



Regard d'expert sur la note

Les plateformes de travail : enjeux et pistes de régulation

Synthèse de conférence

Université Paris-Dauphine, 29 avril 2021



Dauphine | PSL 
CHAIRE GOUVERNANCE
ET RÉGULATION

Les plateformes de travail : enjeux et pistes de régulation

GovReg Note écrite par
Joséphine Hurstel

Conférence « Regard d'expert » sur la note

Intervenants

Joséphine Hurstel | Auteure de la note,
Rapporteuse, Conseil national du numérique

Olivier Iteanu | Avocat à la Cour d'Appel de
Paris, Spécialiste des questions numériques,
Cabinet Iteanu Avocats

Animation

Éric Brousseau | Directeur Scientifique,
Chaire Gouvernance et Régulation

Synthèse des échanges

Jeudi 29 avril 2021

Introduction

Devenues omniprésentes dans notre vie quotidienne, les plateformes de travail interrogent le droit social à plus d'un titre. Les plateformes de travail sont-elles des employeurs ? Les travailleurs des plateformes doivent-ils être considérés comme des salariés ? Comment envisager le rôle des algorithmes dans l'activité sur les plateformes ? Comment concilier opportunités macro-économiques et protections individuelles contre les risques ?

Publiée le 9 avril 2021 dans la série « GovReg Notes » de la Chaire Gouvernance et Régulation, la note de Joséphine Hurstel dresse un état des lieux des controverses et identifie les pistes de régulation de ces plateformes en droit social, pour concilier opportunités économiques et protection des travailleurs.

Cette conférence sur un format court a permis à Olivier Iteanu, expert de la question, de partager ses commentaires avec son auteure.

Sommaire

Introduction.....	5
Synthèse de la note.....	8
Le point de vue de l'expert.....	<u>9</u>
Échanges.....	12

Synthèse de la note

Les plateformes mettent en relation plusieurs faces d'un même marché qui, en l'absence de tiers, peinent à se coordonner. Pour assurer ce service de mise en relation, elles recourent à des outils algorithmiques unilatéralement définis sur la base des données collectées auprès de leurs utilisateurs.

Le travail de plateformes : salariat ou indépendance ?

La majorité des travailleurs des plateformes sont indépendants – en France, le plus souvent sous le statut de micro-entrepreneur. Mais, dans les faits, plusieurs jurisprudences tendent à montrer l'existence d'un lien de subordination, qui justifierait la requalification de certains d'entre eux en salariés. Elles poussent même certains pays à trancher au niveau national le statut de certains travailleurs des plateformes : salarié pour les livreurs en Espagne ou workers, l'équivalent d'un tiers-statut, pour les chauffeurs VTC. Les plateformes étant nombreuses et leurs modèles économiques divers, il est impossible d'apporter une réponse unique à l'ensemble des travailleurs concernés. La question de leur statut mérite d'être posée de manière fine, en particulier secteur par secteur.

Réguler les algorithmes, le vrai sujet ?

Les algorithmes influent significativement sur les conditions de travail des plateformes. Or ils sont déterminés unilatéralement par ces dernières, avec des effets parfois délétères sur les travailleurs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail. Aussi paraît-il souhaitable d'intervenir à deux niveaux. Au niveau de chaque plateforme, d'abord, la lisibilité et la transparence des algorithmes doivent relever de la négociation collective afin d'impliquer les travailleurs dans leur définition. Au niveau national, ensuite, il importe de poser un cadre général pour encadrer les marges de manœuvre numériques des entreprises et compléter les textes existants.

À l'heure du Covid-19 et de la numérisation à grande vitesse des méthodes de travail, cet encadrement du recours aux outils algorithmiques semble primordial pour protéger à la fois les travailleurs des plateformes et, au-delà, l'ensemble des travailleurs face à ces risques nouveaux.

Le point de vue de l'expert

Olivier Iteanu

Cette note constitue un remarquable travail de synthèse, qui représente un véritable point d'appui pour réfléchir à des questions dont la plupart sont encore en devenir. De fait, la notion de plateforme de travail est à rapprocher de celle de la frontière entre travail et télétravail.

Je développerai six points particuliers qu'aborde cette note très inspirante.

Droit du travail et droit du numérique

Depuis l'entrée d'internet dans le grand public, le droit du travail est resté le parent pauvre du droit du numérique. Peut-être parce que le législateur et le pouvoir exécutif appréhendent toujours de le modifier, tant il implique d'effets. Toutefois, force est de constater que depuis le début des années 2000, cette absence de régulation ne signifie pas l'absence totale de réponse. D'une part, en l'absence de réaction « d'en haut », le corps social a élaboré des chartes informatiques. Cette solution « d'en bas » s'est d'abord développée comme un outil pédagogique et didactique avant de devenir un outil juridique, rattaché aux normes existantes. D'autre part, les tribunaux sociaux ont fait évoluer le droit de la preuve face à la production croissante de pièces comme les copies de courriers électroniques ou d'écrans.

La plateforme comme entité juridique particulière

Rappelant dans sa note que les plateformes sont définies par l'article L-111.7 du code de la consommation, Joséphine Hurstel pose la question de leur statut d'employeur et y répond par la notion d'entité. C'est une piste de régulation, d'autant que nombre d'employeurs, sans être des plateformes, ne sont pas non plus des êtres de chair et de sang mais des personnes morales. Il pourrait également être intéressant d'étudier la piste du droit des sociétés, voire celle du droit de travail. Sur le plan symbolique,

intégrer la notion de plateforme dans le code du travail serait assez exceptionnel !

Le statut d'employeur et la présomption de salariat

La note montre de façon criante que tout tourne autour d'un concept juridique pérenne et clair : le lien de subordination. Après, tout est affaire de casuistique. La jurisprudence de la Cour de cassation analyse trois critères : la clientèle, la liberté de prix et la liberté de fixer les conditions de travail. À mes yeux, déterminer un statut en dur, en faisant abstraction de ces trois critères et plus particulièrement du dernier, serait une erreur. À l'instar du Conseil national du numérique, je considère qu'une approche au cas par cas est nécessaire – même si, ici ou là, la définition de plateforme peut être incluse dans le contrat de travail. Par ailleurs, la notion de présomption de salariat est très intéressante en ce qu'elle permet de faire incomber la charge de la preuve à l'exploitant ou au propriétaire de la plateforme.

Vers un tiers-statut ?

Si l'intention est bonne, la notion de tiers-statut ne me semble pas être une bonne idée. En tant que praticien, en effet, je redoute la complexité qu'elle pourrait engendrer – tandis que la simplicité garantit la sécurité juridique. En l'absence de tiers-statut, c'est aux exploitants ou aux propriétaires des plateformes qu'il revient de ne pas se mettre en danger et de combattre la présomption de salariat s'ils veulent effectivement travailler avec des indépendants.

Vers une autorité nationale des relations sociales ?

Sur ce point, je considère qu'il faut cesser de créer des autorités et des commissions, et laisser l'État organiser le dialogue entre les propriétaires ou exploitants de plateformes, les travailleurs et la Cnil, laquelle a toujours eu une fibre « droit du travail » puisqu'un de ses vice-présidents est nécessaire issu du monde syndical et de l'emploi. Il est devenu indispensable d'avoir une Agence du numérique, et la Cnil est bien placée pour jouer ce rôle puisqu'elle traite aussi de droit de la consommation, de droit des contrats et de droit du travail (cf. l'article 28 du RGPD).

Le droit à la portabilité

Un autre sujet évoqué par la note mérite d'être signalé : la disparition du droit à la portabilité dans le code de la consommation, notion qui y avait pourtant été introduite en 2016 par la loi pour une République numérique au travers d'un article selon lequel « le consommateur dispose en toutes circonstances d'un droit de récupération de l'ensemble de ses données ». L'argument selon lequel le RGPD apporte de meilleures garanties n'est pas convaincant, dans la mesure où celui-ci ne concerne que les données personnelles et les responsables de traitement, tandis que l'article L.224-42-1 du code de la consommation s'adressait à tous les consommateurs et concernait toutes les données.

En conclusion, cette note est un excellent travail ! S'appuyer sur elle permettrait à coup sûr de faire preuve de créativité dans le traitement du sujet des plateformes de travail.

Échanges

Éric Brousseau

La note met en exergue l'immense diversité des plateformes, qui rend difficile une solution univoque et uniforme. Ce faisant, elle pose la question de la maîtrise de l'organisation du travail et du processus de création de valeur. La question du partage des risques entre les parties est importante, également. C'est un élément essentiel et structurant de la relation salariale ou de sous-traitance entre deux entrepreneurs.

Joséphine Hurstel

Comme l'indiquait Maître Iteanu, le droit du travail est le parent pauvre du droit du numérique. Toutefois, la note vise à montrer la richesse et le caractère protéiforme du droit du travail français, dont la flexibilité est souvent sous-estimée. Avant d'envisager de nouvelles dispositions, sans doute serait-il utile de faire une revue de l'existant – même s'il va de soi que certains sujets ne trouveront pas de réponse, en l'occurrence les pratiques algorithmiques des plateformes.

Pour sa part, le RGPD n'apporte que des réponses partielles, puisqu'il traite des données personnelles dont la définition fait encore débat. Qui plus est, recueillir le consentement dans le cadre d'une relation de travail avec un potentiel lien de subordination est questionnable, ainsi qu'en témoigne la jurisprudence. En la matière, sans doute faudrait-il créer de nouveaux dispositifs dans le cadre de la relation de travail. De nombreux travailleurs des plateformes expriment d'ailleurs leur difficulté à activer leurs droits, notamment celui à la portabilité. La Ligue des droits de l'homme a d'ailleurs lancé une procédure collective à l'encontre d'Uber en la matière.

S'agissant de la définition des plateformes, l'emploi du terme d'entité était pour moi, en un sens, une façon de contourner la difficulté ! La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne qualifie Uber de société de services mixtes. Cette définition permet de tenir compte de la binarité mise en relation numérique/exercice de l'activité dans des secteurs pré-existants dans lesquels il existe des législations et des accords collectifs, qu'il pourrait être intéressant d'étendre dans certains cas.

Par ailleurs, le fait que les plateformes de travail ne relèvent pas du Code du travail est d'autant plus curieux que les travailleurs y ont été intégrés par la loi El Khomri. En somme, les travailleurs sont davantage responsabilisés que les plateformes – ce qui peut ouvrir la porte à une sorte de tiers-statut qui ne dirait pas son nom. Or cette notion présente un risque non négligeable de complexification, donc d'insécurité juridique préjudiciable tant pour les travailleurs que pour les plateformes. En effet, leur modèle économique n'est pour le moment pas viable et repose largement sur des levées de fonds. Qui plus est, le tiers-statut présente un risque d'appel d'air vers le bas du salariat et de trappe à précarité pour de nombreux travailleurs, y compris au-delà des plateformes.

Enfin, s'agissant d'une autorité de régulation sociale des plateformes d'emploi, mon regard diffère légèrement du vôtre même si j'entends l'argument de la multiplication des organes. Si la fusion de plusieurs entités, dont la Cnil, en une agence du numérique peut être intéressante, il faut toutefois tenir compte du besoin d'expertise et de connaissance fine du terrain.

Olivier Iteanu

La formule « difficulté dans l'activation des droits », que vous utilisez dans la note, est très pertinente.

Éric Brousseau

Développer des outils d'observation du terrain semble indispensable pour informer les autorités de régulation existantes, les juges et l'ensemble des parties prenantes – y compris le législateur.



Chaire Gouvernance et Régulation
Fondation Paris-Dauphine
Place du Maréchal de Lattre de Tassigny - 75016 Paris (France)
<http://chairgovreg.fondation-dauphine.fr>