire, et bien que le droit social de l'UE ne puisse, ici, que difficilement s'appliquer, plusieurs textes européens contribuent à réguler le travail sur les plateformes¹⁹, au dernier chef, une proposition de directive émise en décembre 2021, instaurant une présomption de salariat, sous conditions, pour les travailleurs de certains opérateurs. Quant au droit national, il est, aujourd'hui, à ce point étoffé que la France est présentée comme l'un des pays « *sans doute le plus avancé* »²⁰, du point de vue de la protection offerte aux travailleurs numériques. Le fait est que, depuis 2016, plusieurs régulations ont été mises en place, qu'elles soient générales ou sectorielles, telles celles issues de la loi du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités²¹ : des régulations qui, plus précisément, visent tant les droits individuels que collectifs de ces travailleurs. Sous le premier aspect, c'est une réponse originale que la loi du 8 août 2016 a privilégiée, en transformant des opérateurs dématérialisés en acteurs « socialement responsables » (A). Quant aux droits collectifs des travailleurs des plateformes, ils viennent d'être consacrés par une ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021, dont la spécificité est d'instaurer la représentation collective d'individus pourtant qualifiés d'indépendants²² (B).

A- **Aspects individuels- Salariés ou indépendants ? De la responsabilité sociale des plateformes numériques comme vecteur de dépassement d'un vieux clivage**

¹⁸ L.-C. Viossat et N. Amar, *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, Rapport IGAS, 2015, p.52.

¹⁹ J-Y Frouin et J-B Barfety, cit., p. 20.

²⁰ J-Y Frouin et J-B Barfety, cit., p. 18.

²¹ Sur l'ensemble, voir J-Y Frouin et J-B Barfety, cit., p. 18-19.

²² Cette ordonnance a été ratifiée par la loi n°2022-139 du 7 février 2022 (JORF n°0032 du 8 février).

« Faut-il ranger le travailleur 2.0 dans le champ des salariés ou (dans celui des) indépendants ? »²³

S'il est une « vieille question neuve », c'est bien celle-ci qui renvoie à des problématiques anciennes mais dont les enjeux sont renouvelés à l'ère des plateformes numériques, définies, par l'article L. 111-7, I C. Conso, comme « toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public reposant sur (...) la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service ». Vieux débats, qui sont ceux des frontières du droit du travail et que les juges tranchent en faisant de la subordination juridique le principal critère du salariat. Mais nouveaux enjeux, qui sont ceux liés à l'expansion de plateformes numériques dont le succès se fonde justement sur l'éviction de ce droit, *via* le recours à l'entrepreneuriat²⁴ : en effet, c'est grâce au statut d'autoentrepreneur des travailleurs ayant recours à leurs services que ces plateformes prospèrent.

A la question de savoir comment apprécier les relations tissées entre travailleurs et plateformes numériques, le juge et le législateur apportent cependant des réponses différentes, cette divergence reflétant les perceptions de chacun quant aux champs respectifs du salariat et du travail indépendant. En effet, si, pour le juge, tout rapport contractuel noué entre un travailleur et une telle plateforme doit être requalifié en relation salariée lorsque les conditions en sont remplies, c'est une réponse plutôt destinée à sécuriser les plateformes contre les risques d'une telle requalification juridique que le législateur privilégie, mettant ainsi le salariat à distance.

Rappelons ainsi que, sous l'angle jurisprudentiel, c'est une analyse à la fois originale et classique que la Cour de cassation a privilégiée, notamment dans une affaire Take Eat Easy ayant trait à la réalité d'une relation subordonnée entre le livreur et la plateforme²⁵. Analyse originale puisqu'octroyant un rôle notable à ce qui constitue « l'ADN »²⁶ des plateformes numériques, soit le « système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier (...) ». Mais analyse également classique puisque, dans cette décision « d'une grande sobriété », la Cour suprême s'est contentée « de réitérer le principe de réalité

²³ L. Gamet, *Le livreur à vélo, la plateforme et le droit du travail*, AJ Contrat 2019, p. 46.

²⁴ M. Julien et E. Mazuyer, *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, RDT 201, p. 189.

²⁵ Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, entretien avec J.-G. Huglo, Semaine sociale Lamy n° 1842-1843, p. 2 ; Dr. soc. 2019, p. 185, tribune C. Radé ; RDT 2019, p. 36, obs. M. Peyronnet.

²⁶ F. Champeaux, *Travailleurs des plateformes : la CJUE probablement saisie*, Sem. Soc Lamy, n° 1847, 4 février 2019.

et les critères classiques de la subordination, (sans s'aventurer) sur d'autres terrains moins stables »²⁷, tel celui de la participation du salarié à un service organisé : un choix approuvé par certains²⁸, critiqué par d'autres²⁹. Ainsi, au visa de l'article L. 8221-6, II C. trav, les deux principes gouvernant la qualification de contrat de travail furent-ils rappelés : le fait, en premier lieu, que « l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs »³⁰ ; le fait, en second lieu, que « le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné »³¹. Conséquence ? Selon la Cour, l'existence d'un système de géolocalisation ainsi que celle d'un pouvoir de sanction caractérisaient, en l'espèce, un lien de subordination : une analyse ultérieurement réitérée à propos de la relation tissée entre un chauffeur de VTC et la société Uber³², mais que de nombreux juges du fond, se prononçant en faveur du statut d'indépendant, ont refusé de relayer.

Quant au législateur, c'est une approche bien différente – et s'inscrivant à contre-courant des choix étrangers³³ - qu'il préconise puisque, loin de considérer le salariat comme seul horizon, c'est à l'édification d'un statut du travailleur numérique qu'il œuvre depuis 2016 : un statut d'indépendant « *progressivement doté de protections* »³⁴ dont on peut rappeler les principales étapes.

C'est en 2016 que, sans se prononcer sur le statut juridique des travailleurs ubérisés et sans édicter de présomption de non-salariat, le législateur³⁵ a, pour la première fois, imposé quelques obligations aux plateformes numériques visées par l'article 242 Bis du Code Général des Impôts, *via* l'insertion, dans le code du travail, de nouveaux droits et obligations imposés aux

²⁷ L. Bento de Carvalho et S. Tourneaux, *Chronique d'actualité du régime juridique du contrat de travail*, D. Soc 2019, p.57 ss.

²⁸ J-Y Huglo, cit.

²⁹ L. Bento de Carvalho et S. Tourneaux, cit.

³⁰ Soc., 19 déc. 2000, *Labanne*, n° 98-40.572, Bull. civ. V, n° 437.

³¹ Soc., 13 nov. 1996, *Société générale*, n° 94-13.187, Bull. civ. V, n° 386.

³² Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, entretien avec J.-G. Huglo, *Semaine sociale Lamy* n° 1899, p. 3. Dr. soc. 2020. 374, obs. P.-H. Antonmattei ; F. Champeaux, *Uber rattrapé par la subordination*, *Semaine Sociale Lamy*, 16 mars 2020 ; G. Loiseau, *Menace sur le modèle économique des plateformes de mise en relation en ligne*, CCE avr. 2020.

³³ Pour un panorama de droit européen et comparé, voir : *Travailleurs des plateformes : quel statut pour quelle protection sociale ?* EUROGIP, mars 2022.

³⁴ F. Champeaux, *Les travailleurs des plateformes au milieu du gué*, *Semaine Sociale Lamy*, n° 1954, 17 mai 2021.

³⁵ L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels : JO 9 août 2016, texte n° 3.

acteurs³⁶. Côté droits, on trouve un droit d'accès à la formation professionnelle ainsi qu'un droit à la validation des acquis de l'expérience³⁷, le coût de ces actions incombant à la plateforme dans des conditions fixées par décret³⁸ ; on range également le droit de constituer une organisation syndicale et d'y adhérer³⁹, ainsi que celui de déclencher des mouvements de refus concerté de fournir les services en vue de défendre des revendications professionnelles, sans qu'ils puissent être source de responsabilité contractuelle sauf abus, ni justifier une rupture des relations nouées avec la plateforme⁴⁰. Côté obligations, on trouve notamment une obligation de prise en charge, par la plateforme, des cotisations dues au titre d'une assurance volontaire AT-MP, souscrite par le travailleur⁴¹.

Seconde étape : c'est la loi du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (LOM) qui, d'abord, a complété le texte précédent en prévoyant l'abondement, par les plateformes, du compte personnel de formation de certains travailleurs⁴², ainsi que la prise en charge de certains frais⁴³. C'est cette même loi qui, ensuite, a adopté des mesures spécifiques aux secteurs des voitures de transport avec chauffeur et de livraison de marchandises en véhicule à deux roues, notamment la faculté, pour les plateformes de mobilité, d'établir une charte relative à leur responsabilité sociale : une charte devant contenir les éléments visés par l'article L 7342-9 du Code du travail, dont l'adoption, cependant, ne saurait faire obstacle à une éventuelle requalification en relation salariée si les conditions en sont remplies (Déc n°2019-794 du 24 déc. 2019).

Originale, cette démarche tendant à la responsabilisation d'opérateurs dématérialisés en vue d'une protection des travailleurs y ayant recours s'avère néanmoins limitée au regard, non seulement de la teneur des droits conférés, mais aussi de leurs bénéficiaires.

S'agissant des droits visés et en dépit des avancées réalisées, on observe que d'importantes prérogatives sont refusées aux travailleurs des plateformes, telles que l'obligation pour les plateformes de motiver la rupture du contrat commercial, ou le droit au chômage (sauf à remplir les conditions requises pour bénéficier de l'ATI – Allocation des Travailleurs Indépendants).

³⁶ C. trav., Art L. 7341-1 à L. 7341-6. Décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique. I. Desbarats, *Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques ? La RSE en renfort de la loi ?* D. Soc 2017 p. 971.

³⁷ C. trav., art. L 6111-1 et L 6411-1.

³⁸ C. trav., art. L. 7342-4.

³⁹ C. trav., art. L. 7342-6.

⁴⁰ C. trav., art. L. 7342-5.

⁴¹ C. trav., art. L. 7342-2.

⁴² Le CPF est abondé par la plateforme lorsque le chiffre d'affaires réalisé sur cette plateforme est supérieur à un seuil déterminé selon le secteur d'activité du travailleur. Les conditions d'abondement, les seuils et les secteurs d'activité seront précisés par décret.

⁴³ Frais d'accompagnement et indemnité pour toutes les actions de développement des compétences.

En outre, « aucune disposition ne garantit la transparence des décisions algorithmiques des plateformes », une double lacune qui a justifié le dépôt d'une proposition de loi qui n'a pas abouti⁴⁴. Par ailleurs, toutes les plateformes digitales ne sont pas visées, puisque seules le sont celles définies par l'article 242 bis du code général des impôts, comme mettant en relation à distance, quel que soit leur lieu d'établissement, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service, qui déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et en fixent le prix. Conséquence ? Aucune responsabilité de quelque type que ce soit (juridique ou sociétale) ne pèse donc sur les plateformes numériques ne remplissant pas les conditions légales, c'est-à-dire ne fixant pas le prix et les caractéristiques du service rendu par les travailleurs indépendants les utilisant. En tout état de cause, le travailleur ne peut bénéficier des prises en charge visées que s'il réalise, sur la plateforme, un chiffre d'affaires au moins égal à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Certes, les lois El Khomri et LOM ont donc posé « les bases d'un droit professionnel »⁴⁵ de certains travailleurs numériques et l'on soulignera l'attention portée à la question de leur santé au travail : la raison en est que « *les risques d'accidents du travail sont [...] prégnants dans des métiers basés sur les transports de personne ou de marchandises, qu'ils aient lieu en voiture ou à vélo* »⁴⁶. Pour autant, loin s'en faut que cet « embryon » de statut social réponde à toutes les interrogations générées par le recours de prestataires de services à des plateformes digitales pour exercer leur activité : en effet, si les utilisateurs des plateformes d'opérateurs de services organisés disposent désormais de droits renforcés bien que toujours perfectibles, tel n'est pas le cas, comme on le verra, des usagers de plateformes dites de micro travail qui, ne pouvant bénéficier de ces avancées réglementaires, demeurent, eux, des travailleurs aux droits niés.

En tout état de cause et si les droits individuels des utilisateurs des plateformes d'opérateurs de services organisés ont été améliorés grâce à une responsabilisation sociale -et juridique- de celles-ci, qu'en est il de leurs droits collectifs ? Sous cet angle également, des avancées sont perceptibles.

B- Aspects collectifs- Vers un modèle de relations sociales adapté aux plateformes ? Avancées et limites d'une régulation juridique.

⁴⁴Proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques. Rapport n° 471 (2019-2020) de Mme Cathy Apourceau-Poly, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 27 mai 2020.

⁴⁵ J-Y Frouin et J-B Barfety, cit., p. 102.

⁴⁶ J-Y Frouin et J-B Barfety, cit., p. 103.

Au motif que les plateformes d'opérateurs de services organisés, notamment de mobilité (Uber, Deliveroo...) ne sauraient prospérer aux dépens des travailleurs indépendants exerçant par leur intermédiaire, le gouvernement - franchissant une nouvelle étape - a voulu renforcer leurs droits, *via* l'instauration d'un dialogue social dont les fondations ont été discutées, en amont, entre les plateformes, les partenaires sociaux et les représentants des travailleurs indépendants. Ainsi, c'est au lendemain de la remise du rapport Frouin⁴⁷ et sur le fondement des recommandations de la mission Mettling qu'une ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021⁴⁸ a posé les bases d'un tel dialogue ainsi que d'une représentation de cette catégorie de travailleurs. Comme dit précédemment, cette ordonnance a été ratifiée par une loi du 7 février 2022, sur le fondement de laquelle une nouvelle ordonnance n°2022-492 du 6 avril 2022 a été adoptée pour compléter le dispositif organisant un dialogue social dans le secteur de la mobilité. Première nouveauté : l'ordonnance du 21 avril 2021 organise une représentation collective dans les seuls secteurs d'activités de conduite d'un véhicule avec chauffeur (VTC) et de livraison de marchandises utilisant un véhicule à deux ou trois roues, motorisés ou non⁴⁹, de sorte que son périmètre est circonscrit. En effet, les nouvelles dispositions ne visent donc que les seuls travailleurs indépendants des plateformes de mise en relation numérique dans les secteurs d'activités visés : VTC et livraisons à vélo, scooter ou tricycle. Au printemps 2021, ces activités représentaient environ 100 000 travailleurs indépendants.

Dans ce cadre, l'ordonnance prévoit que les organisations représentant ces travailleurs peuvent être des syndicats professionnels ainsi que des associations loi 1901, dont l'objet social couvre ces activités⁵⁰ et dont les critères de représentativité sont semblables à ceux prévus par l'article L. 2121-1 du Code du travail pour les organisations syndicales représentant des salariés⁵¹, notamment le critère de l'audience. Dès lors, et comme c'est déjà le cas pour mesurer l'audience des organisations syndicales de salariés dans les très petites entreprises, la mesure de cette audience doit être effectuée sur la base d'un scrutin réalisé tous les quatre ans au niveau

⁴⁷ J-Y Frouin et J-B Barfety, cit., p 103.

⁴⁸ Prise en application de l'article 48 de la loi LOM autorisant le Gouvernement à déterminer par ordonnance les modalités de représentation des travailleurs des plateformes.

⁴⁹ C. trav., art L.7343-1.

⁵⁰ C. trav., art L.7343-2.

⁵¹ Respect des valeurs républicaines ; indépendance ; transparence financière ; ancienneté minimale d'un an dans le champ professionnel des travailleurs concernés appréciée à la date de dépôt des statuts donnant vocation à l'organisation de représenter ces travailleurs ; audience minimale de 8 % des suffrages exprimés ; influence déterminée principalement d'après l'activité et l'expérience de l'organisation ; effectifs d'adhérents et cotisations.

national⁵². Dans les secteurs concernés, (VTC et livraison de marchandises), il est ainsi prévu qu'une élection nationale, à tour unique et par vote électronique, doit être organisée pour permettre aux travailleurs indépendants de désigner les organisations qui les représenteront. Il s'agit d'un scrutin sur sigle, ce qui signifie que les travailleurs votent pour une organisation syndicale qui devra ensuite désigner ses représentants. (A noter que, lors du premier scrutin, pourront être reconnues représentatives les organisations qui recueilleront au moins 5% des suffrages exprimés. Ce seuil sera ensuite relevé à 8% à partir de la deuxième élection, qui se déroulera deux ans après).

Dès lors, « *les représentants désignés par les organisations représentatives bénéficieront de garanties particulières, afin de les protéger contre tout risque de discrimination du fait de leur mandat* »⁵³, notamment d'une protection contre le risque de rupture du contrat commercial puisque celui-ci ne pourra être rompu qu'après autorisation préalable de l'administration (ARPE), laquelle devra s'assurer que la rupture est sans lien avec les fonctions représentatives exercées par le travailleur⁵⁴. En outre, ces représentants bénéficieront d'un droit à la formation au dialogue social et d'heures de délégation, dont les modalités seront fixées par décret et le financement pris en charge par l'ARPE : l'ARPE – ou Autorité des Relations sociales des Plateformes d'Emploi – dont la création constitue la seconde innovation de l'ordonnance du 21 avril 2021, complétée sur ce point par celle du 6 avril 2022⁵⁵.

Plus précisément, ce nouvel Etablissement public (placé sous la tutelle du ministère du Travail et du Ministère des Transports) est chargé de réguler les relations sociales entre plateformes de mise en relation par voie électronique et les travailleurs qui leur sont liés par un contrat commercial, via la diffusion d'informations et un soutien à la concertation : ce faisant, « *son action (intéresse toutes les) plateformes et (n'est) pas limitée aux seules plateformes de mobilité, même si la détermination des organisations représentatives de travailleurs*

⁵² Le premier scrutin visant à déterminer la liste des organisations représentatives des travailleurs a été organisé en mai 2022. Cependant, « la participation n'a pas été totalement à la hauteur des enjeux », selon un communiqué de l'API (Association des Plateformes d'Indépendants).

⁵³ <https://www.vie-publique.fr/loi/279617-ordonnance-21-avril-2021-representation-travailleurs-plateformes>

⁵⁴ L'autorisation préalable de l'ARPE sera également requise lorsque le travailleur indépendant aura établi que la plateforme a eu connaissance de l'imminence de sa désignation en tant que représentant, ainsi que durant les six mois suivant l'expiration du mandat (Article L.7343-13 du code du Travail). La rupture du contrat commercial en méconnaissance des dispositions relatives à cette procédure d'autorisation est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3.750 euros (Article L.7343-16 du code du Travail). D'autre part, les représentants des travailleurs pourront saisir le tribunal judiciaire afin de faire cesser la situation et demander réparation du préjudice s'ils estiment subir, du fait de la plateforme, une baisse d'activité en rapport avec leur mandat (Article L.7343-17 du code du Travail).

⁵⁵ Un décret du 8 novembre 2021 précise l'organisation et le fonctionnement de l'ARPE.

indépendants ne concerne, pour l'instant, que celles-ci »⁵⁶. L'ARPE a plus particulièrement pour missions : « *d'organiser l'élection nationale des représentants des travailleurs indépendants des plateformes ; de financer leur formation et leur indemnisation, ainsi que leur protection (...); d'accompagner le développement du dialogue social (...); 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* »⁵⁷. On comprend ainsi que cette autorité administrative dont le financement sera assuré par une taxe prélevée sur les plateformes, a vocation à constituer « *un tiers de confiance (devant faciliter) le dialogue social* »⁵⁸.

A ce stade, quels enseignements ? Certes, on observe, dans le champ des relations collectives de travail comme précédemment dans celui des relations individuelles, des angles morts. Il faut tout particulièrement souligner que c'est dans le seul secteur de la mobilité que les conditions d'un dialogue social avec les chauffeurs VTC et les livreurs à deux ou trois roues ont été identifiées.

Cependant, alors que « *plusieurs collectifs ont fleuri ces dernières années avec leurs propres représentants* »⁵⁹, on ne saurait nier que la réglementation pose les bases d'un modèle de relations sociales adapté aux plateformes de mobilité, *via* une transposition, dans le champ des relations commerciales, de dispositifs propres au droit du travail, tels que les critères de représentativité syndicale ou encore le statut de travailleur protégé : « *une forte similitude (qui, d'ailleurs,) pourrait être de nature, contrairement aux objectifs poursuivis, à renforcer le risque d'assimilation du statut de travailleur indépendant et de celui de salarié* »⁶⁰...

En outre, les conditions de ce dialogue viennent d'être renforcées puisque l'ordonnance précitée du 6 avril 2022 fixe désormais les conditions de représentation, non plus des travailleurs, mais des organisations de plateformes. Sont également définies les règles de la négociation collective au sein de ces secteurs.

Ce faisant et en raison, on l'a dit, d'une certaine visibilité des travailleurs y ayant recours, on constate que les **plateformes d'opérateurs de services organisés**⁶¹ font l'objet d'une régulation croissante, tout spécialement dans le secteur des mobilités : un mouvement certes perfectible mais qui tranche avec la situation dans laquelle se trouvent d'autres utilisateurs de

⁵⁶ *Les travailleurs des plateformes de mobilité désigneront leurs représentants au printemps 2022 !* (<https://cms.law>).

⁵⁷ C. Dechristé, *Première étape vers une représentation et un dialogue social au sein des plateformes*, Dalloz Actualité, 26 juillet 2021.

⁵⁸ F Champeaux, *Les travailleurs des plateformes au milieu du gué*, cit.

⁵⁹ F Champeaux, *Les travailleurs des plateformes au milieu du gué*, cit.

⁶⁰ *Les travailleurs des plateformes de mobilité désigneront leurs représentants au printemps 2022 !*, cit.

⁶¹ Encore appelées « plateformes de services organisés à la demande ».

plateformes d'emploi. Il s'agit de celles dites de **micro travail**, lequel constitue « une nouvelle facette du travail intermédié par les plateformes numériques »⁶².

II- Les usagers des plateformes de micro-travail : des travailleurs aux droits niés

Le constat est largement partagé : de manière croissante, « *des services sur Internet ou sur mobile proposent à des foules d'individus de réaliser, pour le compte de commanditaires, des petites tâches standardisées et répétitives, en contrepartie d'une rémunération allant de quelques centimes à quelques euros par tâche. Celles-ci nécessitent en général de faibles qualifications : prendre une photo dans un magasin, reconnaître et classer des images, transcrire des bouts de texte, mettre en forme un fichier électronique...* »⁶³.

Comment qualifier ces « tâches » ? Les individus qui les réalisent « travaillent-ils » réellement ou ne s'adonnent-ils qu'à des activités de loisir qui ne devraient pas retenir l'attention des pouvoirs publics ni d'aucun autre régulateur ? Telle est la question fondamentale qui se pose en premier lieu (A), avant d'envisager les pistes de régulation possibles, leur portée et leurs limites (B).

A- Les travailleurs « du clic » travaillent-ils ? Les enjeux d'une qualification.

*« Littéralement, le terme de digital labor désigne le travail numérique. (...) ». (Mais, plus étroitement, il se définit plutôt) « comme une forme de travail à faible expertise et à faible intensité au profit de l'optimisation d'algorithmes (...). En somme, le digital labor désigne les personnes qui travaillent pour améliorer les intelligences artificielles (et) aider leur processus d'apprentissage (...). Il s'agit en quelque sorte "d'enseignants humains" ... pour robots. Et payés à la tâche. Sauf que l'aide humaine qu'on pourrait penser temporaire n'a en réalité pas de fin, car les processus sont constamment à améliorer »*⁶⁴.

Dans ces conditions, « on qualifie de "travail du clic" ces tâches ne nécessitant pour la plupart du temps qu'un simple « clic » pour valider une information ou le caractère approprié d'un contenu. Dans cette forme de travail, l'humain est au service du robot mais ne bénéficie

⁶² Les plateformes de micro-travail : enjeu pour l'intelligence artificielle, enjeu pour l'emploi ? France Stratégie, juin 2019.

⁶³ Les plateformes de micro-travail, cit.

⁶⁴ E. Henrich, *Le « travail du clic » : une nouvelle forme de travail invisible*, 6 mai 2019 (<https://youmatter.world/fr/travail-clic-digital-labor-travail-invisible/>).

V°. Casilli, A. A., Tubaro, P., Le Ludec, C., Coville, M., Besenval, M., Mouhtare, bT., Wahal, E., (2019). *Le Micro-travail en France. Derrière l'automatisation de nouvelles précarités au travail ? Rapport Final Projet DiPLab « Digital Platform Labor »*.

d'aucune reconnaissance, car ce travail est totalement invisible, lié au développement de chaînes de valeurs complexes dans le numérique »⁶⁵.

Le constat s'impose alors : aujourd'hui, le *digital labor*, - « ou crowdsourcing »⁶⁶ et qui « désigne (donc) la délégation de tâches fractionnées aux usagers de portails comme Amazon Mechanical Turk ou Clickworker »⁶⁷ - est en plein essor pour plusieurs raisons. L'une est en lien avec sa souplesse, qui tranche avec le modèle traditionnel du travail salarié puisque le micro-travailleur peut finalement choisir temps, lieu et teneur du travail à accomplir, sous la seule exigence de disposer d'un ordinateur et d'un accès internet. Autre intérêt du micro-travail : il peut être perçu comme une « opportunité pour les travailleurs précaires (...) comme les réfugiés ou les femmes isolées »⁶⁸.

Reste que le *digital labor* suscite plusieurs questions, voire de l'inquiétude en raison de son défaut d'encadrement : une problématique d'autant plus difficile à appréhender que le régime du micro-travail dépend de sa qualification juridique, laquelle est discutée. Travail ? Loisir ? Comment, en effet, qualifier le micro-travail ? Pour certains, une approche s'impose : « la création de contenu ne correspond pas à du travail »⁶⁹. Voilà pourquoi, plutôt que de parler de celui-ci, mieux vaut évoquer un « dispositif (d'extraction) de données (...) qui va nourrir la machine (et faciliter son apprentissage) (...), par l'assimilation de données classifiables et ordonnables »⁷⁰. Davantage que de « travail », on serait donc en présence d'un processus de datamining « qui permet d'extraire des informations commercialement pertinentes à partir d'une grande masse d'informations »⁷¹ et contribue ainsi à « la construction de métadonnées »⁷².

Loin de convaincre, cette analyse est cependant écartée par ceux qui - non seulement voient dans le *digital labor* la « clé de voûte des modèles d'affaires des plates-formes numériques orientées vers la production de solutions 'intelligentes' »⁷³ - mais considèrent qu'il s'agit là d'un véritable « travail » puisque le temps qui y est consacré « est socialement dominé, soumis

⁶⁵ E. Henrich, *Le « travail du clic »*, cit.

⁶⁶ J-Y Frouin et J-B Barfety, *cit.*, p. 127.

⁶⁷ A. Casilli, *Derrière l'illusion de l'intelligence artificielle, la réalité précaire des « travailleurs du clic*, Le Monde, 3 janvier 2019.

⁶⁸ *Les travailleurs du clic, esclaves des temps modernes ?* 30 nov 2018 (<https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/conditions-travail-travailleurs-clic-clickworkers>).

⁶⁹ A. Casilli, *Il n'y a pas d'automatisation sans micro-travail humain*, cit.

⁷⁰ A. Casilli, *Il n'y a pas d'automatisation sans micro-travail humain*, Entretien, Les Mondes du travail, novembre 2020, pp 3-21.

⁷¹ B. Barthelot, *Data mining*, janvier 2020 (<https://www.definitions-marketing.com/definition/data-mining/>).

⁷² A. Casilli, *Il n'y a pas d'automatisation sans micro-travail humain*, cit.

⁷³ A. Casilli, *Derrière l'illusion de l'intelligence artificielle*, cit.

à la logique de valorisation et qu'une valeur est captée »⁷⁴. Voilà pourquoi, en outre, le « travail du clic » ne saurait non plus s'apparenter à une simple activité de loisir, en dépit de « *la rhétorique commerciale (...), (cherchant) (...) à reléguer ces tâches en dehors du 'vrai travail' et qui, dans ce but, conçoivent des 'interfaces des applications ludiques' pour minimiser, dans l'esprit des usagers, «la perception de la pénibilité des missions qu'on leur confie* »⁷⁵.

Certes, il est vrai que, du double point de vue de leur qualification et de leur régulation, tout paraît fait pour exclure ces pratiques du champ - non seulement, du travail salarié - mais aussi de « l'emploi formel » et on observe que la modicité de la rémunération versée y contribue au premier chef⁷⁶.

Cependant, la problématique n'est pas neuve puisque l'on sait que certaines activités faiblement rémunérées - voire non rémunérées - « *servent de modèles économiques à d'autres* » et que de nombreuses entreprises ou services publics ne « *fonctionnent (que sur la base) du travail gratuit ou quasi gratuit* »⁷⁷ : or, on sait que, dans le même temps, la plupart de ces formes de travail suscitent une attention croissante des pouvoirs publics dans un objectif de protection des personnes concernées.

C'est ainsi que les bénévoles peuvent obtenir, sous conditions, des droits à formation en contrepartie de leurs heures de bénévolat et les faire inscrire sur leur compte d'engagement citoyen, via le lecomptebenevole.fr. En outre, et bien que l'exercice d'une activité bénévole n'ouvre droit, en principe, à aucune protection sociale, les bénévoles œuvrant au service de certains organismes à objet social peuvent bénéficier, par exception, de la réglementation sur les accidents du travail⁷⁸. Pour leur part, les stagiaires disposent de certaines protections, telles qu'une durée maximale du stage, une rémunération obligatoire, des droits identiques à ceux des salariés de l'organisme d'accueil en matière de temps de travail, accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant, accès aux activités sociales et culturelles prévues par le CSE⁷⁹. Quant au volontariat en service civique, qui ne peut être assimilé ni un stage ni un emploi, il constitue néanmoins un engagement citoyen encadré par la loi (art L 120-1 et s. du Code du service

⁷⁴ A. Casilli, *Il n'y a pas d'automatisation sans micro-travail humain*, cit.

⁷⁵ A. Casilli, *Derrière l'illusion de l'intelligence artificielle*, cit.

⁷⁶ « Le micro-travail représenterait 260 000 micro-travailleurs en France, pour un revenu mensuel moyen de 21€ » (J-Y Frouin et J-B Barféty, cit., p. 127).

⁷⁷ *Travail invisible, travail gratuit : à qui profitent nos activités non rémunérées ?* 17 janvier 2020, (<https://www.franceculture.fr>).

⁷⁸ Art. L 412-8 6°, art. D 412-79 C. Séc. Soc. Pour aller plus loin, voir : *La protection sociale du bénévole*, Fév 2016, (<https://www.associations.gouv.fr>).

⁷⁹ *Stage d'un étudiant en milieu professionnel*, 7 fév 2020, (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16734>).

national), qui ouvre droit à une couverture sociale (maladie, maternité, invalidité et accident de travail)⁸⁰.

Dès lors, pourquoi le *digital labor* ne pourrait-il pas faire l'objet d'une régulation à l'instar d'autres formes de travail, originellement informelles comme lui, puis devenues formelles car encadrées, telles que le bénévolat ou le stage ?

Certes, la régulation à laquelle le « *travail du clic* » pourrait être subordonné est, de prime abord, celle du travail salarié mais on sait que la requalification juridique qu'elle suppose ne va pas de soi, même si la faiblesse de la rémunération versée n'est pas un obstacle dirimant. Rappelons en effet que, sur le plan juridique, une rémunération modique ou le fait qu'elle soit versée en espèces ne suffisent pas pour exclure la qualification de contrat de travail. C'est la mise en évidence d'un lien de subordination juridique qui est centrale : une condition cependant difficile à vérifier ainsi qu'on l'a précédemment analysé.

Cela étant, d'autres régulations que celle applicable au travail salarié sont, non seulement concevables, mais nécessaires. La raison en est que, bien que difficilement perceptible, le travail du clic constitue, on l'a dit, une prestation de travail méritant d'être régulée, d'autant qu'il concerne un nombre croissant de personnes au point d'apparaître comme « *un enjeu majeur de l'économie du XXI^e siècle* »⁸¹. Ce besoin de régulation s'avère cependant d'autant plus difficile à satisfaire que les plateformes mettant en relation « *une offre et une demande de micro-tâches dématérialisées* »⁸² le font principalement au niveau international : une réalité complexifiant la situation.

B- Micro-travail, création de valeur et protection des droits des personnes : les défis d'une régulation

Comment éviter que « cette forme de travail de l'ombre » qu'est le micro-travail prospère en marge de l'économie, alors que, « *loin de la médiatisation de plateformes comme celles des VTC ou des coursiers à vélos, (il) reste caractérisé par son invisibilité médiatique et l'absence de représentants pour exprimer les intérêts des individus qui le composent* »⁸³ ? Quelle régulation préconiser pour y parvenir ?

⁸⁰ *Service civique : quel est votre statut ?* 25 mars 2021, (<https://www.general.fr/actu/service-civique/>).

⁸¹ A. Casilli, *Derrière l'illusion de l'intelligence artificielle*, cit.

⁸² J-Y Frouin et J-B Barfety, cit., p. 127.

⁸³ E. Henrich, *Le « travail du clic »*, cit.

Certes, au niveau national, on peut estimer que les micros travailleurs devraient pouvoir bénéficier des dispositions de la loi du 8 août 2016 précitée qui, pour la première fois, a imposé quelques obligations aux plateformes numériques au nom de leur responsabilité sociale, *via* l'insertion, dans le code du travail, de nouveaux droits et obligations imposés aux acteurs (droit d'accès à la formation professionnelle, droit à la VAE, droit de constituer une action syndicale... voir *supra*). Toutefois, même si l'application des articles L 7342-1 du code du travail ne saurait être *a priori* exclue, elle semble l'être dans les faits, puisque « *le faible volume d'activité réalisé par l'immense majorité des micro-travailleurs les exclut d'une partie du dispositif, la prise en charge par les plateformes des primes d'assurances couvrant le risque d'accident du travail (...) n'étant pas applicables en-deçà d'un chiffre d'affaires minimal (C. trav., art. L. 7342-4)* »⁸⁴. Plus précisément encore, à supposer que la plateforme concernée remplisse les conditions requises pour rentrer dans le champ de la responsabilité sociale définie aux articles L. 7342-1 C. Trav, encore faut-il que le travailleur y recourant réalise un chiffre d'affaires au moins égal à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour pouvoir bénéficier des prises en charges financières désormais imposées aux plateformes concernées : on comprend ainsi pourquoi, selon le Sénat, « *ces dispositions semblent concerner peu de travailleurs* »⁸⁵ et sans doute pas les « travailleurs du clic ».

Dans ce contexte, le réflexe est de se tourner vers une régulation supra nationale, voire mondiale laquelle semble, cependant, complexe à mettre en œuvre, tant il paraît difficile de légiférer à cette échelle. A tout le moins, l'OIT préconise-t-elle la nécessité de renforcer la coopération politique internationale afin d'offrir des possibilités de travail décent et de favoriser la croissance durable des entreprises dans l'économie numérique, alors que les plates-formes opèrent dans de multiples juridictions. L'OIT appelle également à respecter les principes fondamentaux du droit du travail « *en appliquant le salaire minimum en vigueur dans le pays* » ou en permettant « *une représentation syndicale* ». Elle enjoint également les entreprises à « *couvrir le temps de travail perdu en cas de problème technique* » et à « *assurer la possibilité aux travailleurs de décliner des tâches* ». Concernant le niveau communautaire⁸⁶, - et au motif qu'« *il est impossible d'apporter des réponses satisfaisantes au niveau national* », « *au vu de la*

⁸⁴J-Y Frouin et J-B Barfety, cit., note 242, p. 127.

⁸⁵ *Travailleurs des plateformes : au-delà de la question du statut, quelles protections ?* Rapport d'information n° 452 (2019-2020) de M. Forissier et Mmes C. Fournier et F. Puissat fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 20 mai 2020.

⁸⁶ B. Brunessen, *Chronique Droit européen du numérique - La « plateformes » du travail*, RTD Eur, 2021, p.148. J-P. Lhernould et S. Robin-Olivier, *Travailleurs des plateformes, État des lieux et perspectives du droit social de l'Union européenne*, RJS 2020, p. 47.

nature transnationale des plateformes »⁸⁷ -, la commission des Affaires européennes de l'Assemblée nationale réclame, pour sa part, une directive européenne sur les travailleurs des plateformes afin d'améliorer «*les niveaux de rémunérations*» et «*l'accès à la protection sociale*» des travailleurs du secteur. Selon les promoteurs de cette proposition, «*une telle directive participerait à la concrétisation du socle européen des droits sociaux (...)*», étant souligné qu'il faudrait distinguer «*entre deux types de services fournis par les plateformes* ». D'une part, «*le "cloudwork" (ou micro-travail), (qui) propose des tâches simples, répétitives, hautement standardisées ou traitées automatiquement et faiblement rémunérées. Ce travail est souvent invisible car entièrement dématérialisé et réalisé en ligne* ». (D'autre part), le «*gigwork*», qui, «*en revanche, englobe ceux qui entrent en contact direct avec le client (VTC, livreurs...)* »⁸⁸.

Dans ce contexte et puisque la voie de la régulation publique paraît semée d'embûches, des pistes conduisant à une régulation des plateformes par elles-mêmes pourraient-elles être identifiées, afin de normaliser l'activité de ces «*ouvriers du clic (qui contribuent à enrichir les bases de données des machines, (...) entretenant ainsi le mythe de la machine omnipotente)* »⁸⁹ ? : une régulation qui s'impose d'autant plus que ce type d'activité peut être source de fragilités pour les individus («*précarité salariale ; (...) opacité du fonctionnement des plateformes (notamment celles permettant) aux travailleurs mieux notés d'accéder à plus de missions mieux rémunérées réparties selon un algorithme interne* »)⁹⁰.

D'ores et déjà, de leur propre initiative et pour répondre à la pression croissante exercée sur elles mais également pour acquérir un avantage concurrentiel sur leurs rivales, certaines plateformes (principalement opérateurs de services organisés) proposent des «*avantages sociaux innovants au profit de leurs partenaires indépendants* ». C'est ainsi que «*Uber offre gratuitement à ses chauffeurs et coursiers une assurance couvrant notamment les frais médicaux et la perte de revenus en cas d'arrêt de travail dû à une maladie ou à des blessures corporelles survenues pendant ou en dehors des courses. Les chauffeurs et coursiers bénéficient également d'offres de formation professionnelle* »⁹¹. Au-delà, trois pistes pourraient être explorées pour amplifier le mouvement et y inclure les plateformes de micro travail.

⁸⁷ *Travailleurs des plateformes : un rapport parlementaire suggère une initiative européenne*, Le Figaro, 20 janvier 2021. V. rapport d'information déposé par la commission des affaires européennes sur *la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques*, 20 janvier 2021.

⁸⁸ *Travailleurs des plateformes : un rapport parlementaire suggère une initiative européenne*, Le Figaro, cit.

⁸⁹ *Les travailleurs du clic et l'intelligence artificielle*, 21 juin 2019 (<https://www.cyberjustice.ca>).

⁹⁰ *Les travailleurs du clic et l'intelligence artificielle*, cit.

⁹¹ *Travailleurs des plateformes : au-delà de la question du statut, quelles protections ?* cit.

Une première piste, susceptible de constituer « *un levier clé de l'amélioration des conditions de travail des crowdworkers (pourrait résider dans) les conditions d'utilisations des plateformes (Terms of Services). (En effet), celles-ci contiennent des dispositions ayant une incidence directe sur les conditions de travail telles que la maîtrise des comptes utilisateurs, la rémunération et l'évaluation des travailleurs ou plus généralement les droits des travailleurs* ». C'est ainsi que, « *dans une approche prospective, les législations nationales pourraient mettre en place des standards juridiques, (...) un ersatz de droits, concernant les conditions d'utilisation des plateformes entrant alors dans leur giron législatif* »⁹².

La seconde piste pour améliorer les conditions de travail « des travailleurs du clic » et, au-delà, celles de tous les travailleurs des plateformes, pourrait consister en une généralisation, à tous les secteurs, de l'encadrement des chartes RSE qui ne concerne, pour l'heure, que le seul secteur de la mobilité. Certes, on sait qu'en censurant la disposition selon laquelle l'existence d'une telle charte, une fois homologuée par l'administration, ne pourrait pas être invoquée par les prestataires pour revendiquer un statut de salarié, le Conseil constitutionnel a, par là même, limité l'intérêt pour les plateformes de s'en doter. En effet, son adoption ne les met donc pas à l'abri d'une action judiciaire en requalification juridique. Ainsi, « *en censurant cette disposition, le Conseil constitutionnel a annihilé la finalité même de la charte voulue par (...) les promoteurs de cette mesure : la sécurisation des plateformes contre le risque de requalification* »⁹³. Pour autant, on peut considérer que l'instauration des chartes RSE reflète un souci de sécurisation des travailleurs indépendants. Voilà pourquoi un élargissement de leurs cas de recours pourrait améliorer la protection de tous les travailleurs numériques, d'autant qu'à la différence notamment de leurs homologues espagnols qui privilégient le salariat, les pouvoirs publics français sont attachés à la souplesse du statut d'indépendant et manifestement désireux d'en favoriser l'essor.

Reste une troisième voie, peut-être la plus prometteuse, dont les balises viennent d'être posées par l'ordonnance précitée du 6 avril 2022, prise sur le fondement de la loi du 7 février 2022 ayant ratifié l'ordonnance du 21 avril 2021. Il s'agit de la négociation collective entre représentants des plateformes de mobilité et représentants de travailleurs indépendants y ayant recours, dont les thèmes, le calendrier et la méthode, ainsi que les règles de validité des accords conclus viennent d'être fixés par cette seconde ordonnance. En effet, pour l'heure limitée au secteur de la mobilité, l'organisation d'un dialogue social entre représentants des plateformes

⁹² *Les travailleurs du clic et l'intelligence artificielle*, cit.

⁹³ E. Pujol, *Travailleurs de plateformes : une charte oui, mais juste une charte...*, 24 déc 2019, (<https://www.editions-legislatives.fr>).

et des travailleurs qui y recourent ne pourrait-elle pas être élargie à d'autres secteurs économiques ?