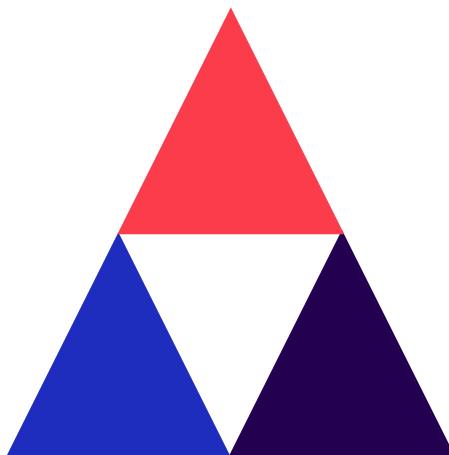




► Le travail décent dans l'économie des plateformes

Document d'information pour la Réunion d'experts sur le travail décent dans l'économie des plateformes
(Genève, 10-14 octobre 2022)



► Table des matières

	Page
1. Introduction	5
2. L'économie des plateformes, une réalité plurielle.....	6
2.1. Définition des plateformes et apparition de l'économie des plateformes	6
2.2. La diversité, caractéristique essentielle des plateformes et du travail fourni par le biais de plateformes	7
3. Dimensions économique et entrepreneuriale de l'économie des plateformes	8
3.1. Taille et développement du secteur des plateformes	8
3.2. Principaux secteurs d'activité économique concernés.....	10
3.3. Géographie de l'économie des plateformes	12
3.4. Les modèles économiques de l'économie des plateformes	14
3.5. Collaboration et concurrence entre les plateformes numériques et les autres types d'entreprises	15
3.5.1. Avantages concurrentiels des modèles de plateformes	15
3.5.2. Le pouvoir de marché des plateformes et ses répercussions sur la loyauté de la concurrence	16
4. Le travail dans l'économie des plateformes	18
4.1. Nombre de personnes travaillant via des plateformes de travail	18
4.2. Effets de la pandémie de COVID-19 sur le travail via des plateformes.....	20
4.3. Profils des travailleurs des plateformes	23
4.4. Possibilités de création d'emplois dans l'économie des plateformes	27
5. Le débat juridique sur la qualification des personnes travaillant via des plateformes	29
5.1. Raisonnements juridiques relatifs à la qualification des personnes travaillant via des plateformes.....	29
5.2. Initiatives adoptées en matière de qualification des travailleurs des plateformes	31
6. Conditions de travail et accès à la protection sociale pour les travailleurs des plateformes.....	34
6.1. Des conditions différentes entre les plateformes de travail en ligne et les plateformes de travail sur site	34
6.2. Des conditions communes aux plateformes de travail en ligne et aux plateformes de travail sur site	35
6.3. Protection des données et gestion algorithmique	37
6.4. Protection sociale des travailleurs des plateformes	39

7. Exercice des droits relatifs à la liberté d'association et à la négociation collective	41
7.1. Applicabilité des normes de l'OIT relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective aux travailleurs des plateformes	41
7.2. Organisations et initiatives de défense des intérêts des travailleurs et des employeurs des plateformes	42
7.3. Conventions collectives entre les travailleurs et les employeurs des plateformes.....	44
8. Conclusions.....	46

► 1. Introduction

1. Les conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 107^e session (2018), prévoyaient que le Bureau «poursui[ve] ses travaux de recherche concernant l'accès à la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective des travailleurs de l'économie des plates-formes et des plates-formes numériques et, sur cette base [...] [qu'il soit] décid[é] s'il conv[enait] ou non de convoquer une réunion tripartite»¹. En mars 2021, le Conseil d'administration, à sa 341^e session, a décidé de «demander au Bureau de convoquer une réunion tripartite d'experts sur la question du travail décent dans l'économie des plateformes numériques en 2022»². Enfin, à sa 344^e session, en mars 2022, le Conseil d'administration a décidé que, selon le résultat de la réunion tripartite d'experts, «il pourrait être envisagé d'inscrire à l'ordre du jour, dès la 113^e session (2025) de la Conférence, une question sur le travail décent dans l'économie des plateformes numériques, en vue d'une discussion générale ou d'une action normative [...]»³.
2. Le développement de l'économie des plateformes et du travail via des plateformes offre des perspectives en termes de création d'emplois et d'organisation plus souple des processus de production, mais il représente aussi un risque pour la concurrence loyale entre les entreprises et l'obtention de niveaux de protection des travailleurs et de couverture sociale conformes aux principes du travail décent et aux normes internationales du travail. C'est pourquoi il est capital de mieux en appréhender le fonctionnement et les effets. À cette fin, le présent rapport s'efforce de définir les caractéristiques essentielles de l'économie des plateformes et des modèles économiques des plateformes de travail sur site et en ligne, en accordant une attention particulière à leurs effets sur la concurrence et le caractère loyal ou non de celle-ci, ainsi que sur la création d'emplois ou la restructuration de l'emploi. Le présent document traite aussi des différentes catégories de travailleurs des plateformes, de leur nombre et des profils les plus représentés (sexe, âge, éducation et condition migratoire). Enfin, il y est question des conditions de travail et de la protection sociale, ainsi que de l'accès à la liberté syndicale et d'association et à la négociation collective pour les travailleurs et les employeurs de l'économie des plateformes.
3. À cet égard, on trouvera dans ce document une liste des normes de l'OIT qui pourraient être d'application, ainsi que des initiatives nationales et internationales pertinentes. Parmi les premières, il convient de citer la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, ainsi que la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, et la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, auxquelles il faut ajouter le Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs. L'idée est de définir le cadre normatif en vigueur et de donner une vue d'ensemble de manière à éclairer la discussion.

¹ OIT, [Résolution et Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme](#), Conférence internationale du Travail, 107^e session, 2018, point 6 e) des Conclusions.

² [GB.341/INS/PV](#), paragr. 47 c).

³ [GB.344/INS/3/1](#), annexe I, paragr. 81.

► 2. L'économie des plateformes, une réalité plurielle

2.1. Définition des plateformes et apparition de l'économie des plateformes

4. La plateforme peut être définie comme étant une «infrastructure numérique qui permet l'interaction entre deux groupes ou plus [et] se considère comme un intermédiaire»⁴. Il est une définition similaire selon laquelle c'est «un service numérique qui facilite les interactions entre deux groupes ou plus d'utilisateurs distincts mais interdépendants (des particuliers ou des entreprises) qui interagissent à travers ce service sur Internet»⁵.
5. Les institutions officielles, y compris l'OIT, n'ont pas de définition de ce que recouvre l'économie des plateformes et pour s'y référer, les termes utilisés varient, parmi lesquels: «consommation collaborative», «économie participative», «économie de partage», «économie de pair à pair», «économie des petits boulots ou à la tâche», «économie à la demande» ou «économie des plateformes»⁶. Dans la littérature spécialisée, cette dernière appellation fait de plus en plus d'adeptes. Le principal intérêt de cette formule est qu'elle met l'accent sur ce qui peut être considéré comme étant au cœur des activités économiques concernées, à savoir qu'elles sont réalisées par le biais d'une plateforme⁷.
6. Les premières plateformes étant apparues dans les années quatre-vingt-dix, c'est à cette période que l'on peut faire remonter la naissance de l'économie des plateformes. L'essor postérieur de celle-ci est associé au sortir de la crise économique qui a débuté en 2008⁸, mais il n'est pas rare non plus qu'il soit mis en lien avec d'autres facteurs. Les tenants de la première hypothèse considèrent que la crise économique de 2008 a conduit les entreprises à rechercher de nouvelles sources de revenus à exploiter, en l'occurrence, les données, et que c'est l'approvisionnement de données qui a donné naissance aux plateformes⁹. Pour d'autres, ce sont «les possibilités offertes par les nouvelles technologies, les difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle et l'existence de jeunes professionnels hautement qualifiés à la recherche de nouvelles formes d'emploi»¹⁰ qui sont à l'origine du développement de l'économie des plateformes. En tout état de cause, dans le monde du travail à tout le moins, l'essor de l'économie des plateformes ne saurait être considéré de façon isolée. Il doit au contraire être vu comme une étape supplémentaire vers des formes d'emploi plus souples¹¹.

⁴ Nick Srnicek, *Platform Capitalism* (Cambridge: Polity Press, 2017), 30.

⁵ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation*, 2019, 20.

⁶ Jacques Bulchand et Santiago Melián, *La revolución de la economía colaborativa* (Madrid: LID Editorial, 2018).

⁷ María Luz Rodríguez Fernández, «Plataformas, microworkers y otros desafíos del trabajo en la era digital», dans *El futuro del trabajo que queremos*, María Luz Rodríguez Fernández et Laura Mora Cabello de Alba (dir. de publication) (Albacete: Bomarzo, 2017), 57-90.

⁸ Ursula Huws et al., *Work in the European Gig Economy: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy* (Foundation for European Progressive Studies, 2017).

⁹ Srnicek, *Platform Capitalism*.

¹⁰ Eurofound, *New forms of employment*, 2015, 111.

¹¹ Florian A. Schmidt, *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work* (Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017).

2.2. La diversité, caractéristique essentielle des plateformes et du travail fourni par le biais de plateformes

7. L'économie des plateformes est un écosystème qui se caractérise par sa diversité. On y trouve une multiplicité de modèles économiques, de secteurs d'activité économique et de formes de prestation de services ainsi qu'une multiplicité de modalités de travail et de profils de travailleurs. L'économie des plateformes est, par conséquent, une réalité plurielle et complexe, qu'il est difficile de réduire au plus petit dénominateur commun.
8. Pour commencer, il existe différents types de plateformes. Selon que leur activité économique ait ou non un but lucratif, certaines plateformes fournissent des services sans but lucratif, tandis que d'autres ont une vocation commerciale et un objectif marqué de production de bénéfices. Les plateformes se distinguent également en fonction des acteurs du marché concernés; elles peuvent ainsi mettre en relation des particuliers – peer to peer ou P2P –, des entreprises – business to business ou B2B – ou des entreprises avec des particuliers – business to peer ou B2P. Enfin, on peut différencier les plateformes selon les biens et services pour lesquels elles servent d'intermédiaires entre l'offre et la demande; des emplois, des objets de seconde main, des services professionnels, des biens de consommation durable, des contenus audiovisuels, etc.¹².
9. La diversité des plateformes se manifeste aussi dans les modalités de travail. Si certaines plateformes doivent recruter sur un territoire donné les travailleurs dont elles ont besoin pour fournir les services proposés (livraison, transport, aide aux personnes) dans un lieu déterminé, d'autres plateformes font appel à des travailleurs qui fournissent en ligne les services proposés (conseil, conception de logiciels, retouche d'images pour les réseaux sociaux). Dans le premier cas, la main-d'œuvre est visible et se trouve dans un lieu précis. Dans le second, elle est invisible et peut se trouver n'importe où dans le monde.
10. La distinction ainsi opérée entre le travail via une plateforme qui s'effectue dans un lieu déterminé et celui qui est effectué en ligne est présente dans toute analyse du travail dans l'économie des plateformes. Qu'il s'agisse du travail à proprement parler, des profils professionnels des travailleurs, de la vision du travail, ou de la possibilité de réglementer ce travail, il peut tout à fait ne pas y avoir de concordance entre ces deux types de plateformes. Le fait de conduire un véhicule pour une plateforme et le fait de concevoir une page web pour une autre ont certes en commun qu'il s'agit de travaux réalisés via une plateforme, mais ces deux activités peuvent par ailleurs être très différentes à de nombreux égards. *Aussi peut-on difficilement considérer le travail via des plateformes comme un tout uniforme.*
11. Le profil des travailleurs est, lui aussi, différent. Outre les différences liées au sexe, à l'âge, à l'éducation ou à la condition migratoire, que nous aborderons plus loin, il y a une différence notable selon que le travail via une plateforme constitue la principale source de revenus du travailleur, ou au contraire une source complémentaire de revenus par rapport à ceux que le travailleur perçoit par ailleurs. S'il n'y a pas de données officielles sur cette question, selon certaines estimations, 30 pour cent des travailleurs des plateformes de travail en ligne en tireraient leur principale source de revenus, et 70 pour cent y trouveraient une source de revenus complémentaire. La proportion n'est pas la même dans les pays en développement où 44 pour cent des travailleurs des plateformes de travail en ligne en tireraient leur principale source de revenus. Pour les plateformes de transport de personnes et de livraison, la proportion s'inverse

¹² José Moisés Martín Carretero, «Las plataformas digitales como modelo de negocio», dans *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, María Luz Rodríguez Fernández (dir. de publication) (Madrid: ministère du Travail, des Migrations et de la Sécurité sociale, 2019), 15-34.

et ce sont respectivement 84 et 90 pour cent des travailleurs qui tirent de ces plateformes leur principale source de revenus ¹³.

12. Enfin, il existe aussi des différences dans les interactions entre les plateformes et le marché du travail. Pour commencer, les plateformes peuvent être considérées comme des entreprises qui organisent une activité économique donnée ou comme des marchés sur lesquels se rencontrent l'offre et la demande de tel ou tel bien ou service. Les plateformes de travail sur site apparaissent davantage comme des entreprises, tandis que celles dont les activités se font en ligne sont plutôt vues comme des marchés, même si ces deux types de plateformes présentent des caractéristiques de l'une et l'autre des deux catégories considérées ¹⁴.
13. Ainsi, les plateformes de travail sur site interagissent avec le marché du travail à peu près comme des entreprises traditionnelles, en ce sens qu'elles doivent recruter et organiser le travail nécessaire pour assurer les services qu'elles proposent là où elles les proposent. Les plateformes de travail en ligne sont, quant à elles, des espaces virtuels à l'échelle mondiale au sein desquels les utilisateurs entrent en contact avec des professionnels pour leur confier des tâches données. Dans le premier cas, les plateformes doivent être en lien avec le marché du travail local et tenir compte de ses règles et institutions existantes. Dans le second, il n'y a pratiquement aucune interaction. Vis-à-vis du marché du travail local, soit les plateformes de travail sur site vont restructurer le travail indépendant d'un secteur donné (comme dans le secteur du transport de personnes par exemple), soit elles vont tenter de remplacer le recrutement de travailleurs salariés qui se fait dans certains secteurs par le recours à des travailleurs indépendants ¹⁵. De leur côté, les plateformes de travail en ligne fonctionnent comme une sorte de «vivier planétaire» dans le nuage, ce qui leur permet de morceler, de déployer et de délocaliser des activités économiques de façon pratiquement déconnectée du marché du travail concerné et de ses institutions ¹⁶.

► 3. Dimensions économique et entrepreneuriale de l'économie des plateformes

3.1. Taille et développement du secteur des plateformes

14. Bien que le présent rapport ait pour objet les plateformes de travail, il convient de donner un aperçu de l'univers des plateformes dans toute leur diversité pour mieux appréhender ce phénomène économique. Une première radiographie de l'économie des plateformes existant à travers le monde ¹⁷ a été réalisée en 2015. Voici les chiffres qui en ressortent: i) à l'époque on dénombrait 176 plateformes; ii) leur valeur de marché était de 4 300 milliards de dollars des États-Unis (dollars É.-U.); iii) elles étaient pour la plupart installées en Asie (82 plateformes) ou aux États-Unis d'Amérique (64 plateformes); iv) les plateformes implantées aux États-Unis avaient néanmoins un poids économique plus important (72 pour cent) que celles implantées en Asie

¹³ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021 – Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*, 2021, 164 et 169-170.

¹⁴ Francesco Bogliacino *et al.*, «Quantity and quality of work in the platform economy», GLO Discussion Paper No. 420 (2019).

¹⁵ Jan Drahokoupil et Brian Fabo, «The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship», *ETUI Policy Brief* 5 (2016).

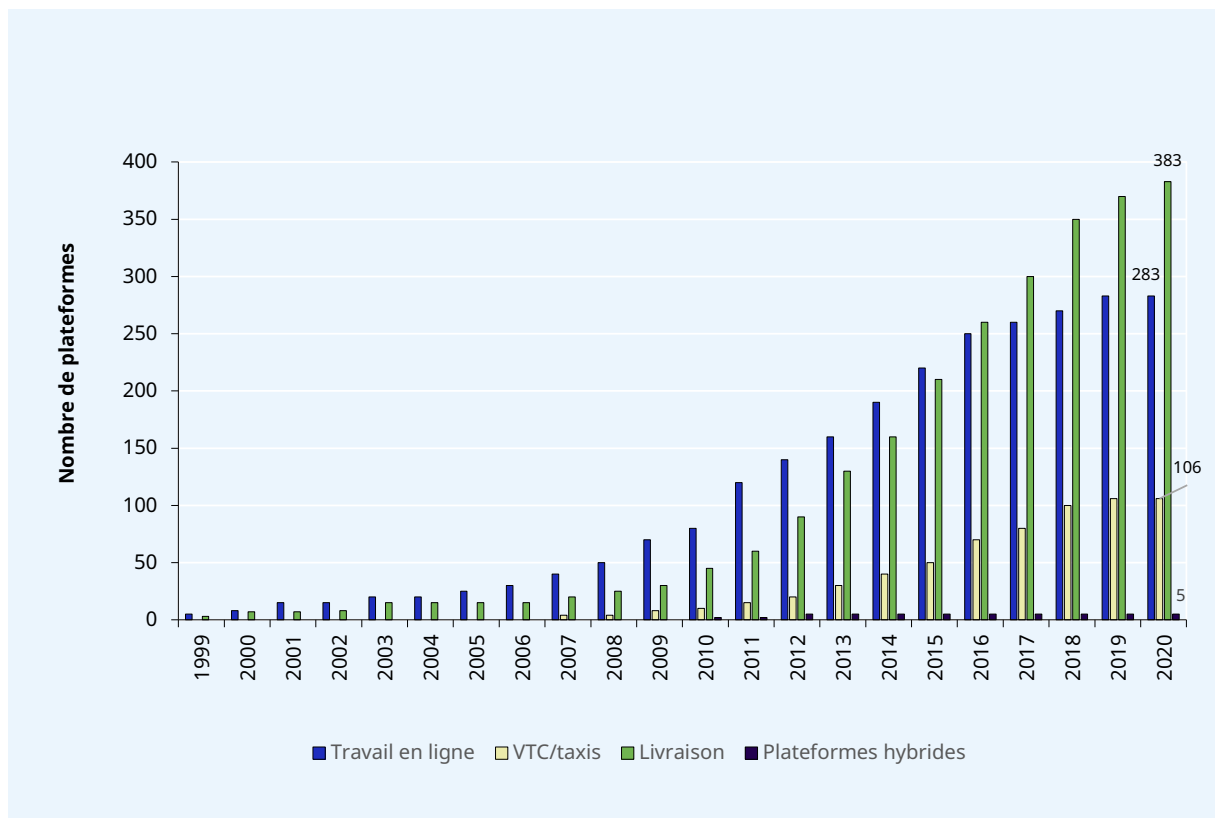
¹⁶ John Horton, William R. Kerr et Christopher Stanton, «Digital Labor Markets and Global Talent Flows», NBER Working Paper 23398 (2017).

¹⁷ Uniquement des plateformes faisant partie de la catégorie des «licornes».

(22 pour cent); et v) ces plateformes avaient créé 1,3 million d'emplois directs ¹⁸. En 2018, d'après plusieurs études ¹⁹, on dénombrait 242 plateformes, d'une valeur de marché de 7 100 milliards de dollars É.-U. avec un fort degré de concentration, puisque 7 plateformes représentaient à elles seules 69 pour cent de la valeur de marché totale (soit 4 900 milliards de dollars). Pour l'année 2022, la littérature spécialisée ²⁰ considère que cinq des dix plus grandes entreprises du monde sont des plateformes (Apple, Microsoft, Alphabet (Google), Amazon et Meta Platforms (Facebook)), pour une valeur de marché de près de 6 500 milliards de dollars É.-U. ²¹. Comme on peut le voir, il semble que tant le nombre de plateformes que leur valeur de marché soient en augmentation.

15. Selon certaines estimations, *les plateformes de travail* seraient passées de 142 en 2010 à 777 en 2020 ²². Pour la majeure partie d'entre elles (383), elles sont présentes dans le secteur de la livraison; viennent ensuite les plateformes de travail en ligne (283), suivies des plateformes dont l'activité est le transport de personnes (106). Il y a enfin un petit nombre de plateformes hybrides (5) dont les activités couvrent des services divers, parmi lesquels le commerce électronique. Toutefois, dans la mesure où il s'agit d'un secteur très dynamique, le nombre de ces plateformes pourrait augmenter.

► **Figure 1. Évolution du nombre de plateformes de travail**



Source: OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021*, 50.

¹⁸ Peter C. Evans et Annabelle Gawer, *The Rise of the Platform Enterprise: A Global Survey*, The Emerging Platform Economy Series 1 (2016).

¹⁹ KPMG N.V., *Unlocking the value of the platform economy: Mastering the good, the bad and the ugly*, 2018.

²⁰ Martin Kenney et John Zysman, «The Platform Economy and Geography: Restructuring the Space of Capitalist Accumulation», BRIE Working Paper 2019-11, 2019.

²¹ Global Market Cap Ranking, 13 juin 2022.

²² OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021*, 19 et 49-50.

3.2. Principaux secteurs d'activité économique concernés

16. L'inventaire des secteurs qui comptent le plus grand nombre de plateformes dépend de la définition retenue. Nous utiliserons ici une acception large englobant toutes les catégories de plateformes et pas uniquement les plateformes de travail. S'agissant des secteurs concernés présentés ci-après, leur liste n'est pas exhaustive.
17. *Hébergement*²³: les plateformes de services d'hébergement ont gagné en importance en termes de parts de marché, ainsi que d'incidence sur la configuration des villes où ces services sont proposés. Cette catégorie comprend les plateformes d'hébergement qui mettent en relation des particuliers proposant des services d'hébergement et des particuliers à la recherche de tels services, ainsi que les plateformes qui mettent en relation des particuliers avec des entreprises qui proposent non seulement des logements, mais aussi des chambres dans des hébergements soumis à réglementation. On citera parmi les plateformes de cette catégorie: Airbnb (2008)²⁴, Couchsurfing (2004), HomeAway (2006), Homestay (2013) et Rumbo (2000).
18. *Transport de personnes*²⁵: dans ce secteur, les plateformes mettent en relation des particuliers qui demandent un service de transport avec d'autres particuliers offrant ces services ou avec des conducteurs professionnels titulaires d'une licence. Certaines plateformes mettent donc en relation des chauffeurs de taxis avec leurs clients, alors que d'autres proposent des services de véhicules de transport avec chauffeur (VTC). Il existe enfin d'autres plateformes qui permettent à des particuliers de se mettre en relation pour partager le coût d'un trajet, sans contrepartie pour le service de transport. On citera parmi les plateformes de cette catégorie: BlaBlaCar (2006), Cabify (2011), Didi (2012), Grab (2012), Lyft (2012), MyTaxi (2009), Ola (2010) et Uber (2009).
19. *Services financiers*: les services financiers connaissent une importante transformation depuis l'apparition des entreprises de technofinance, ou entreprises technologiques à vocation financière, telles que les plateformes de paiement et de micropaiement, de change, de prêts participatifs et de financement collectif. Parmi les entreprises de la technofinance qui s'appuient sur des systèmes de plateforme, on citera: Crosslend (2015), Grow.ly (2013), Kickstarter (2009) et Zopa (2005).
20. *Services professionnels qualifiés*: dans cette catégorie, on trouve des plateformes qui offrent des services professionnels de programmation, de conception, de traduction, de conseil juridique ou de comptabilité assurés par des professionnels qualifiés, voire hautement qualifiés. On citera parmi les plateformes de cette catégorie: Catalant (2013), Gerson Lehrman Group (1998), Peopleperhour (2007) et UpWork (1999).
21. *Économie du soin à la personne*: même si ce type de plateformes existait avant la pandémie, celle-ci a fait apparaître un certain nombre de plateformes dédiées aux travaux domestiques ou aux soins à la personne. On citera parmi celles-ci: Cuideo (2015), Mypoppins (2016) ou encore Zolvers (2013).
22. *Livraison et petits services*: il existe aussi des plateformes qui mettent en relation des particuliers pour des services exigeant une moindre qualification, comme de petits travaux domestiques ou la livraison de marchandises et de produits alimentaires, ou pour des tâches particulièrement laborieuses, comme l'établissement de listings téléphoniques, ou encore la vérification de listes

²³ Les *Directives de l'OIT sur le travail décent et le tourisme socialement responsable*, 2017, sont d'application dans ce secteur.

²⁴ Les dates indiquées correspondent à l'année de création de la plateforme selon les données de Crunchbase.

²⁵ Les *Conclusions de la réunion technique sur l'avenir du travail décent et durable dans les services de transport urbain*, TMDWTS/2021/7, 2021, s'appliquent à ce secteur.

ou d'images. On citera parmi les plateformes de cette catégorie: Amazon Mechanical Turk (2005), Amazon Flex (2015), Delivery Hero (2011), Glovo (2015), Instacart (2012) et Taskrabbitt (2008).

23. *Contenus audiovisuels*: les plateformes de diffusion de contenus audiovisuels sont en train de transformer les secteurs de la création culturelle et audiovisuelle. Il s'agit aussi bien de plateformes de consommation en ligne de contenus musicaux ou audiovisuels que de véritables «agrégateurs» de contenus à la demande moyennant une redevance, un abonnement, ou un achat proprement dit. En font partie Amazon Prime Video (2006), Apple iTunes (2001), Netflix (1997), Spotify (2006) et YouTube (2005).
24. *Achat-vente de produits neufs ou d'occasion*: les plateformes de cette catégorie sont parmi les plus nombreuses et les plus prospères. Leurs activités portent aussi bien sur des produits d'occasion que des produits neufs, des offres promotionnelles et des articles de saisons antérieures, ou encore des produits numériques. Il peut s'agir de plateformes qui mettent en relation des entreprises et des clients ou de plateformes d'achat-vente entre particuliers. On citera notamment Amazon (1994), Apple App Store (2008), Ebay (1995), Google Play Store (2008), Rakuten (1997), Vinted (2008), ou encore Wallapop (2013).
25. *Alimentation et restauration*: dans ce secteur également, il existe des plateformes qui mettent en relation des prestataires de services d'alimentation et de restauration (gestion de réservation et d'offres promotionnelles de restaurants, assistance de chefs à domicile ou préparation de repas maison) et des clients. On citera parmi les plateformes de cette catégorie: EatWith (2012), Chefly (2013), La Fourchette (2006) et ShareTheMeal (2014).
26. Comme on peut le voir, le nombre de secteurs d'activité économique dans lesquels les plateformes sont présentes ne cesse d'augmenter ²⁶. Leur incidence sur l'emploi varie toutefois selon les secteurs. Selon certaines études, le secteur dans lequel les particuliers seraient les plus nombreux à proposer des services par le biais de plateformes serait celui du transport de personnes. C'est le cas, par exemple, dans l'Union européenne, où 44 pour cent des offres de services de particuliers via des plateformes l'ont été dans ce secteur ²⁷. Il en va de même aux États-Unis où 62 pour cent des particuliers qui perçoivent des revenus de plateformes de travail ou d'investissement font du transport de personnes ²⁸, ainsi que dans des pays d'Afrique comme le Kenya où, dans 33 pour cent des cas, les particuliers qui proposent des services sur des plateformes proposent des services de transport ²⁹.
27. Pour ce qui a trait aux services fournis en ligne via des plateformes, il ressort de l'Online Labour Index, un indicateur économique qui prend en compte les projets et services proposés par les cinq plus grandes plateformes de services en ligne de langue anglaise, que la majorité de ces services concernent le développement de logiciels, les contenus créatifs et multimédias, la collecte et le traitement de données, la rédaction et la traduction, la vente et le marketing et, enfin, les services professionnels.

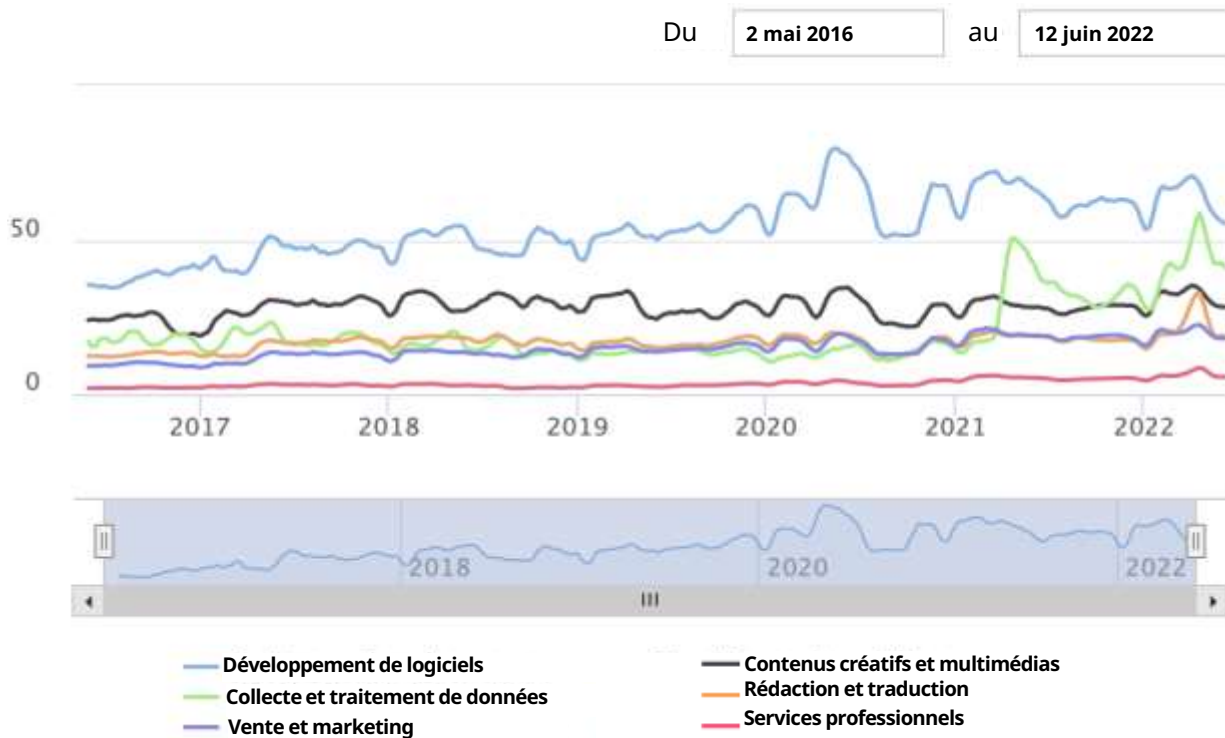
²⁶ Martín Carretero, «Las plataformas digitales como modelo de negocio».

²⁷ Union européenne, «Collaborative economy in the EU».

²⁸ Diana Farrell, Fiona Greig et Amar Hamoudi, «The Evolution of the Online Platform Economy: Evidence from Five Years of Banking Data», *AEA Papers and Proceedings* 109 (2019): 362-366.

²⁹ Mastercard, *The Gig Economy in East Africa: A Gateway to the Financial Mainstream*, 2020.

► Figure 2. Principales tâches réalisées via des plateformes de travail en ligne



Source: Online Labour Index.

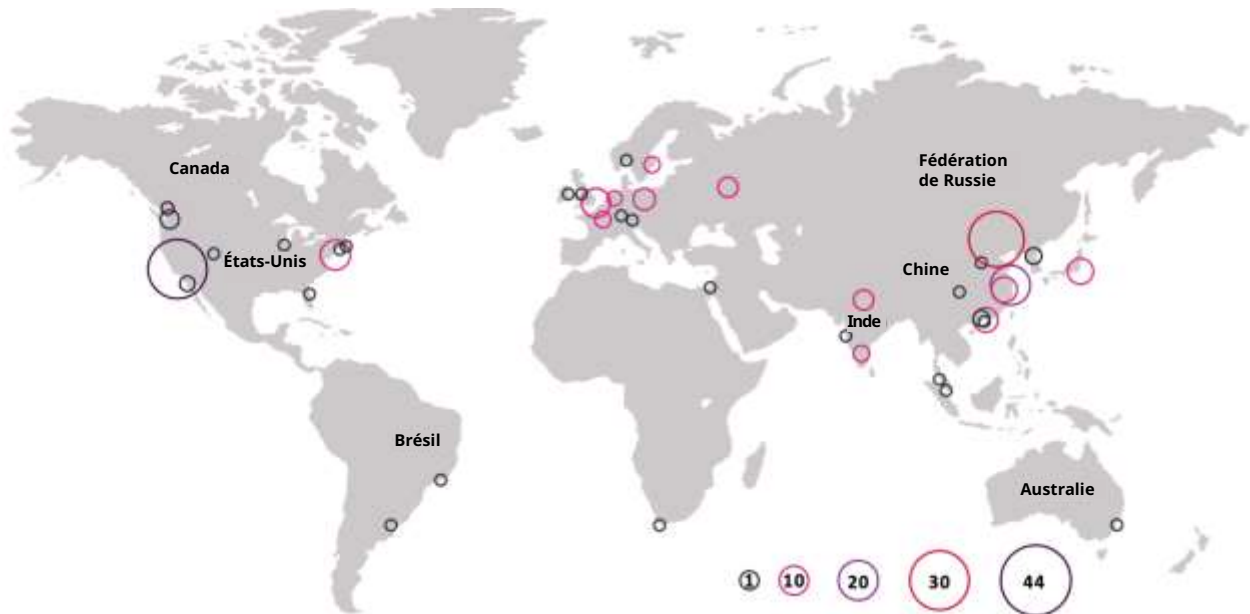
3.3. Géographie de l'économie des plateformes

28. Bien que, toutes catégories confondues, les plateformes aient un champ d'action planétaire, si l'on s'intéresse à l'endroit où ces plateformes ont leur siège, on s'aperçoit que l'économie des plateformes est fortement concentrée dans certaines régions et pays. En Asie, le pays qui compte le plus grand nombre de plateformes selon certaines estimations est la Chine (64); en Amérique du Nord, ce sont les États-Unis (63); et en Europe, c'est le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (9). Les plateformes sont enfin bien moins présentes en Amérique latine et en Afrique (3)³⁰. Des études récentes³¹ confirment cette concentration et indiquent que les investissements dans les nouvelles entreprises utilisant l'intelligence artificielle se font à 94 pour cent aux États-Unis et en Chine.

³⁰ Evans et Gawer, *The Rise of the Platform Enterprise*, 11.

³¹ Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, *Rapport sur l'économie numérique 2021 – Flux transfrontières de données et développement: À qui profitent ces flux?*, 2021.

► **Figure 3. Villes dans lesquelles sont concentrés les sièges des plateformes**



Source: Evans et Gawer.

- 29.** Parmi les facteurs qui expliquent la concentration géographique de l'économie des plateformes, les plus couramment cités sont: i) l'accès au capital-risque – les plateformes ont en effet besoin de financements de cette nature, de sorte qu'elles pourront avoir tendance à s'implanter dans certaines régions en fonction de la disponibilité de capital-risque dans celles-ci; ii) le cadre normatif, selon qu'il est plus ou moins favorable à l'installation d'entreprises dans le pays; iii) le développement des infrastructures numériques dans le pays; et iv) la taille du marché et sa maturité, pour savoir si les consommateurs potentiels des produits et services offerts par les plateformes sont nombreux ou pas et si la concurrence d'autres plateformes répondant à un modèle économique analogue est importante ou non sur le marché visé, ce qui tend peu à peu à faire diminuer le nombre de plateformes sur un même marché ³².
- 30.** *On constate aussi une concentration géographique des plateformes de travail*, tant en ce qui concerne les investissements dont elles bénéficient que les revenus qu'elles génèrent. S'agissant des investissements, ils s'élevaient à 57 milliards de dollars É.-U. en Asie, à 46 milliards de dollars en Amérique du Nord et à 12 milliards de dollars en Europe, ces montants totalisant un peu plus de 96 pour cent de l'ensemble des investissements réalisés dans le monde. S'agissant des revenus générés par les plateformes, les États-Unis totaliseraient 49 pour cent des revenus des 243 plateformes dont les données ont été prises en compte, la Chine, 23 pour cent et l'Europe, 11 pour cent, soit en tout 83 pour cent des revenus générés par l'économie des plateformes ³³. Quant au travail par l'intermédiaire des plateformes, il se répartit différemment. Selon les données de l'Online Labour Index du 17 juin 2022, la majorité des personnes effectuant du travail en ligne via des plateformes se trouveraient en Asie (62 pour cent) et elles seraient 18 pour cent en Europe et 7 pour cent en Amérique du Nord.

³² Vera Demary et Christian Rusche, *The Economics of Platforms* (Cologne: Institut der deutschen Wirtschaft e.V., 2018), 25-26.

³³ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021*, 70-71.

3.4. Les modèles économiques de l'économie des plateformes

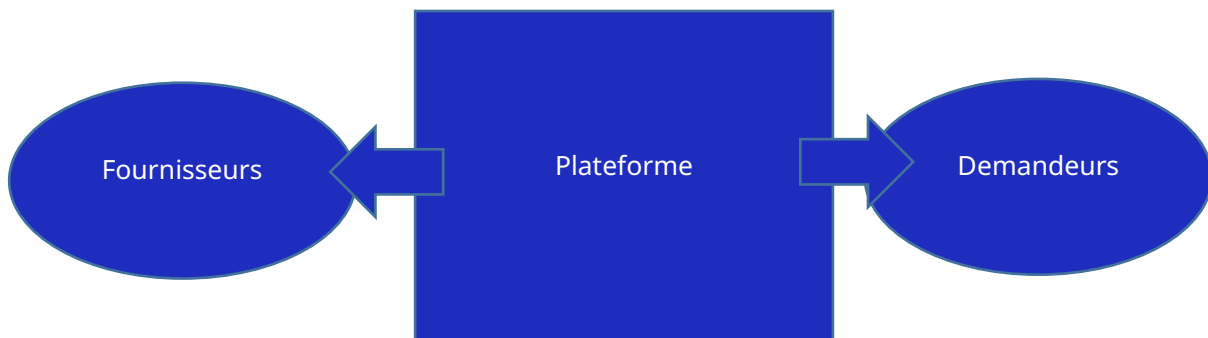
- 31. Dans cette partie, nous nous appuyerons sur la définition de modèle économique la plus largement acceptée par les économistes et les entrepreneurs. Il s'agit de la définition proposée par Osterwalder et Pigneur, pour qui «un modèle économique établit les bases à partir desquelles une activité économique crée, fournit et capte de la valeur». Le modèle économique des plateformes peut ainsi être défini comme un modèle qui «réunit deux groupes ou plus de clients distincts mais interdépendants et crée de la valeur en leur donnant la possibilité d'interagir» ³⁴.
- 32. La différence par rapport aux modèles économiques traditionnels se trouve dans la structuration de la chaîne de valeur. Dans le modèle traditionnel ³⁵, les entreprises partent des ressources qu'elles se procurent auprès de leurs fournisseurs pour leur ajouter de la valeur aux différentes étapes que sont l'approvisionnement, le traitement, la distribution, le marketing et le service après-vente. Il s'agit d'un modèle linéaire dans lequel les entreprises génèrent de la valeur ajoutée à chaque étape du processus, ce qui se retrouve *in fine* dans le prix facturé au client.



Source: Martín Carretero.

- 33. Si certaines plateformes suivent, elles aussi, cette chaîne de valeur linéaire, la majorité d'entre elles se structurent autour de la fonction d'intermédiaire qu'elles assurent entre les clients et les fournisseurs, et produisent de la valeur aux deux extrémités de la chaîne. Il s'ensuit que la valeur d'une plateforme dépend dans une large mesure de sa capacité à mettre en relation des fournisseurs et des demandeurs.

Création de valeur sur les plateformes



Source: Martín Carretero.

³⁴ Alexander Osterwalder et Yves Pigneur, *Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers* (Wiley, 2010), 14 et 77.

³⁵ Michael E. Porter, *The Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance* (New York: Free Press, 1985).

34. Partant de cette structure de base, les modèles économiques des plateformes peuvent être de différents types.

► **Tableau 1. Modèles économiques des plateformes**

	Description du modèle	Exemples
Marchés d'échange en ligne	Marchés sur lesquels sont vendus et distribués des produits et services, de manière physique ou numérique, à un prix généralement inférieur à celui des opérateurs traditionnels.	<ul style="list-style-type: none"> • Alibaba (1999) * • Amazon (1994) • Amazon Marketplace (2000) • Craigslist (1995) • eBay (1995) • Rakuten (1997) • Spotify (2006) • Taobao (2003)
Réseaux sociaux	Plateformes hébergeant des utilisateurs qui génèrent des contenus destinés à être consommés par d'autres utilisateurs.	<ul style="list-style-type: none"> • Facebook (2004) • Flickr (2004) • Twitter (2006) • YouTube (2005)
Économie collaborative	Marchés de location de biens et de prestation de services susceptibles d'être sous-utilisés ou de ne pas être reconnus, fournis à des prix généralement inférieurs à ceux des opérateurs traditionnels.	<ul style="list-style-type: none"> • Airbnb (2008) • JustPark (2006) • RelayRides (2009) • Sidecar (2007) • Uber (2009)
Externalisation ouverte (ou «crowdsourcing»)	Marchés de fourniture de travail ou de connaissances techniques.	<ul style="list-style-type: none"> • Amazon Mechanical Turk (2005) • TaskRabbit (2008) • Upwork (1999)
Financement collectif/prêts participatifs	Marchés sur lesquels il est possible de donner, nantir, prêter ou investir de l'argent à des taux d'intérêt généralement supérieurs à ceux du secteur financier traditionnel.	<ul style="list-style-type: none"> • Indiegogo (2008) • Kickstarter (2007) • Lending Club (2007) • Prosper (2005)

* Les dates indiquées correspondent à l'année de création de la plateforme, selon les données de Crunchbase.

Source: Tableau élaboré par les auteurs d'après Paul Langley et Andrew Leyshon, «Platform capitalism: The intermediation and capitalization of digital economic circulation», *Finance and Society* 3, n° 1 (2017), 11-31.

3.5. Collaboration et concurrence entre les plateformes numériques et les autres types d'entreprises

3.5.1. Avantages concurrentiels des modèles de plateformes

35. L'avantage principal des plateformes est qu'elles permettent à l'offreur et au demandeur d'interagir, ce qui entraîne une élimination quasi totale des coûts de transaction liés à la fourniture de biens et de services. L'accès aux plateformes est automatisé, les délais sont extrêmement réduits et leur utilisation est relativement simple. Une fois connecté, l'utilisateur peut faire son choix entre différentes offres, à des prix et/ou des niveaux de qualité différents, et ce, en temps réel. La conclusion du contrat ainsi que le paiement sont, eux aussi, automatisés, ce qui réduit encore les coûts administratifs de la transaction. Enfin, les plateformes contribuent à réduire

l'asymétrie de l'information observée sur le marché, dans la mesure où l'utilisateur peut comparer différents services, de prix et de qualité différents, avant de se décider ³⁶.

- 36.** Le deuxième avantage concurrentiel des plateformes est qu'elles permettent de faire des économies d'échelle et qu'elles favorisent l'économie en réseau. Une fois la structure de base établie, la multiplication des transactions fait que le coût par unité supplémentaire produite tend vers zéro, de sorte que plus une plateforme assure de transactions, plus elle prend de la valeur et plus elle attire de nouveaux participants. Cette rétro-alimentation positive est appelée «effet de réseau»: plus la plateforme est grande, plus elle a de chances de continuer de croître à un coût très faible voire nul. Autrement dit, le réseau prend de la valeur lorsque la perception d'utilité qui lui est associée augmente avec le nombre de ses utilisateurs. Ainsi, l'intérêt d'utiliser une plateforme dépend de la capacité de celle-ci de générer des effets de réseau, soit directement (lorsqu'elle prend de la valeur du fait de l'augmentation du nombre de participants au sein d'un même groupe), soit indirectement (lorsqu'elle prend de la valeur du fait de l'augmentation du nombre de participants au sein d'autres groupes) ³⁷. De surcroît, plus le nombre d'utilisateurs d'une plateforme est important, plus il est possible de recueillir des données sur ceux-ci, ce qui permet de répondre d'autant mieux à leurs attentes et d'attirer de nouveaux utilisateurs, ce qui constitue, là aussi, un avantage concurrentiel par rapport aux entreprises traditionnelles ³⁸.
- 37.** Enfin, un autre des avantages concurrentiels des plateformes est l'arbitrage réglementaire auquel elles ont recours. Dans la mesure où elles se considèrent non pas comme des fournisseurs de biens ou des prestataires de services, mais comme des intermédiaires, elles s'estiment dispensées de l'application de la réglementation relative aux différents biens et services qu'elles commercialisent. Les obligations réglementaires (en matière de fiscalité, de droit du travail et de consommation) incombent ainsi aux fournisseurs et prestataires eux-mêmes ou aux clients, et ce sont les producteurs des biens et des services qui en assument les coûts. En outre, les plateformes ne sont pour ainsi dire pas touchées par les coûts liés à la sous-utilisation des ressources – gestion des stocks, heures de travail non utilisées, délais d'attente, etc. – qui sont assumés par ceux qui y offrent lesdites ressources ³⁹.

3.5.2. Le pouvoir de marché des plateformes et ses répercussions sur la loyauté de la concurrence

- 38.** Selon leur capacité de développement et la part de marché qu'elles détiennent, les plateformes peuvent exercer un pouvoir de marché important. Elles peuvent, d'une part, dans une situation de monopsonne vis-à-vis des offreurs, durcir unilatéralement leurs conditions d'accès, exiger l'exclusivité, augmenter leurs commissions, etc. et, d'autre part, exercer un monopole vis-à-vis des demandeurs et, notamment, augmenter leurs tarifs. Cette double captation de valeur, lorsqu'elle se produit, fait que les recettes de courtage augmentent, ce qui est en lien direct avec l'effet d'économie en réseau évoqué précédemment. Pour y parvenir, les plateformes doivent travailler

³⁶ Eric Brousseau et Thierry Pénard, «The Economics of Digital Business Models: A Framework for Analyzing the Economics of Platforms», *Review of Network Economics* 6, n° 2 (2007): 81-114.

³⁷ Mark de Reuver, Carsten Sørensen et Rahul C. Basole, «The Digital Platform: A Research Agenda», *Journal of Information Technology* 33, n° 2 (2018): 124-135.

³⁸ Damien Gérardin, «What Should EU Competition Policy Do to Address the Concerns Raised by the Digital Platforms' Market Power?» (2018).

³⁹ Martín Carretero, «Las plataformas digitales como modelo de negocio».

aussi bien avec des offreurs qu'avec des demandeurs qui acceptent les prix pratiqués et structurer leur modèle économique de manière à pouvoir fixer les prix ⁴⁰.

39. *Lorsque les plateformes jouent de leur pouvoir de marché, cela peut engendrer une dépendance des entreprises avec lesquelles elles travaillent.* Les entreprises peuvent trouver un intérêt aux plateformes dans la mesure où elles leur donnent accès à une demande potentielle des consommateurs à l'égard de leurs produits et services. Mais elles peuvent aussi venir à dépendre d'une ou de plusieurs plateformes, voire en devenir captives, leur dépendance étant fonction de la part des ventes réalisées par le biais des plateformes ou du coût qu'auront assumé ces entreprises et des investissements qu'elles auront réalisés pour adapter leurs produits ou services aux exigences des plateformes. De tels coûts peuvent dissuader les entreprises de quitter les plateformes. En outre, la réputation de l'entreprise, qui repose sur les appréciations attribuées par les clients, peut aussi être un frein pour celles qui voudraient se retirer d'une plateforme, dans la mesure où cette réputation n'est pas transférable sur d'autres plateformes.
40. *Ce phénomène peut être particulièrement marqué chez les petites entreprises* ⁴¹. Il est vrai que pour de nombreuses petites entreprises, les plateformes sont un moyen d'accéder à un marché mondial, de développer leur part de marché et d'accélérer leur transformation numérique, ce qui leur est extrêmement bénéfique. Pour autant, si elles dépendent largement d'une ou de plusieurs plateformes pour atteindre leurs clients, que ce soit pour proposer leurs produits ou services sur le marché ou pour tirer profit des canaux publicitaires desdites plateformes, ces dernières jouissent alors d'un grand pouvoir de négociation à leur égard. Elles peuvent alors se montrer plus dures en ce qui concerne leurs conditions de publicité, les tarifs des transactions, la visibilité des entreprises sur les marchés, ou faire une place disproportionnée à leurs propres produits ou services au détriment de ceux de ces petites entreprises. *Certaines de ces pratiques ont été jugées illégales au motif qu'elles relèvent de la concurrence déloyale* ⁴².
41. Par ailleurs, l'émergence de plateformes dans un secteur peut entraîner une chute des prix du marché. En règle générale, la diminution du coût des transactions et l'intégration de nouveaux offreurs et demandeurs grâce à l'effet de réseau se traduit par une diminution des prix d'achat et de vente dont profitent les plateformes. Dans certains secteurs, cette diminution des prix sur lesdites plateformes peut se ressentir au-delà de ces seules plateformes. Dans le cas des secteurs réglementés, où les prix sont fixes, cela peut entraîner une diminution de la demande, qui se détourne des entreprises du secteur au profit des plateformes. À titre d'exemple, on peut citer le différend qui oppose le secteur des taxis aux plateformes de transport de personnes. Qui plus est, *dans la mesure où la plateforme propose des prix inférieurs aux coûts que doivent supporter certains fournisseurs, elle peut aller jusqu'à évincer ces fournisseurs du marché avec la perte d'emplois que cela suppose.* Telle est la menace qui pèse, par exemple, sur le secteur hôtelier de certaines villes, où le prix de marché de l'hébergement et le déplacement de la demande sont tels que les recettes des hôtels risquent d'être insuffisantes à leur maintien sur le marché ⁴³.
42. Ce processus de chute des prix peut être le fruit de la dynamique de concurrence générée par les plateformes. En effet, si une plateforme décide de pénétrer un marché en subventionnant

⁴⁰ Martín Carretero, «Las plataformas digitales como modelo de negocio».

⁴¹ Filipe Da Silva, Júlia De Furquim et Georgina Núñez Reyes, *La libre competencia en la economía digital: las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) en América Latina y el impacto del COVID-19* (CEPAL, 2020).

⁴² Dans l'affaire T-612/17, le Tribunal de l'Union européenne a confirmé l'amende de 2,42 milliards d'euros infligée à Google constatant que l'entreprise avait abusé de sa position dominante en favorisant son propre comparateur de produits par rapport aux comparateurs de produits de tiers. De leur côté, les [autorités réglementaires de la Chine ont infligé une amende de 2,308 milliards d'euros à Alibaba](#) pour avoir exigé l'exclusivité des entreprises dont la plateforme vend les produits.

⁴³ Bulchand et Melián, *La revolución de la economía colaborativa*.

l'intégration des utilisateurs dans le but d'atteindre la masse critique nécessaire pour que les effets de réseau commencent à se manifester, les opérateurs traditionnels risquent d'avoir beaucoup de mal à être concurrentiels. Dans certains cas, la pénétration d'un marché par le subventionnement d'une des extrémités de la plateforme est financée par une hausse des prix à l'autre extrémité (c'est ce qu'on appelle la subvention croisée). Mais il y a aussi des cas où cette entrée sur le marché est financée par du capital-risque, ce type d'investissement visant la création de valeur en sachant à l'avance qu'il y aura des périodes de pertes malgré une perspective de forte croissance à moyen ou long terme ⁴⁴. Cela confère un avantage considérable aux plateformes face aux entreprises concurrentes, dans la mesure où elles peuvent ainsi prolonger des réductions de prix pour gagner des parts de marché même si c'est à perte, ce que les entreprises traditionnelles ne peuvent pas se permettre en raison des pressions exercées par leurs actionnaires si elles sont en-dessous du seuil de rentabilité.

- 43.** Enfin, la chute des prix des facteurs de production doit aussi être mentionnée. Selon certaines études, en cas de rapport de forces inégal dans les relations commerciales entre une plateforme et les prestataires, il pourrait y avoir une pression à la baisse de la rémunération du travail, qui toucherait l'ensemble du marché du travail, en particulier dans les activités à forte consommation de main-d'œuvre ⁴⁵. Si la plateforme faisait pression de la sorte, les prix du marché chuteraient, ce qui mettrait les entreprises traditionnelles face à une transformation du marché à laquelle leurs structures de prix ne seraient pas nécessairement adaptées ⁴⁶. Le coût des conditions de travail et de la protection sociale joue un rôle déterminant en l'espèce. Or, dans la mesure où ces coûts dépendent du statut des travailleurs, ce statut va être essentiel pour assurer des conditions de concurrence loyale entre les plateformes et les entreprises traditionnelles. De fait, des tribunaux commerciaux ont d'ores et déjà rendu des décisions selon lesquelles la qualification des travailleurs des plateformes comme travailleurs indépendants relevait d'une pratique déloyale de la plateforme vis-à-vis des autres entreprises ⁴⁷.

► 4. Le travail dans l'économie des plateformes

4.1. Nombre de personnes travaillant via des plateformes de travail

- 44.** Il est très difficile de déterminer le nombre exact de travailleurs des plateformes dans le monde ou même dans un pays donné. La principale difficulté réside dans le fait que *le sujet n'a fait l'objet de pratiquement aucune enquête statistique officielle et qu'il n'existe pas de définition uniforme de ce qu'est un travailleur des plateformes* ⁴⁸. Plusieurs études ont toutefois recensé 14 enquêtes (dont 6 officielles) selon lesquelles le nombre de travailleurs des plateformes dans le monde représenterait entre 0,3 et 22 pour cent de la population adulte ⁴⁹. D'autres études ⁵⁰ mettent

⁴⁴ Lina Khan, «Amazon's Antitrust Paradox», *The Yale Law Journal* 126, n° 3 (2017): 710-805.

⁴⁵ Dafna Bearson, Martin Kenney et John Zysman, «Measuring the Impacts of Labor in the Platform Economy: New Work Created, Old Work Reorganized, and Value Creation Reconfigured», *Industrial and Corporate Change* 30, n° 3 (2021): 536-563 et 558.

⁴⁶ OCDE, *Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation – La stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, 2018.

⁴⁷ [Arrêt de la Cour de cassation française, 12 janvier 2022.](#)

⁴⁸ La [Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail](#), adoptée par la Conférence internationale des statisticiens du travail à sa 20^e session (2018), appelle à «mener de nouveaux travaux conceptuels et méthodologiques sur la mesure de l'emploi lié aux plates-formes», paragr. 140 f).

⁴⁹ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021*, 20 et 53.

⁵⁰ Eurofound, «Mapping the contours of the platform economy», Working paper WPEF19060, 2019.

toutefois en garde contre la méthode utilisée pour quantifier le travail via des plateformes, étant donné les différences qui existent, d'une enquête à l'autre, entre les questions posées, la période de référence, le cadre temporel et l'échantillon utilisé. Nous considérons par conséquent qu'il faut donner la priorité aux enquêtes officielles, même si celles-ci présentent actuellement des défauts analogues.

45. Les données obtenues par l'intermédiaire de ces enquêtes sont présentées dans le tableau 2. Comme nous pouvons le constater, lorsque la question posée dans l'enquête fait précisément référence à l'exécution de tâches ou la prestation de services par l'intermédiaire d'une plateforme, on obtient un pourcentage de travailleurs qui ne dépasse pas 4 pour cent. Ce résultat est proche de celui rapporté par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)⁵¹, qui a évalué le nombre de travailleurs des plateformes à un pourcentage de 1 à 3 de l'ensemble des travailleurs.

► **Tableau 2. Statistiques officielles relatives aux travailleurs des plateformes**

Pays	Date de l'enquête	Période de référence	Nom de l'enquête	Type de travail via des plateformes	Part du travail via des plateformes
Canada	Novembre 2015- octobre 2016	Douze derniers mois	Enquête sur la population active, composante contenu additionnel – données d'octobre 2016 ¹	Offre de services de transport	0,3 %
Danemark	Janvier- mars 2017	Douze derniers mois	Enquête sur la population active du Danemark ²	Travail par l'intermédiaire de sites Web ou d'une application mobile	1 %
États-Unis	Mai 2017	Semaine de référence	Bureau of Labor Statistics, Contingent Worker Supplement	Utilisation d'une plateforme pour effectuer des tâches, physiquement ou en ligne	1 %
États-Unis	Novembre 2017	Six derniers mois	CPS Computer and Internet Use Supplement	Offre de services en capital ou en travail via Internet	6 %
États-Unis	Novembre -décembre 2017	Dernier mois	FED Report on the Economic Well-Being of US Households in 2017. Survey of Households Economics and Decision-making	Obtention d'un revenu secondaire en effectuant des tâches en ligne ou en assurant des services de transport	4 % (tâches en ligne) et 2 % (services de transport)

⁵¹ Cyrille Schwellnus *et al.*, «Gig economy platforms: Boon or Bane?», OECD Economics Department Working Papers No. 1550, 2019, 8.

Pays	Date de l'enquête	Période de référence	Nom de l'enquête	Type de travail via des plateformes	Part du travail via des plateformes
Finlande	2017	Douze derniers mois	Enquête sur la population active de Finlande en 2017 ³	Obtention de revenus via des plateformes de travail ou de capital	7 %
France	2017	Semaine de référence	<i>Ad Hoc</i> module of European LFS (6th wave sample) (module ad hoc 2017 de l'Enquête sur la population active de l'UE sur le travail indépendant)	Travail indépendant dont l'activité principale consiste à contacter des clients via des plateformes ou une entreprise tierce	0,8 % de la population active
Suisse	2019	Douze derniers mois	Enquête suisse sur la population active ⁴	Offre de services de transport de personnes ou d'autres services via une plateforme ou une application mobile	0,4 %
Union européenne	Avril 2018	Régulièrement (au moins une fois par mois)	Eurobaromètre Flash 467 ⁵	Offre de services via des plateformes	1 %

¹ Statistique Canada, «[L'économie du partage au Canada](#)». ² Centre de recherche sur les relations de travail (FAOS) de l'Université de Copenhague, «[Digitalization of work and digital platforms in Denmark](#)». ³ Statistics Finland, «[Labour Force Survey 2017](#)». ⁴ Office fédéral de la statistique, «[Services de plateformes numériques](#)». ⁵ Union européenne, «[Collaborative economy in the EU](#)».

Source: Tableau établi par les auteurs.

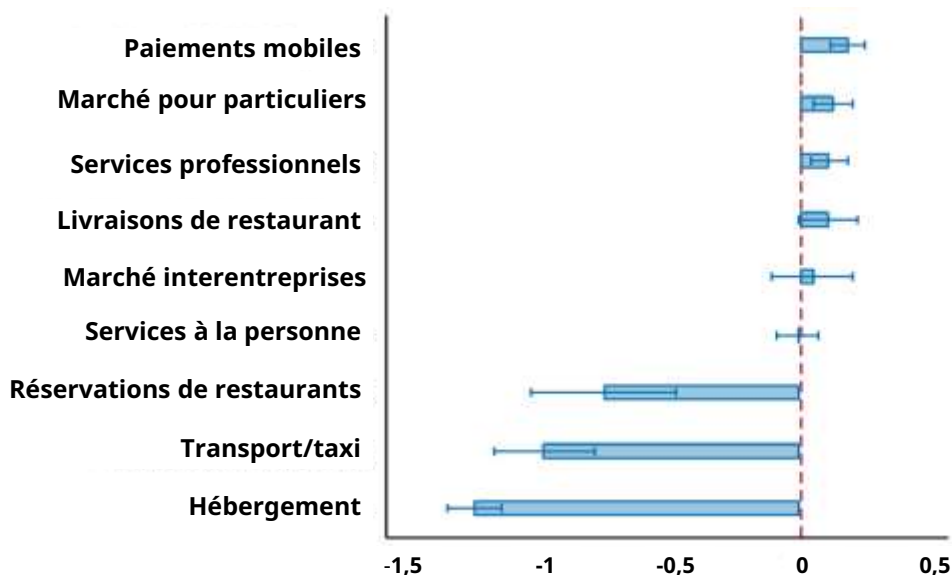
4.2. Effets de la pandémie de COVID-19 sur le travail via des plateformes

46. Pendant la pandémie, les plateformes ont fortement contribué au maintien d'activités considérées comme essentielles pour la population, comme la livraison de médicaments par exemple, mais s'agissant de l'emploi les répercussions de la pandémie de COVID-19 peuvent être considérées comme ambivalentes. D'après certaines études, les services fournis par l'intermédiaire de plateformes impliquant une proximité physique ont connu un net recul, ce qui a pu faire perdre leur emploi à bon nombre de travailleurs⁵². C'est le cas des services de transport, d'hôtellerie et de réservation de restaurants via des plateformes⁵³, mais aussi des services de soins à la personne.

⁵² Maryam Batool *et al.*, «How COVID-19 has shaken the sharing economy? An analysis using Google trends data», *Economic Research-Ekonomska Istraživanja* 34, n° 1 (2021): 2374-2386.

⁵³ OCDE, «The role of online platforms in weathering the COVID-19 shock», *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, 2021.

► **Figure 4. Effets de la pandémie de COVID-19 sur l'activité des plateformes dans les pays de l'OCDE**



Source: OCDE, «The role of online platforms in weathering the COVID-19 shock».

47. Dans le domaine des soins à la personne, des études menées en Espagne et en Argentine font état d'une baisse de respectivement 72 et 66 pour cent des services de soins ponctuels, et d'une baisse de 66 pour cent en Argentine des services de soins à moyen et long terme (alors qu'en Espagne, ces derniers ont connu une augmentation de 160 pour cent, vraisemblablement due au taux de mortalité élevé dans les maisons de retraite et au fait que les soins aux personnes âgées leur ont alors été prodigués à leur propre domicile par des personnes recrutées par l'intermédiaire de plateformes) ⁵⁴.
48. En revanche, la crise sanitaire a eu pour effet d'augmenter l'activité d'autres types de plateformes et des personnes travaillant par leur intermédiaire. C'est le cas des plateformes de livraison qui, après un léger fléchissement au début de la pandémie, ont connu un net rebond par la suite, étant donné que les services de livraison ont été considérés comme essentiels dans de nombreux pays. Les études les plus récentes mettent en avant deux effets positifs possibles de ce rebond d'activité: i) le remplacement des emplois perdus dans d'autres secteurs à cause de la pandémie; et ii) l'augmentation du nombre de commandes et donc du revenu des travailleurs qui offraient déjà leurs services sur ces plateformes ⁵⁵.
49. Dans les études menées en Argentine, par exemple, les effets constatés sont les mêmes. Ces études font observer: i) que le travail local via des plateformes est devenu l'une des rares possibilités d'emploi disponibles pendant la pandémie pour les personnes qui avaient perdu leur emploi; ii) que la demande de services de livraison a presque doublé entre avril 2019 et avril 2020; et iii) qu'il y a eu une augmentation d'environ 15 pour cent des livraisons assurées par des livreurs par rapport à l'année précédente ⁵⁶. Ces résultats concordent avec ceux d'autres études. En

⁵⁴ Digital Future Society et Banque interaméricaine de développement (BID), *Economía de plataformas y COVID-19. Una mirada a las actividades de reparto, los cuidados y los servicios virtuales en España y América Latina*, 2021.

⁵⁵ Dominika Polkowska, «Platforms work during the COVID-19 pandemic: A case study of Glovo couriers in Poland», *European Societies* 23, n° SUP 1 (2021): S321-S331.

⁵⁶ OIT, «*Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina*», Note technique, 2020.

Espagne et en Amérique latine, l'augmentation de l'activité des plateformes de livraison a été respectivement de 103 et 259 pour cent pour les achats en supermarché, de 28 et 209 pour cent pour la livraison de repas à domicile, et de 78 et 141 pour cent pour les courriers et colis. Le nombre de livreurs travaillant via des plateformes a augmenté de 16,5 pour cent en Espagne et de 38 pour cent en Amérique latine ⁵⁷. Dans l'ensemble des pays de l'OCDE et du G20, l'activité des plateformes (de paiement, d'achat de produits et de livraison de repas à domicile) au cours des six premiers mois de la pandémie a augmenté de 20 pour cent ⁵⁸.

50. Par ailleurs, l'essor du travail via des plateformes de travail en ligne pendant la pandémie fait consensus ⁵⁹. Les données de l'indice *Online Labour Index* révèlent une hausse sensible de l'activité de ces plateformes à partir de mars 2020, suivie d'une baisse quelques mois après, quand le confinement a pris fin.

► **Figure 5. Demande de travail via des plateformes de travail en ligne pendant les premiers mois de la pandémie**



Source: Online Labour Index.

⁵⁷ Digital Future Society et BID, *Economía de plataformas y COVID-19*.

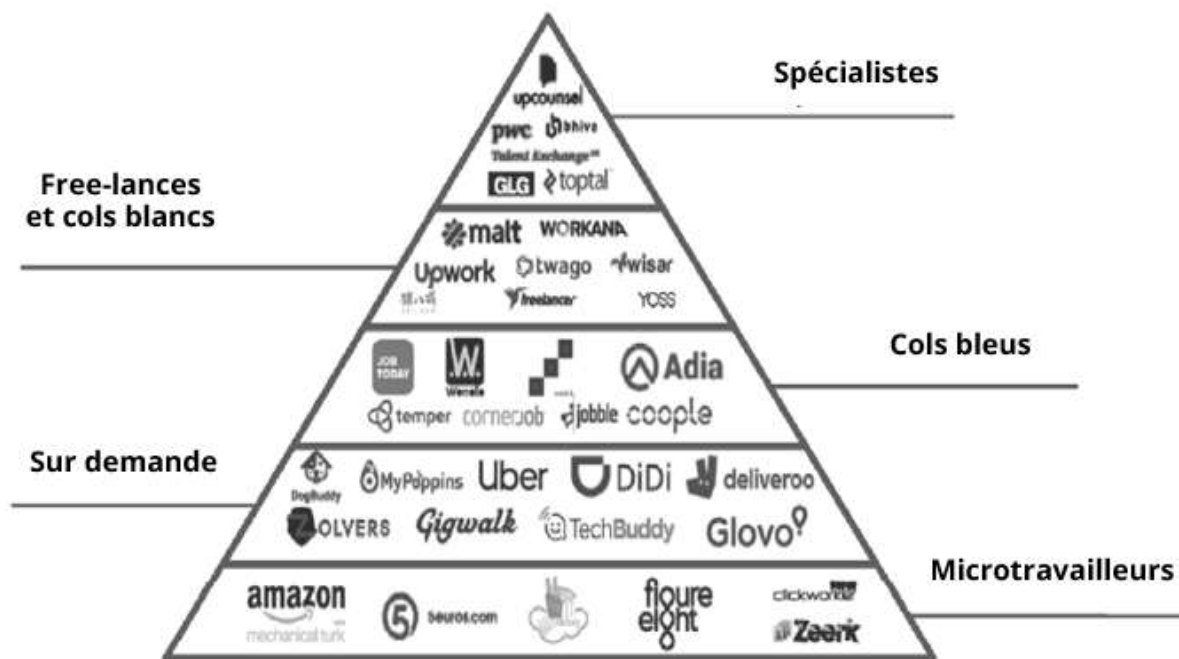
⁵⁸ OCDE, «The role of online platforms in weathering the COVID-19 shock».

⁵⁹ Uma Rani et Rishabh Kumar Dhir, «Platform Work and the COVID Pandemic», *The Indian Journal of Labour Economics* 63, n° 1 (2020): 163-171; Muhammad Umar, Yan Xu et Sultan Sikandar Mirza, «The impact of Covid-19 on Gig economy», *Economic Research-Ekonomska Istraživanja* 34, n° 1 (2021): 2284-2296.

4.3. Profils des travailleurs des plateformes

51. Comme mentionné plus haut (partie 2.2), les personnes travaillant par l'intermédiaire des plateformes ne relèvent pas d'un seul et unique archétype. Même si la plupart des études portent sur le travail effectué via des plateformes de livraison ou de transport de personnes, les profils sont très divers au sein de ce groupe de travailleurs. Selon leur dépendance économique vis-à-vis des plateformes, ces travailleurs sont classés par certaines études en trois catégories: les «professionnels» (qui tirent leur principale source de revenus du travail via des plateformes), les «flexibles» (qui complètent le revenu de leur travail à temps partiel par un travail via des plateformes) et les «pluriactifs» (qui cherchent à obtenir un revenu en plus de celui qu'ils tirent déjà d'un travail à temps plein)⁶⁰. Toutes les estimations indiquent que, en dehors des secteurs du transport de personnes et de la livraison, la majorité des travailleurs des plateformes relèvent de ces deux dernières catégories, les «professionnels» constituant une minorité⁶¹.

► Figure 6. Plateformes et catégories de travail via des plateformes



Source: Cañigual.

- 52. Il est néanmoins possible de faire une synthèse des principales caractéristiques des travailleurs des plateformes.
- 53. Le travail via des plateformes est *très largement masculin*. Selon certaines études, une personne sur trois travaillant via des plateformes de travail en ligne est une femme; dans les pays en

⁶⁰ Albert Cañigual, «Perfiles del trabajo en plataformas digitales», dans *Tecnología y Trabajo: el impacto de la revolución tecnológica en los derechos laborales y la protección social*, María Luz Rodríguez Fernández (dir. de publication) (Navarra: Thomson Reuters, 2021), 159-174.

⁶¹ Huws et al., *Work in the European Gig Economy*; Maria Cesira Urzì Brancati, Annarosa Pesole et Enrique Fernández-Macías, *New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey* (Office des publications de l'Union européenne, 2020).

développement, ce rapport est d'une personne sur cinq ⁶². Sur les plateformes de travail sur site, les femmes représentent moins de 10 pour cent de l'ensemble des travailleurs ⁶³. Même si la majorité des travailleurs des plateformes sont des hommes, l'argument selon lequel le travail via des plateformes permet aux personnes qui ont plus de difficultés à accéder au marché du travail, notamment les femmes, d'obtenir un emploi, est souvent avancé. Cela vient du fait que le travail en ligne peut être effectué à domicile et qu'il permet de concilier plus facilement vie professionnelle et vie familiale. En effet, parmi les personnes qui travaillent via des plateformes de travail en ligne parce qu'elles peuvent le faire depuis leur domicile et ainsi assumer leurs responsabilités familiales, 13 pour cent sont des femmes et seulement 5 pour cent des hommes ⁶⁴.

54. Toutefois, les possibilités d'emploi que représentent les plateformes pour les femmes dépendent dans une large mesure de l'accès de celles-ci aux technologies numériques, qui n'est pas le même dans tous les pays du monde, et de la capacité à rompre avec les stéréotypes sexistes qui caractérisent certaines professions ⁶⁵. En outre, *concevoir le travail via des plateformes comme un moyen pour les femmes de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale peut contribuer à perpétuer les rôles genrés et les inégalités femmes-hommes* sur le marché du travail et dans la société ⁶⁶.
55. Les travailleurs des plateformes *sont plus jeunes que l'ensemble de la population active*. Dans l'Union européenne, la moyenne d'âge de l'ensemble des personnes ayant un emploi est de 42,4 ans (OECD.Stat), tandis que celui des personnes qui travaillent via des plateformes au moins une fois par mois est de 33,9 ans ⁶⁷. De plus, l'âge moyen des travailleurs dans le monde est de 39,5 ans (ILOSTAT), tandis que celui des personnes travaillant via des plateformes de travail en ligne est de 33,2 ans ⁶⁸.
56. Même si, compte tenu des différences entre les types de plateformes, les niveaux de développement des pays et les âges des travailleurs, il est difficile de comparer les niveaux d'éducation, on peut observer que, tant dans l'Union européenne que dans le monde en général, les travailleurs des plateformes *ont un niveau d'instruction plus élevé que les autres travailleurs*. En effet, il y a parfois une inadéquation entre le niveau d'éducation des travailleurs et les tâches qu'ils effectuent via les plateformes. Comme illustré dans le tableau ci-dessous, dans l'Union européenne, 50 pour cent des travailleurs des plateformes ont fait des études supérieures, contre 35 pour cent seulement pour l'ensemble des travailleurs. En outre, 63 pour cent des personnes qui travaillent par l'intermédiaire de plateformes de travail en ligne ont fait des études supérieures, alors que seulement 25 pour cent de l'ensemble des travailleurs à l'échelle mondiale ont ce niveau d'études. Le tableau montre également que, selon les plateformes, les travailleurs ont des niveaux d'instruction différents: les travailleurs des plateformes de travail en ligne ont généralement un niveau d'études plus élevé que ceux des plateformes de transport de personnes ou de livraison.

⁶² Janine Berg *et al.*, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail – Pour un travail décent dans le monde en ligne* (BIT, 2019), xiv.

⁶³ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021*, 147-148.

⁶⁴ Berg *et al.*, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail*, xiv.

⁶⁵ Ria Kasliwal, «Gender and the Gig Economy: A Qualitative Study of Gig Platforms for Women Workers», *ORF Issue Brief* No. 359, 2020.

⁶⁶ Bogliacino *et al.*, «Quantity and quality of work in the platform economy».

⁶⁷ Urzì Brancati, *New evidence on platform workers in Europe*.

⁶⁸ Berg *et al.*, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail*.

► **Tableau 3. Niveaux d'éducation des travailleurs des plateformes (en pourcentage)**

Niveau	Europe	Urzi Brancati	Monde	OIT *		
	ILOSTAT		ILOSTAT	En ligne	Transport de personnes	Livraison
Primaire	17	15	44	2	31	28
Secondaire	47	35	30	37	79	76
Supérieur	35	50	25	63	24	21

* OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021*.

- 57.** D'après les estimations, 17 pour cent des personnes travaillant en ligne via des plateformes sont des migrants, cette proportion étant plus élevée dans les pays développés (38 pour cent) que dans les pays en développement (7 pour cent). Sur les plateformes offrant des services de transport de personnes ou de livraison, le pourcentage de la population migrante est variable. Alors que seulement 1 pour cent des travailleurs des plateformes de transport de personnes sont des migrants, ils sont 15 pour cent sur les plateformes de livraison⁶⁹. Dans ce dernier secteur, la proportion de la population migrante est beaucoup plus élevée dans certains pays d'Amérique latine, principalement en raison de l'arrivée de personnes en provenance de la République bolivarienne du Venezuela, pour lesquelles le travail via des plateformes est souvent la seule source de revenus et a l'avantage de présenter peu de barrières à l'entrée⁷⁰. Dans tous les cas de figure, sachant que le BIT⁷¹ estime que les migrants représentent 4,9 pour cent de l'emploi mondial, il semblerait que *les migrants soient surreprésentés* dans l'économie des plateformes, en particulier sur les plateformes de travail en ligne et de livraison.
- 58.** Par ailleurs, il est communément avancé que l'économie des plateformes pourrait représenter une source de revenus notable pour les réfugiés. Toutefois, dans la pratique, ce n'est pas toujours possible. En raison du manque d'infrastructures technologiques dans les lieux où vivent les réfugiés et du manque de compétences numériques de certains d'entre eux, il est très difficile que le travail via des plateformes soit une solution génératrice de revenus pour les réfugiés⁷². *En outre, ce type de travail, tant pour les migrants que pour les réfugiés, pourrait limiter l'insertion de ces personnes sur le marché du travail, dans la mesure où elles seraient cantonnées à ces emplois sans pouvoir accéder aux autres.*
- 59.** Le travail via des plateformes permet également de pratiquer le «nomadisme numérique». Les personnes qui travaillent entièrement en ligne, y compris celles qui offrent leurs services via des plateformes de travail en ligne, peuvent le faire depuis n'importe quel endroit de la planète. Cette pratique peut ouvrir des perspectives économiques à certains pays, qui attirent ces travailleurs grâce à leur climat ou leur culture et génèrent ainsi de nouvelles sources d'activité économique et d'emploi. C'est le cas, par exemple, de l'Estonie et de la Barbade. Toutefois, cette démarche n'est pas sans risque. Le processus de gentrification qui en résulte dans certains endroits s'accompagne d'une hausse des loyers ou des prix de l'immobilier. Les études montrent par

⁶⁹ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021*, 149.

⁷⁰ OIT, *El aporte de las personas refugiadas y migrantes venezolanas en los servicios esenciales de reparto de alimentos y medicina durante la pandemia de la COVID-19*, 2021.

⁷¹ OIT, *Estimaciones mundiales de l'OIT concernant les travailleurs migrants – Résultats et méthodologie*, troisième édition, Résumé, 2021.

⁷² OIT, *Digital Refugee Livelihoods and Decent Work: Towards Inclusion in a Fairer Digital Economy*, 2021.

ailleurs que les revenus de ces travailleurs sont instables et les règles applicables en matière de travail et de protection sociale incertaines ⁷³.

60. Le travail via des plateformes peut aussi être réalisé dans un autre pays sans qu'il soit nécessaire de traverser les frontières physiquement. Certains pays et régions du monde ont des règles migratoires qui limitent l'entrée, le séjour et le travail des migrants sur leur territoire. Le travail via des plateformes de travail en ligne peut être réalisé depuis n'importe où et être «introduit» sur n'importe quel territoire, indépendamment des restrictions migratoires qui y sont appliquées ⁷⁴. *Cela remet en question la capacité de l'État-nation à réguler son marché du travail.*
61. Enfin, l'informalité est aussi présente dans l'économie des plateformes que dans les autres segments de l'économie. À notre connaissance, il n'a pas été démontré que les activités réalisées par l'intermédiaire des plateformes étaient plus susceptibles d'être informelles que les autres. Le caractère informel des activités dans l'économie des plateformes peut dépendre de multiples facteurs. Par exemple, les travailleurs qui tirent leur principale source de revenus d'activités hors plateformes, et qui déclarent ces revenus et paient les impôts et cotisations correspondants, peuvent considérer qu'il n'est pas nécessaire de déclarer des activités complémentaires exercées par l'intermédiaire d'une plateforme. Les travailleurs indépendants, dont certains omettent souvent intentionnellement de déclarer leurs activités, trouveraient plus facilement des marchés pour leurs services grâce à l'économie des plateformes, en particulier lorsqu'il s'agit de tâches de petite envergure. Selon les données empiriques recueillies dans certaines régions, les travailleurs indépendants enfreindraient parfois involontairement les règles. Il ressort d'estimations de l'Union européenne ⁷⁵ que la plupart des problèmes rencontrés par les travailleurs indépendants opérant dans l'économie des plateformes sont les suivants: i) la façon dont le service peut être fourni en toute légalité n'est pas claire pour eux (ce qu'affirment 22 pour cent des personnes interrogées); ii) les systèmes de paiement des impôts sont compliqués (19 pour cent); iii) ils ont l'impression qu'il est compliqué ou difficile de fournir le service en toute légalité (13 pour cent); et iv) leur statut professionnel n'est pas clair (9 pour cent) ⁷⁶. L'informalité dans l'économie des plateformes peut également être liée au fait que la relation d'emploi entre les plateformes et les travailleurs n'est pas reconnue, question qui est examinée plus loin.
62. Cela dit, les plateformes peuvent également favoriser la réduction de l'informalité ⁷⁷. Une des caractéristiques du travail via des plateformes, c'est sa traçabilité totale: toutes les données relatives à la tâche effectuée, le temps consacré à celle-ci et le profit réalisé par les travailleurs sont enregistrés. Si les plateformes transmettaient ces informations aux autorités compétentes, cela permettrait de régulariser le travail effectué et de le soumettre aux impôts et aux cotisations de sécurité sociale applicables, mais aussi d'ouvrir les droits correspondants aux travailleurs concernés. Il faudrait pour cela mettre en place de nouveaux cadres juridiques qui obligeraient les plateformes à communiquer les informations relatives à l'ensemble des transactions effectuées et disposer d'une structure institutionnelle forte pour faire appliquer la législation, ce

⁷³ Beverly Yuen Thompson, «Digital Nomads: Employment in the Online Gig Economy», *Glocalism: Journal of Culture, Politics and Innovation* 1 (2018).

⁷⁴ Christophe Degryse, «Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie», Institut syndical européen (ETUI), Working Paper 2016.02 (2016).

⁷⁵ Union européenne, «Collaborative economy in the EU».

⁷⁶ Colin Williams, Mireia Llobera Vila et Adrian Horodnic, «Tackling Undeclared Work In The Collaborative Economy And Bogus Self-Employment», Working Paper, *Plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré*, 2020.

⁷⁷ Bulchand et Melián, *La revolución de la economía colaborativa*.

qui n'est pas le cas dans tous les pays. La recommandation n° 204 offre d'autres pistes pour réduire l'informalité.

4.4. Possibilités de création d'emplois dans l'économie des plateformes

- 63.** Selon certaines études, le nombre de travailleurs des plateformes dans le monde, estimé à 43 millions en 2018, devrait atteindre 78 millions en 2023 ⁷⁸. Il est toutefois difficile de savoir combien d'emplois seront créés par l'économie des plateformes à moyen et long terme. *Les travaux de recherche menés mettent plutôt en évidence une dynamique de création/destruction/transformation susceptible de produire des effets ambivalents sur l'emploi, l'important étant l'effet net final* ⁷⁹. Ce que l'on peut affirmer néanmoins, c'est que les plateformes peuvent avoir une incidence sur la quantité d'emplois et leur qualité pour trois raisons: i) la modification des prix; ii) l'évolution de l'efficacité; et iii) la création d'emplois qui n'existaient pas jusque-là.
- 64.** Nous savons (partie 3.5.2) que les plateformes peuvent modifier la demande d'un bien ou d'un service donné en appliquant des prix subventionnés. L'exemple le plus connu est celui des services de transport de passagers via des plateformes, dont les prix sont en général inférieurs à ceux des taxis agréés. Cette pratique entraîne des variations tout du long de la courbe de la demande ainsi qu'un élargissement du marché, car un plus grand nombre de personnes sont alors en mesure de payer pour des services de transport et disposées à le faire ⁸⁰. Le tableau ci-dessous montre comment Uber et Lyft ont gagné des parts de marché au détriment des taxis ⁸¹, mais aussi comment la taille du marché a presque doublé en cinq ans. Une évolution analogue a été observée dans le secteur de l'hébergement, où l'arrivée d'Airbnb a fait croître le marché (l'offre d'un plus grand nombre de logements disponibles stimule le tourisme et l'activité dans l'industrie hôtelière, ainsi que l'emploi dans ces secteurs), mais finit par nuire aux structures d'hébergement plus vulnérables en détruisant des emplois ⁸².

► **Tableau 4. Déplacements quotidiens dans la ville de New York (en miles)**

Année	Uber	Lyft	Taxi	Total
2016	140	17	422	579
2017	254	41	377	672
2018	382	98	336	816
2019	484	152	286	921
2020	520	175	232	927

Source: Todd W. Schneider, «Taxi, Uber, and Lyft Usage in New York City».

- 65.** L'élargissement du marché pour un bien ou un service donné peut conduire à créer davantage d'emplois, mais pas nécessairement de meilleurs emplois. Si la baisse des prix et l'élargissement

⁷⁸ Mastercard, *Fueling the global gig economy: How real-time, card-based disbursements can support a changing workforce*, 2020.

⁷⁹ OCDE, *Measuring Platform Mediated Workers*, 2019.

⁸⁰ OCDE, *Measuring Platform Mediated Workers*.

⁸¹ À propos des effets sur les revenus des chauffeurs de taxi, voir Vox, «New York City cracks down on Uber and other ride-hailing apps».

⁸² Georgios Zervas, Davide Proserpio et John W. Byers, «The Rise of the Sharing Economy: estimating the Impact of Airbnb on the Hotel Industry», *Journal of Marketing Research* 54, n° 5 (2017): 687-705.

du marché sont le résultat de gains d'efficacité, alors les emplois créés peuvent être de qualité (ou, tout du moins, d'aussi bonne qualité qu'auparavant). Cependant, *la baisse des prix et l'élargissement du marché peuvent également résulter d'une baisse des revenus, d'une diminution du coût de la protection sociale et d'une détérioration des conditions de travail. Dans ce cas, les emplois peuvent être plus nombreux, mais ils seront de moins bonne qualité* ⁸³.

- 66.** En ce qui concerne les plateformes, les résultats sont ambivalents. Pour ce qui est des *plateformes de travail sur site*, des études montrent que, dans le secteur du transport de personnes, les chauffeurs des plateformes gagnent dans certains pays entre 22 et 86 pour cent de plus que les chauffeurs travaillant hors plateformes. Dans le secteur de la livraison, si les revenus des chauffeurs-livreurs des plateformes sont inférieurs dans certains pays, ils peuvent être jusqu'à 39 pour cent supérieurs à ceux de leurs collègues qui ne travaillent pas par l'intermédiaire des plateformes dans d'autres pays ⁸⁴. D'autres études ⁸⁵ font également état de revenus plus élevés pour les travailleurs des plateformes par rapport à leurs collègues hors plateformes: 4,8 pour cent de plus pour les travaux d'intérieur, 6,56 pour cent de plus dans le secteur des transports et 15,71 pour cent de plus dans celui du bien-être.
- 67.** Cependant, s'agissant des *plateformes de travail en ligne*, certaines études montrent comment le pouvoir de ces structures en situation de monopsonne peut faire chuter les revenus des travailleurs dans une proportion pouvant atteindre 20 pour cent ⁸⁶. Dans d'autres publications, il est estimé qu'*une grande partie des travailleurs des plateformes perçoit un revenu horaire inférieur au salaire horaire minimum local* ⁸⁷. Enfin, des études révèlent (sur la base de données provenant des États-Unis et de l'Union européenne) que les travailleurs des plateformes perçoivent un salaire horaire inférieur de 66 pour cent à celui de travailleurs comparables ⁸⁸ hors plateformes ⁸⁹.
- 68.** Certaines professions, comme celles de modérateur de contenu sur les réseaux sociaux ou de formateur en intelligence artificielle, n'existeraient pas ou seraient marginales si ces plateformes n'existaient pas ⁹⁰. Il est toutefois difficile de déterminer la part que représentent ces nouvelles professions. Selon certaines enquêtes, un tiers des nouveaux emplois créés (aux États-Unis) au cours des vingt-cinq dernières années, notamment dans les domaines du développement et de la gestion de systèmes technologiques, de la fabrication de matériel informatique ou de la création d'applications mobiles, n'existaient pas ou existaient à peine auparavant ⁹¹. Bien évidemment, il est probable que le nombre d'emplois créés soit beaucoup plus faible, mais il ne fait aucun doute qu'une partie de ces nouveaux emplois résulte de la naissance des plateformes.

⁸³ OCDE, *Measuring Platform Mediated Workers*.

⁸⁴ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021*, 170-173.

⁸⁵ Willem Pieter De Groen et Ilaria Maselli, «The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market», *CEPS Special Report* n° 138 (2016).

⁸⁶ Arindrajit Dube *et al.*, «Monopsony in Online Labor Markets», *American Economic Review: Insights* 2, n° 1 (2020): 33-46.

⁸⁷ Berg *et al.*, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail*.

⁸⁸ Ils sont comparables car ils exécutent les mêmes tâches et ils ont le même âge et les mêmes compétences.

⁸⁹ Michele Cantarella et Chiara Strozzi, «Workers in the Crowd: The Labour Market Impact of the Online Platform Economy», *Industrial and Corporate Change* 30, n° 6 (2021): 1429-1458.

⁹⁰ Berg *et al.*, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail*.

⁹¹ McKinsey Global Institute, «[Technology, Jobs, and the Future of Work](#)».

► 5. Le débat juridique sur la qualification des personnes travaillant via des plateformes

69. Même si certaines plateformes font le choix de signer un contrat de travail avec les travailleurs qu'elles recrutent, la plupart d'entre elles se présentent comme des intermédiaires technologiques et les personnes qui travaillent par leur intermédiaire ont un statut d'indépendant. Le choix de l'une ou l'autre formule n'est pas anodin. Le contrat de travail est le moyen d'offrir un meilleur niveau de protection sociale et de travail aux personnes engagées, les travailleurs indépendants sans contrat de travail ne bénéficiant pas du même niveau de protection. La qualification juridique des travailleurs est également importante pour assurer des conditions de concurrence loyale entre les entreprises, puisque celles-ci seront équilibrées ou déséquilibrées selon le niveau des coûts salariaux assumés par les entreprises pour les travailleurs qu'elles emploient. Enfin, le statut juridique des travailleurs est également un aspect important pour les pouvoirs publics car il a une incidence sur les cotisations sociales et les impôts perçus par l'État⁹². C'est pour cette raison qu'à plusieurs reprises le statut d'indépendant des personnes travaillant via des plateformes a été contesté, ce qui a conduit à: i) un nombre significatif de décisions de justice; et ii) un nombre important d'initiatives portant sur la qualification du travail via des plateformes. *Toutes concernent les travailleurs des plateformes dont l'activité s'effectue sur site et aucune ne concerne les personnes travaillant en ligne.* Cela étant, les travailleurs en ligne contestent eux aussi leur qualification. C'est ainsi que plusieurs études⁹³ font observer que si ces travailleurs en ligne sont pour la plupart qualifiés de travailleurs indépendants, ils se considèrent eux-mêmes comme étant des travailleurs dépendants.

5.1. Raisonnements juridiques relatifs à la qualification des personnes travaillant via des plateformes

70. Les décisions de justice portant sur la qualification juridique des travailleurs des plateformes sont nombreuses. Nous avons donc choisi de n'en mentionner que quelques-unes parmi les plus connues.

► Tableau 5. Décisions de justice portant sur la qualification des travailleurs des plateformes

<p>Arrêt de la Cour suprême du Royaume-Uni du 19 février 2021 concernant les chauffeurs d'Uber¹</p>	<p>Qualification: dépendants</p> <p>Arguments: les chauffeurs ont une relation de dépendance vis-à-vis de la plateforme Uber puisque c'est la plateforme qui détermine le montant qu'ils perçoivent pour leur travail, impose les conditions du contrat, pénalise le refus de fourniture de services et restreint la communication entre les clients et les conducteurs.</p>
<p>Arrêt de la Cour suprême de Justice du Brésil du 28 août 2019 concernant les chauffeurs d'Uber²</p>	<p>Qualification: indépendants</p> <p>Arguments: les chauffeurs ne sont pas dans une relation de subordination dans la mesure où ils fournissent des services de façon ponctuelle, sans horaires préétablis, et qu'ils ne perçoivent pas un salaire fixe.</p>

⁹² OCDE, *Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation*.

⁹³ Huws et al., *Work in the European Gig Economy*; Berg et al., *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail*.

Décision du Tribunal de district de Pennsylvanie du 11 avril 2018 concernant les chauffeurs d'UberBlack ³

Qualification: indépendants

Arguments: les chauffeurs ont la liberté de se connecter à l'application et de s'en déconnecter, ils ne travaillent pas pour une seule plateforme en exclusivité et ils ont la possibilité d'obtenir le bénéfice qu'ils souhaitent.

Arrêt de la Cour suprême de Californie du 30 avril 2018 concernant les chauffeurs de Dynamex ⁴

Qualification: dépendants

Arguments: l'activité est détenue par l'entreprise et les chauffeurs en font partie: c'est elle qui cherche les clients, fait sa publicité, fixe les prix, détermine le lieu de collecte et de livraison des colis.

Décision du Tribunal populaire du district de Haidian (Chine) du 6 juin 2018 concernant les livreurs de FlashEx ⁵

Qualification: travailleurs

Arguments: l'autonomie dont jouit le travailleur pour accepter les commandes et déterminer ses heures de travail est limitée; la plateforme a fait du profit sur le travail réalisé par les livreurs.

Décision du tribunal du travail de Nouvelle-Zélande du 17 décembre 2020 concernant les chauffeurs d'Uber ⁶

Qualification: indépendants

Arguments: le travailleur n'est pas particulièrement vulnérable et il comprend parfaitement les termes du contrat; c'est lui qui détermine quand et combien de temps il se connecte et qui fournit les moyens nécessaires à la réalisation de l'activité, comme le véhicule ou le forfait de données mobiles.

Arrêt de la Cour suprême d'Espagne du 25 septembre 2020 concernant les livreurs de Glovo ⁷

Qualification: dépendants

Arguments: l'activité du travailleur dépend des instructions qu'il reçoit de la plateforme, il ne dispose pas de l'infrastructure nécessaire à la réalisation de son activité et il n'a pas de véritable liberté ou autonomie.

Décision de la Fair Work Commission d'Australie du 21 avril 2020 concernant une livreuse d'UberEats ⁸

Qualification: indépendants

Arguments: la plateforme ne contrôle pas la durée du travail ni la quantité de travail de la travailleuse et celle-ci n'a pas l'obligation d'effectuer des services déterminés, elle peut accepter des commandes d'autres plateformes concurrentes et elle ne se présente pas comme une «émanation» de l'activité de la plateforme puisqu'elle ne doit pas porter de logo distinctif ni d'uniforme.

Décision du Tribunal de première instance de Montevideo (Uruguay) du 14 février 2022 sur les chauffeurs d'Uber ⁹

Qualification: dépendants

Arguments: les faits doivent primer sur les termes utilisés dans le contrat souscrit par les parties; l'activité de la plateforme est le transport étant donné que ses revenus dépendent du nombre de courses réalisées par les chauffeurs; ceux-ci sont intégrés à l'organisation de l'entreprise, ce qui, en vertu de la recommandation n° 198 de l'OIT, est un indice spécifique de l'existence d'une relation de travail.

¹ Arrêt de la Cour suprême du Royaume-Uni. ² Arrêt de la Cour suprême de Justice du Brésil. ³ Décision du Tribunal de district de Pennsylvanie. ⁴ Arrêt de la Cour suprême de Californie. ⁵ Décision du Tribunal populaire du district de Haidian (Chine). ⁶ Décision du tribunal du travail de Nouvelle-Zélande. ⁷ Arrêt de la Cour suprême d'Espagne. ⁸ Décision de la Fair Work Commission d'Australie. ⁹ Décision du Tribunal de première instance de Montevideo (Uruguay).

71. Comme le tableau ci-dessus le montre, *il n'y a pas de position unanime à propos de la qualification des travailleurs des plateformes en tant que travailleurs dépendants ou indépendants*. En résumé, les arguments avancés dans un sens et dans l'autre sont les suivants.
72. Les arguments sur lesquels reposent les décisions qualifiant le travailleur d'indépendant sont les suivants: i) ces travailleurs ayant la possibilité de se faire remplacer, il n'est pas exigé d'eux qu'ils accomplissent personnellement le travail, alors que c'est une condition requise dans une relation de travail; ii) la personne travaillant par l'intermédiaire d'une plateforme ne travaille pas de façon exclusive pour une seule plateforme, son activité se rapprochant plutôt en cela de la prestation de services fournis à plusieurs clients, qui est le fait des travailleurs indépendants; iii) la personne travaillant via une plateforme est autonome dans la réalisation de son activité, puisqu'elle se connecte quand elle le souhaite et qu'elle travaille quand elle le souhaite, et qu'en outre elle est libre d'accepter ou de refuser une prestation; et iv) le travailleur réalise le bénéfice qu'il souhaite dans la mesure où ses revenus dépendent du temps qu'il décide de passer connecté à la plateforme.
73. Les arguments sur lesquels reposent les décisions qualifiant le travailleur de dépendant sont les suivants: i) la géolocalisation à laquelle sont soumis ces travailleurs permet de suivre et de contrôler dans son intégralité la prestation de service, ce qui est une marque de leur dépendance; ii) le travailleur n'est pas libre d'accepter ou de refuser des prestations quand il existe un système de points et de sanctions qui le soumet au pouvoir d'organisation et de sanction de la plateforme; et iii) l'activité ne relève pas du travailleur mais bien de la plateforme, dans la mesure où c'est elle qui apparaît comme prestataire du service aux yeux du public, c'est elle que les consommateurs contactent et c'est elle aussi qui définit la politique tarifaire et la stratégie de marché, le travailleur faisant partie intégrante de cet engrenage d'entreprise ⁹⁴.

5.2. Initiatives adoptées en matière de qualification des travailleurs des plateformes

74. La littérature spécialisée fait état de plusieurs options choisies en matière de qualification des travailleurs des plateformes. La première option est celle d'une absence d'intervention de la part du législateur. Le travail via les plateformes n'est pas réglementé et ce sont les décisions de justice qui vont déterminer si les travailleurs doivent être qualifiés de dépendants ou d'indépendants. C'est une solution possible mais elle peut conduire à une insécurité juridique, tant pour les travailleurs que pour les plateformes, dans la mesure où le statut des travailleurs ainsi que les droits et les coûts qui y sont associés vont changer selon le point de vue adopté par les juges dans chaque cas d'espèce.
75. La deuxième option consiste à créer des statuts intermédiaires entre celui de travailleur dépendant et celui de travailleur indépendant. C'est ce qui a été fait au Royaume-Uni, avec le statut de *worker* et en Espagne, avec celui de *trabajador autónomo económicamente dependiente* (travailleur indépendant économiquement dépendant). L'idée qui sous-tend cette option est que le travail via une plateforme peut ne pas correspondre aux caractéristiques du travail dépendant ni à celles du travail indépendant et que, pour cette raison, ce type d'emploi doit être soumis à

⁹⁴ On retrouve certaines de ces caractéristiques dans la définition du «non-salarié dépendant» telle que présentée dans la Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail, 2018: «Les non-salariés dépendants sont des personnes qui travaillent dans le cadre de dispositions contractuelles de nature commerciale (mais pas dans le cadre d'un contrat d'emploi) pour fournir des biens ou des services pour ou au nom d'une autre unité économique. Ce ne sont pas des salariés de cette unité économique mais ils dépendent d'elle pour l'organisation et l'exécution de leur travail, leur revenu ou l'accès au marché. Ce sont des travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit et qui dépendent d'une autre entité exerçant un contrôle sur leurs activités productives et bénéficie directement de leur travail.» (paragr. 35).

une réglementation spécifique. C'est une solution possible mais il faut savoir que si on augmente le nombre de statuts possibles des travailleurs, on augmente aussi l'insécurité juridique liée au choix entre un statut et un autre ⁹⁵.

76. Une troisième possibilité consiste à renforcer la présomption d'existence d'une relation de travail et à inverser la charge de la preuve de sorte que ce soit la plateforme qui doit démontrer l'existence d'un véritable travail indépendant, l'objectif étant de faciliter la qualification de ces travailleurs comme travailleurs dépendants ⁹⁶.
77. Il existe enfin une autre option consistant à dépasser la distinction entre travailleurs dépendants et travailleurs indépendants en octroyant à ces deux types de travailleurs les mêmes droits du travail et le même accès à la protection sociale ⁹⁷.
78. Il existe aujourd'hui, dans plusieurs pays, des projets de réglementation du travail via les plateformes ⁹⁸, et certaines législations illustrent les options présentées.
79. La [loi AB-5 de l'État de Californie](#), du 18 septembre 2019 ⁹⁹, est un exemple de l'option consistant à renforcer la présomption d'existence d'une relation de travail. Celle-ci est ainsi présumée à moins que l'employeur ne démontre qu'il n'exerce aucun contrôle sur le travailleur de la plateforme, ou que celui-ci gère lui-même son activité, ou que l'activité du travailleur est indépendante de l'activité principale de la plateforme (SEC. 5). Cette option est également celle retenue dans la [loi 12/2021](#), adoptée le 28 septembre 2021 par l'Espagne, qui présume que les travailleurs des plateformes de livraison et de transport sont des travailleurs dépendants du fait qu'il existe un lien de dépendance implicite ou indirecte entre ces travailleurs et les algorithmes, la plateforme pouvant toutefois apporter la preuve du contraire.
80. La [loi italienne n° 128](#), du 2 novembre 2019, renforce également la présomption d'existence d'une relation de travail entre les travailleurs et les plateformes, tout en ajoutant une deuxième option. Bien que les travailleurs des plateformes soient des travailleurs indépendants, la loi ordonne qu'ils soient couverts par la convention collective de leur secteur d'activité. En l'absence de convention collective, la loi fixe un «niveau minimum de protection», qui fait bénéficier les travailleurs des plateformes d'un certain nombre de droits, parmi lesquels le paiement d'une assurance en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle (art. 47-septies).
81. L'option retenue en France dans la [loi n° 2016-1088](#) du 8 août 2016 va aussi dans ce sens. Partant du principe que la plateforme a une «responsabilité sociale» vis-à-vis de ses travailleurs, même s'ils ont le statut d'indépendant, la loi prévoit que la plateforme prenne en charge les cotisations à l'assurance accidents du travail à laquelle les travailleurs auront souscrit (art. L. 7342-2). Elle reconnaît également aux travailleurs un droit d'accès à la formation professionnelle et le droit d'adhérer à une organisation syndicale. La [loi n° 2019-1428](#) du 24 décembre 2019 prévoit en outre que, dans le cadre de la «responsabilité sociale» qui incombe aux plateformes, des chartes puissent être établies au bénéfice des travailleurs indépendants des plateformes de transport de

⁹⁵ María Luz Rodríguez Fernández, «Calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas digitales», dans *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, María Luz Rodríguez Fernández (dir. de publication) (Madrid: ministère du Travail, des Migrations et de la Sécurité sociale, 2019), 57-90.

⁹⁶ Huws et al., *Work in the European Gig Economy*.

⁹⁷ Valerio De Stefano, *The Rise of the "Just-In-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the "Gig Economy"*, Conditions of Work and Employment Series No. 71 (BIT, 2016).

⁹⁸ C'est le cas en [Australie](#), au [Canada](#) et au [Pérou](#).

⁹⁹ La [proposition 22](#), qui dérogeait à la loi AB-5, a été adoptée le 3 novembre 2020. Cette loi a été déclarée inconstitutionnelle par la [Cour suprême de Californie](#) le 20 août 2021.

personnes et de livraison de marchandises, incluant des «garanties de protection sociale complémentaire» (L. 7342-9).

82. La création d'un troisième statut semble être la solution adoptée par la [loi chilienne n° 21431](#) du 8 mars 2022. Celle-ci introduit en effet le «contrat de travailleur de plateformes numériques indépendant» dans le Code du travail chilien sur lequel elle s'appuie pour conférer des droits à ces travailleurs, parmi lesquels celui de négociation collective. Enfin, le [Code de la sécurité sociale de l'Inde](#), adopté en septembre 2020, passe outre la question de la qualification du travail via les plateformes puisqu'il régit la protection sociale des travailleurs des plateformes indépendamment de leur statut, notamment en matière d'assurance accidents, de prévoyance décès, d'incapacité ou de retraite et de prestations de santé et en cas de maternité (section 114). Quant à l'[Avis relatif à la protection des droits et des intérêts des travailleurs des plateformes](#), adopté par la Chine le 7 juillet 2021, il étend le droit au salaire minimum local à toutes les personnes travaillant via une plateforme, qu'elles soient dépendantes ou indépendantes. En Corée du Sud également, la [réforme de l'assurance-chômage](#) adoptée en décembre 2020 prévoit que les travailleurs des plateformes puissent en bénéficier, ce pour quoi la plateforme doit notifier qu'ils sont effectivement couverts par cette assurance et s'acquitter des cotisations correspondantes.
83. Au niveau supranational, les principales initiatives à signaler sont celles de l'Union européenne et de l'OCDE. Dans la [proposition de directive](#) de l'Union européenne: i) la présomption de l'existence d'une relation de travail entre le travailleur et la plateforme est établie; et ii) la charge de la preuve est inversée de sorte que c'est la plateforme qui doit démontrer qu'il s'agit d'un véritable travail indépendant. L'OCDE a pour sa part élaboré une série de recommandations à l'intention des États concernant le travail via les plateformes. Il leur est notamment recommandé de: i) veiller à la qualification correcte de ce travail; ii) réduire les incitations pouvant conduire les entreprises à appliquer une qualification erronée du travail via des plateformes dans le but d'éviter de payer des impôts et des cotisations sociales; et iii) étendre les droits du travail et l'accès à la protection sociale aux travailleurs qui se situent dans une «zone grise» entre le travail dépendant et le travail indépendant ¹⁰⁰.
84. Pour sa part, la recommandation n° 198 inclut un certain nombre de dispositions qui pourraient faciliter la qualification des travailleurs des plateformes. En particulier, la recommandation: i) établit la primauté des faits ayant trait à l'exécution du travail sur le *nomen iuris* convenu par les parties au contrat (paragraphe 9); ii) demande aux Membres de faciliter la détermination de l'existence d'une relation de travail, notamment en établissant une présomption légale d'existence de cette relation de travail lorsqu'il existe un ou plusieurs indices qui vont dans ce sens (paragraphe 11 *b*)); et iii) prévoit que les Membres puissent élaborer des mesures efficaces tendant à supprimer toute incitation à déguiser une relation de travail (paragraphe 17), et visant à garantir que les relations de travail pourront être identifiées dans le cadre de prestations de services transnationales (paragraphe 22).

¹⁰⁰ OCDE, *Policy Responses to New Forms of Work*, 2019.

► 6. Conditions de travail et accès à la protection sociale pour les travailleurs des plateformes

85. La diversité du travail via les plateformes, tant dans un lieu physique déterminé qu'en ligne, se reflète également dans les conditions de travail. Il se dégage toutefois un ensemble de conditions de travail communes à tous les travailleurs des plateformes, qu'elles soient d'un type ou d'un autre.

6.1. Des conditions différentes entre les plateformes de travail en ligne et les plateformes de travail sur site

86. Travailler via une plateforme pour compléter ses revenus (parties 2.2 et 4.3) est une pratique qui prédomine nettement sur les plateformes de travail en ligne, mais beaucoup moins sur les plateformes de travail sur site. Dans le premier cas, on estime que 70 pour cent des travailleurs en obtiennent un complément de revenu; dans le second, la majorité des travailleurs (84 pour cent pour le transport de personnes et 90 pour cent pour la livraison) tirent leur principale source de revenus des plateformes ¹⁰¹.
87. Le niveau de revenus constitue la deuxième différence. Selon les études auxquelles nous avons eu accès (partie 4.4), les travailleurs des plateformes de travail en ligne perçoivent des revenus inférieurs à ceux des travailleurs exerçant la même profession hors plateformes, tandis que les travailleurs des plateformes de transport de personnes ou de livraison ont des revenus supérieurs à leurs homologues hors plateformes. C'est toutefois sur les plateformes de travail en ligne que les principaux écarts de revenus sont observés. Les services fournis via ces plateformes le sont aussi bien par des travailleurs indépendants hautement qualifiés et autonomes que par des personnes chargées d'exécuter de petites tâches. Cette bipolarité du travail ¹⁰² se traduit par une polarisation des revenus que ces deux profils de travailleurs tirent de ces plateformes, notamment dans des pays comme l'Inde ou les États-Unis, où les travailleurs effectuant de petites tâches sur des plateformes gagnent respectivement 64 et 81 pour cent de moins que les travailleurs qui réalisent des tâches équivalentes sur le marché du travail traditionnel ¹⁰³.
88. La troisième différence concerne le temps de travail. Le travail via des plateformes est présenté comme une formule permettant au travailleur de déterminer librement son temps de travail. Ce qui alimente cette idée, c'est la possibilité pour le travailleur de se connecter ou non à la plateforme et de décider de l'horaire et du temps pendant lequel il est connecté. En outre, cette autonomie figure parmi les conditions de travail les plus appréciées par les travailleurs des plateformes ¹⁰⁴. C'est donc le travailleur qui décide de son temps de travail et de la répartition de celui-ci. Pourtant, alors que sur les plateformes de travail en ligne, les personnes travaillent en moyenne 27 heures par semaine, cette moyenne est de respectivement 65 et 59 heures par semaine sur les plateformes de transport de personnes ou de livraison ¹⁰⁵. La différence de temps de travail d'un type de plateformes à l'autre est frappante.

¹⁰¹ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021*, 169.

¹⁰² Rodríguez Fernández, «Calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas digitales».

¹⁰³ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021*, 167.

¹⁰⁴ Huws et al., *Work in the European Gig Economy*; Berg et al., *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail*.

¹⁰⁵ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021*, 178.

89. Il convient toutefois de nuancer ce constat. Il est très courant que les travailleurs des plateformes de travail en ligne ajoutent cette activité à leur profession principale, et qu'ils cumulent donc deux périodes de travail. Il est également fréquent qu'ils travaillent tous les jours de la semaine (ce que font 36 pour cent d'entre eux) et la nuit (43 pour cent)¹⁰⁶. C'est assez proche de ce que font les travailleurs des plateformes de travail sur site. En plus du nombre d'heures susmentionné, ces derniers aussi travaillent souvent tous les jours de la semaine et parfois plus de 12 heures par jour¹⁰⁷. Ainsi, *le travail via des plateformes peut devenir un moyen de prolonger la durée du travail au-delà des limites établies dans la convention (n° 47) des quarante heures, 1935. Il faut bien reconnaître néanmoins que les caractéristiques de ce travail, qui est souvent exécuté en complément d'un autre emploi principal ou pour plusieurs plateformes à la fois, constituent un défi pour l'application de cette convention et que, de ce fait, les limites du temps de travail via des plateformes pourraient s'inscrire dans un vide juridique*¹⁰⁸.
90. Il est enfin une dernière différence que l'on peut mentionner, il s'agit de l'écart de revenus entre les hommes et les femmes. Selon certaines études, il n'y a pas d'écart notable entre les revenus des hommes et des femmes sur les plateformes de travail en ligne, mais cet écart est manifeste sur les plateformes de travail sur site où, dans des pays comme le Chili et l'Argentine, il atteint 17 pour cent¹⁰⁹. Cependant, dans d'autres études, *la différence de revenus entre les femmes et les hommes sur les plateformes de travail en ligne est estimée à 10,5 pour cent*. Selon leurs auteurs, cette situation s'expliquerait uniquement par le fait que les femmes se tournent plutôt vers les tâches les moins rémunératrices car, après avoir subi des années de discrimination, elles sous-estiment leurs capacités¹¹⁰. Il faut toutefois avoir à l'esprit que *la ségrégation professionnelle existe également sur les plateformes de travail en ligne*. En Ukraine, par exemple, les hommes se consacrent davantage à des tâches liées à la technologie et les femmes à la traduction de documents ou à la correction d'épreuves¹¹¹. Il conviendrait donc peut-être d'analyser l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes à la lumière de la convention n° 100, qui demande à tous les Membres de veiller à l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

6.2. Des conditions communes aux plateformes de travail en ligne et aux plateformes de travail sur site

91. Les travailleurs des deux types de plateformes considèrent que le travail disponible est insuffisant. C'est ce qu'expriment 86 pour cent des travailleurs des plateformes de travail en ligne et 69 pour cent des travailleurs des plateformes de travail sur site¹¹². C'est parfois dû au fait que le nombre de travailleurs inscrits sur les plateformes est beaucoup trop élevé par rapport aux tâches proposées par celles-ci, ce qui conduit à une situation de sous-emploi et à une baisse des prix¹¹³.

¹⁰⁶ Berg *et al.*, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail*.

¹⁰⁷ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021*, 178.

¹⁰⁸ OIT, *Garantir un temps de travail décent pour l'avenir – Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail*, ILC.107/III(B), 2018, paragr. 756.

¹⁰⁹ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021*, 176. Dans les deux pays, l'écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes est moins marqué que sur les plateformes, voir OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?*, 2019.

¹¹⁰ Leib Litman *et al.*, «The Persistence of Pay Inequality: The Gender Pay Gap in an Anonymous Online Labor Market», *PLOS ONE* 15(2) (2020).

¹¹¹ Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova et Natalia Kharchenko, *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* (BIT, 2018).

¹¹² OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021*, 157 et 162.

¹¹³ Mark Graham *et al.*, *The Risks and Rewards of Online Gig Work at the Global Margins* (Oxford: Oxford Internet Institute, 2017).

Dans tous les cas, le manque de travail disponible peut être à l'origine du rallongement du temps de travail mentionné précédemment (partie 6.4). Compte tenu de la rareté du travail, les travailleurs doivent maximiser leur temps de connexion sur les plateformes afin d'obtenir plus de services ou de tâches à exécuter, et accroître ainsi leurs revenus.

- 92.** La deuxième condition commune, ce sont les frais d'inscription dont il faut s'acquitter pour accéder aux tâches ou aux services proposés sur les plateformes. Les revenus des travailleurs s'en trouvent réduits et pour certaines personnes, ce peut être un obstacle à l'accès au travail via les plateformes ¹¹⁴. Cela a conduit les auteurs de certaines études à proposer de supprimer ces frais et plusieurs décisions de justice ont également été prises dans ce sens ¹¹⁵. Par ailleurs, la relative similitude entre l'activité des plateformes et celle des agences d'emploi privées a donné lieu à des propositions visant à appliquer aux plateformes l'interdiction qu'ont les agences d'emploi privées de facturer aux travailleurs des honoraires ou des frais, en application de l'article 7 de la convention n° 181 ¹¹⁶.
- 93.** Une troisième condition commune est l'absence de recours possible pour les travailleurs des plateformes quand des clients ne payent pas. Lorsqu'un client annule un service demandé ou qu'il rejette un travail effectué par l'intermédiaire d'une plateforme de travail en ligne, il n'est pas rare que les travailleurs ne perçoivent pas les revenus attendus et qu'aucune procédure de réclamation ne soit prévue dans de tels cas ¹¹⁷. Il faut comprendre que pour de nombreux travailleurs, les plateformes sont des entités qui leur sont complètement étrangères et abstraites, puisqu'ils n'en connaissent que le nom et l'identifiant avec lequel ils se connectent ¹¹⁸. Cela rend leurs relations avec les plateformes difficiles, car les canaux de communication entre les deux parties sont pratiquement tous virtuels. Cette situation est encore plus difficile quand des clients se comportent comme indiqué plus haut, car les travailleurs n'ont pratiquement aucun moyen de présenter une quelconque réclamation. C'est pour cette raison que plusieurs études sur le travail via des plateformes recommandent d'accroître la transparence des informations dont disposent les travailleurs sur les plateformes elles-mêmes et sur les clients auxquels les services sont fournis, et d'établir des mécanismes de résolution des conflits entre les clients et les travailleurs, ainsi qu'entre les travailleurs et les plateformes ¹¹⁹.
- 94.** La quatrième condition commune, ce sont les répercussions sur la santé des travailleurs. Il a été démontré que les caractéristiques du travail via des plateformes peuvent exacerber certains risques professionnels, notamment sur le plan psychosocial ¹²⁰. Le fait de devoir passer un temps excessif en ligne pour accéder à un volume suffisant de tâches à effectuer peut accroître certains risques physiques pour les travailleurs des plateformes de travail en ligne, notamment les risques cardiovasculaires dus à la sédentarité ou les problèmes oculaires, ainsi que les risques de stress

¹¹⁴ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021*.

¹¹⁵ Valerio De Stefano, «Time to stop platforms from charging recruitment fees to workers», *Global Workplace Law & Policy* (2019).

¹¹⁶ Cette interdiction peut également résulter de l'application du document suivant: OIT, *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes*, 2019, et notamment du principe général 7 aux termes duquel «Aucune commission de recrutement ni aucun frais connexes ne devraient être facturés aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi, ou mis à leur charge de toute autre manière».

¹¹⁷ Huws *et al.*, *Work in the European Gig Economy*.

¹¹⁸ Kristy Milland, «Slave to the Keyboard: The Broken Promises of the Gig Economy», *Transfer: European Review of Labour and Research* 23, n° 2 (2017): 229-231.

¹¹⁹ Le bureau du médiateur (*Ombuds Office*) est un exemple de ce type de mécanisme; il a été créé à la suite de l'adoption du *Code de conduite de la production participative (Crowdsourcing Code of Conduct)* auquel plusieurs plateformes ont souscrit en Allemagne.

¹²⁰ Karolien Lenaerts *et al.*, *Digital Platform Work And Occupational Safety And Health: A Review* (Office des publications de l'Union européenne, 2021).

technologique ou de cyberharcèlement. Il en va de même pour les travailleurs des plateformes de travail sur site, pour qui l'allongement du temps de disponibilité pour le travail et l'incertitude même concernant l'accès à un volume suffisant de services et de revenus sont source de fatigue et de stress. Enfin, le fait que les travailleurs des deux types de plateformes soient soumis aux évaluations des consommateurs et à des décisions algorithmiques qui déterminent leur volume d'activité et leurs revenus (c'est le cas pour 83 pour cent des travailleurs des plateformes de travail en ligne, pour 72 pour cent des travailleurs des plateformes de transport de personnes et pour 65 pour cent des travailleurs des plateformes de livraison)¹²¹ multiplie également les risques d'anxiété et de stress.

95. Cette situation pourrait être corrigée par l'application de certaines des dispositions de la convention n° 155¹²², parmi lesquelles: i) l'obligation pour les employeurs de «fournir [...] des vêtements de protection et un équipement de protection appropriés afin de prévenir [...] les risques d'accidents ou d'effets préjudiciables à la santé» (article 16, paragraphe 3); ii) la mise en place par les employeurs de «mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents» (article 18); et iii) l'adoption de dispositions pour que les travailleurs reçoivent «une formation appropriée dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail» (article 19, alinéa d)). De plus, dans le cas des plateformes, ce n'est pas dans les locaux de l'employeur que se situe le lieu de travail, mais là où le travailleur effectue sa tâche ou fournit le service. Par conséquent, la disposition de l'article 7 de la convention n° 177¹²³, selon laquelle, moyennant des adaptations appropriées, la législation nationale en matière de sécurité et de santé au travail devrait également s'appliquer aux travailleurs qui exercent leur travail en dehors des locaux de l'employeur, serait également applicable au travail via des plateformes.

6.3. Protection des données et gestion algorithmique

96. Les plateformes recueillent un volume considérable de données sur les travailleurs, depuis l'endroit où ils se trouvent à tout moment jusqu'aux sites Web qu'ils consultent. Ces données constituent une importante source de revenus pour les plateformes, qui ne sont pas répercutés sur les travailleurs. L'utilisation de certaines données permettant d'assurer le suivi du travail effectué est légitime, mais la collecte d'autres données peut porter atteinte à la vie privée du travailleur et l'utilisation de ces données peut être illégitime. La ligne de partage entre ces deux catégories est mince, mais la franchir revient à violer le droit fondamental à la vie privée. Ce droit fondamental universel est consacré en tant que tel par l'article 12 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui énonce que «nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires dans sa vie privée». Le droit à la protection des données est considéré comme relevant du droit à la vie privée, dans la mesure où la protection des données personnelles renforce la protection de la vie privée. Le développement des plateformes et leur capacité à collecter des données ont donc suscité des inquiétudes croissantes pour la protection des données personnelles des travailleurs, et entraîné l'apparition ou le rétablissement d'instruments juridiques de protection des données dans pratiquement toutes les régions du monde¹²⁴.

¹²¹ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021*, 190 et 192.

¹²² Convention considérée comme fondamentale à la suite de la reconnaissance par la Conférence internationale du Travail, en juin 2022, du droit à un milieu de travail sûr et salubre en tant que cinquième catégorie du cadre des principes et droits fondamentaux au travail.

¹²³ OIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, CIT109/III(B), 2020, paragr. 627.

¹²⁴ Frank Hendrickx, *Protection of Workers' Personal Data: General Principles*, ILO Working Paper 62, 2022.

97. Parmi ces instruments figurent les [Lignes directrices de l'OCDE régissant la protection de la vie privée et les flux transfrontières de données de caractère personnel](#) (mises à jour en 2013), qui ont eu une influence décisive sur les initiatives prises dans diverses régions du monde, et le [Règlement général sur la protection des données de l'UE](#) (2016). Mais les plateformes pourraient surtout s'appuyer sur le [Recueil de directives pratiques de l'OIT sur la protection des données personnelles des travailleurs](#) (1997) pour prendre des mesures dans ce domaine, notamment en matière d'application des droits fondamentaux suivants: i) l'information sur les données personnelles obtenues et leur traitement; ii) l'accès aux données personnelles, qu'elles fassent ou non l'objet d'un traitement informatisé; iii) la possibilité d'exiger la suppression ou la rectification de certaines données personnelles inexactes ou incomplètes; iv) la garantie que les décisions concernant le travailleur ne se fondent pas exclusivement sur le traitement informatisé de ses données personnelles; et v) la garantie que le traitement des données personnelles n'entraîne pas de discrimination.
98. Par ailleurs, dans le cadre du travail via des plateformes, la question de *la portabilité des données d'une plateforme à l'autre est particulièrement importante pour la transmission des antécédents professionnels*, qui peut faciliter la mobilité entre les plateformes et le transfert du classement attribué à un travailleur d'une plateforme à l'autre. La portabilité des données est aujourd'hui une des recommandations les plus fréquemment formulées à propos du travail via des plateformes ¹²⁵ et elle est déjà reconnue comme un droit dans le Règlement général européen sur la protection des données (article 20) ainsi que dans les [Normes de protection des données personnelles pour les États ibéro-américains](#) (article 30).
99. Ce qui caractérise avant tout le travail via des plateformes, c'est sa gestion par algorithme. C'est en effet un algorithme qui propose et attribue des services ou des tâches aux travailleurs, qui définit leurs créneaux horaires, qui établit les classements dont dépendent leur activité et leurs revenus, et qui décide s'ils continuent de fournir des services sur la plateforme ou s'ils en sont déconnectés. Or, les travailleurs soumis à ces diktats ne savent rien ou presque de l'algorithme, qui est quelque chose d'opaque et parfois incompréhensible pour eux. En outre, les décisions algorithmiques ne sont pas toujours neutres. Les données qui alimentent les algorithmes peuvent contenir des biais qui finissent par donner lieu à des décisions discriminatoires.
100. Des exemples de discrimination ont déjà été observés. Dans un jugement rendu en Italie, l'algorithme utilisé par une plateforme de livraison a été jugé comme discriminatoire à l'égard des coursiers au motif qu'il ne tenait pas compte des raisons pour lesquelles ceux-ci ne fournissaient pas de service pendant un créneau préalablement choisi par eux ou qu'ils ne respectaient pas les 24 heures de préavis pour annuler un créneau, ces raisons pouvant relever de l'exercice du droit de grève ou être d'ordre médical ¹²⁶. Aux Pays-Bas, un jugement a confirmé le droit d'une plateforme de transport d'utiliser un algorithme pour ses prises de décision, mais aussi son obligation de rendre transparents les principaux critères d'évaluation et les données dont l'algorithme tient compte, afin que les travailleurs puissent les comprendre et en vérifier la légalité ¹²⁷.
101. Ce que beaucoup considèrent comme essentiel à propos des décisions algorithmiques, c'est la nécessité de reconnaître leur existence ainsi que leur légitimité dans le processus décisionnel des plateformes, mais aussi de soumettre les algorithmes à un processus de transparence et d'évaluation. Certaines initiatives nationales vont dans ce sens. En Espagne, la loi 12/2021 du

¹²⁵ Berg *et al.*, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail*.

¹²⁶ Jugement du Tribunal ordinaire de Bologne (Italie).

¹²⁷ Jugement du Tribunal de district d'Amsterdam (Pays-Bas).

28 septembre, mentionnée précédemment, reconnaît aux représentants des travailleurs le droit d'être informés des paramètres, règles et instructions sur lesquels se fondent les algorithmes qui influent sur la prise de décisions susceptibles d'avoir une incidence sur les conditions de travail et sur l'accès et le maintien dans l'emploi (article premier unique). *Cependant, il existe un vide réglementaire à cet égard dans le corpus de l'OIT.*

6.4. Protection sociale des travailleurs des plateformes

- 102.** La première caractéristique qu'il convient de souligner est la différence de niveau de protection sociale entre les personnes qui tirent leur principale source de revenus du travail via des plateformes et celles qui obtiennent un revenu complémentaire par ce type de travail. Selon les études menées, la protection sociale du premier groupe est inférieure à celle du second, étant donné que ce dernier bénéficie de la protection sociale correspondant à son activité principale en dehors des plateformes ¹²⁸. Cependant, même si ces travailleurs sont couverts, le fait qu'ils ne paient pas de cotisations sociales au titre de leurs activités sur les plateformes pose des problèmes d'équité dans la société, de viabilité des systèmes de protection sociale et de concurrence loyale entre les entreprises. En outre, comme indiqué précédemment (partie 4.3), le fait que certains travailleurs, y compris quand leur activité sur les plateformes constitue leur emploi principal, ne soient pas dûment enregistrés pose des problèmes analogues. Une deuxième caractéristique notable est que les travailleurs des plateformes de travail sur site bénéficient d'une meilleure protection sociale dans les pays développés que dans les pays en développement, principalement parce que les institutions de protection sociale des pays développés sont généralement plus solides et que la protection sociale des travailleurs indépendants y est plus élevée ¹²⁹.
- 103.** Cela dit, toutes les estimations font état d'une moindre protection sociale des travailleurs des plateformes, qu'elles proposent du travail en ligne ou dans un lieu physique déterminé. Environ 40 pour cent d'entre eux disposent d'une assurance-maladie (41 pour cent sur les plateformes de travail en ligne et 43 pour cent sur les plateformes de travail sur site), ce qui signifie qu'environ 60 pour cent en sont dépourvus. Cette absence de protection a pu être particulièrement importante pendant la pandémie de COVID-19, au cours de laquelle il a pu être très difficile pour les travailleurs des plateformes d'accéder aux services de santé et de percevoir des indemnités de maladie. En outre, moins de 20 pour cent des travailleurs des deux types de plateformes bénéficient d'une protection contre les accidents du travail et le chômage (le chiffre est particulièrement faible pour la protection contre le chômage des travailleurs locaux: seuls 10 pour cent environ sont couverts). Autrement dit, environ 80 pour cent des travailleurs des plateformes ne disposent d'aucune protection contre ces éventualités et seule une très faible proportion d'entre eux bénéficie d'une assurance-chômage. Enfin, le pourcentage des travailleurs des plateformes disposant d'une assurance-vieillesse ne dépasse pas 23 pour cent, ce qui signifie que plus des trois quarts d'entre eux n'en bénéficient pas ¹³⁰.
- 104.** Afin d'améliorer la protection sociale des travailleurs des plateformes, plusieurs mesures ont été mises en œuvre ou envisagées dans les études publiées sur le sujet. Pour simplifier et sachant que certaines mesures peuvent être complémentaires au lieu d'être envisagées comme une alternative, nous pourrions les résumer comme suit. La première consiste à qualifier les travailleurs des plateformes de travailleurs dépendants lorsqu'ils le sont dans les faits, afin de

¹²⁸ Berg et al., *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail*.

¹²⁹ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021*.

¹³⁰ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021*, 184-186.

pouvoir leur appliquer les niveaux de protection sociale prévus pour cette catégorie de travailleurs ¹³¹. La deuxième consiste à assurer à ces travailleurs, indépendamment de leur situation dans l'emploi, un niveau de sécurité sociale minimum, qui devrait être financé principalement par l'impôt. La troisième est illustrée par les réformes qui ont été introduites en France, en Inde ou en République de Corée comme mentionné plus haut (partie 5.2): elle consiste à légiférer pour étendre à ces travailleurs les cotisations et la protection contre certaines éventualités, notamment les accidents du travail. D'autres pays, comme l'Algérie, le Brésil ou Cabo Verde, ont choisi d'améliorer la protection sociale des travailleurs indépendants ¹³² et par conséquent des travailleurs des plateformes qui sont considérés comme tels. La dernière proposition en date consiste à faire en sorte, *ex lege*, que les cotisations sociales de tous les travailleurs, qu'ils soient dépendants ou indépendants, soient payées par les plateformes ¹³³.

- 105.** La validité des propositions visant à étendre la protection sociale aux travailleurs des plateformes doit être examinée sous plusieurs angles. Premièrement, la protection fournie doit être adéquate. Lorsque la protection n'est pas liée à l'emploi, elle est généralement trop faible pour permettre aux travailleurs de conserver le même niveau de vie ou d'atténuer les fluctuations de revenus lorsqu'eux-mêmes ou les membres de leur famille doivent faire face à certains aléas de la vie. Deuxièmement, la protection associée à une forme de travail ne doit pas générer des différences de coût du travail pouvant inciter à embaucher des travailleurs en optant pour des formes d'emploi apparemment moins coûteuses, car cela nuirait à la concurrence entre les entreprises et nivellerait par le bas les conditions de travail. Troisièmement, la protection sociale fournie ne doit pas compromettre la viabilité financière des systèmes de protection sociale à moyen et long terme. En outre, il convient de prendre en considération les difficultés que la multiplication des régimes spéciaux liés à différentes formes de travail peut engendrer sur le plan de l'efficacité et de l'équité, alors même que la tendance est à la mise en commun des différents régimes de protection sociale afin de mieux mutualiser les risques, sur la base des principes de solidarité et d'universalité.
- 106.** La protection sociale des travailleurs des plateformes s'inscrit dans l'objectif plus large, souligné dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, qui est d'assurer «l'accès universel à une protection sociale complète et durable» (partie III A iii)), conformément aux normes internationales du travail, en particulier la recommandation n° 202 et la convention n° 102. De plus, dans les conclusions relatives à la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale, adoptées par la Conférence internationale du Travail lors de sa 109^e session (juin 2021), il est demandé, entre autres, aux Membres d'«améliorer la couverture des personnes qui ne bénéficient pas encore d'une protection adéquate, notamment en garantissant aux travailleurs quel que soit leur type d'emploi [...] l'accès à une protection sociale adéquate» (point 13 d)) et de «garantir la sécurité juridique nécessaire pour les employeurs et les travailleurs, en assurant la classification correcte des relations d'emploi» (point 13 j)). Il y est également énoncé que le Bureau devrait «aider les États Membres à fournir aux travailleurs quel que soit leur type d'emploi, y compris aux travailleurs indépendants, un accès à une protection sociale adéquate et à assurer la préservation et la portabilité des droits acquis, à la lumière de l'évolution récente du monde du travail» (point 17 g)).

¹³¹ Chris Forde *et al.*, *The Social Protection of Workers in the Platform Economy* (Union européenne, 2017).

¹³² OIT, «*Extending social security to self-employed workers*», *Social Protection Spotlight ILO brief*, mars 2021.

¹³³ María Luz Rodríguez Fernández, «Protección social para los trabajadores de la economía de plataforma: propuestas para aliviar su vulnerabilidad», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 57 (2020): 168-184.

► 7. Exercice des droits relatifs à la liberté d'association et à la négociation collective

7.1. Applicabilité des normes de l'OIT relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective aux travailleurs des plateformes

- 107.** La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, consacre la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective comme l'une des cinq catégories de principes et droits fondamentaux que tous les Membres s'engagent à «respecter, promouvoir et réaliser» du seul fait de leur appartenance à l'OIT. *Ces droits sont énoncés dans la convention n° 87 et la convention n° 98, qui s'appliquent toutes deux aux travailleurs des plateformes, quel que soit leur statut juridique.*
- 108.** C'est ainsi que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations l'entend quand, dans son Étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail, elle signale que la convention n° 87 s'applique «à l'ensemble des employeurs et travailleurs [...], y compris [...] aux travailleurs dépendants [...] et aux travailleurs indépendants» (paragraphe 53). Le Comité de la liberté syndicale est du même avis. Dans son 349^e rapport, à propos du cas n° 2498 concernant le gouvernement de la Colombie, il a estimé que «le critère à retenir pour définir les personnes couvertes par ce droit [à constituer les organisations syndicales de leur choix] n'est pas la relation d'emploi avec un employeur» (paragraphe 735).
- 109.** C'est également l'approche qui a été adoptée à propos de la convention n° 98. Dans son Étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations considère que «la reconnaissance du droit à la négociation collective a une portée générale, [...] et devrait couvrir notamment les [...] travailleurs indépendants» (paragraphe 209). Elle le rappelle dans son Étude d'ensemble de 2020, où il est indiqué que «tous les principes et droits fondamentaux au travail [dont le droit à la négociation collective] sont applicables aux travailleurs des plateformes [...], quel que soit leur statut dans l'emploi» (paragraphe 327). Le Comité de la liberté syndicale a adopté la même position. Dans son 376^e rapport, à propos du cas n° 2786 concernant le gouvernement de la République dominicaine, il prie le gouvernement de «prendre les mesures nécessaires pour [...] que les travailleurs indépendants puissent jouir pleinement de leurs droits syndicaux pour promouvoir et défendre leurs intérêts, y compris par le biais de la négociation collective, [et de] déterminer les particularités des travailleurs indépendants qui ont une incidence sur la négociation collective afin d'établir des mécanismes spécifiques de négociation collective pour les travailleurs indépendants» (paragraphe 349).
- 110.** Toutefois, il convient de signaler que, selon certains, le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et la libre concurrence sont incompatibles. C'est pour cette raison que dans certains pays, la qualification juridique des travailleurs des plateformes peut rester pertinente pour l'exercice du droit à la négociation collective, dans la mesure où il est évident que ce droit peut être exercé par ceux qui sont qualifiés de travailleurs dépendants, contrairement aux travailleurs indépendants¹³⁴. Cette question a fait l'objet de débats dans plusieurs régions et

¹³⁴ María Luz Rodríguez Fernández, «La negociación colectiva en las plataformas digitales», dans *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales* (Albacete: Bomarzo, 2021), 521-537.

institutions ¹³⁵, notamment au sein de l'Union européenne et de l'OCDE ¹³⁶. Dans les deux cas, il est entendu qu'il existe des travailleurs indépendants qui ne disposent pas d'un pouvoir de négociation suffisant pour pouvoir faire évoluer leurs conditions de travail, soit parce qu'ils se trouvent dans une situation comparable à celle des travailleurs dépendants, soit parce que les entreprises pour lesquelles ils fournissent des services exercent un pouvoir de monopsonne. Dans ces cas spécifiques, il existe un certain consensus sur le fait que la négociation collective des travailleurs indépendants, notamment quand il s'agit des travailleurs des plateformes, est compatible avec la libre concurrence.

7.2. Organisations et initiatives de défense des intérêts des travailleurs et des employeurs des plateformes

- 111.** Sur ce point aussi, la différence est notable entre les travailleurs des plateformes de travail localisé et ceux des plateformes de travail en ligne. Alors que les organisations et les initiatives de défense des intérêts des premiers sont bien connues, on n'en trouve pratiquement aucune trace pour les seconds. Ces derniers, qui exercent leur activité en ligne, sont isolés et dispersés sur le plan géographique, en concurrence les uns avec les autres pour accéder aux tâches proposées via les plateformes, et ils ignorent souvent qui est leur véritable employeur ¹³⁷. Dans ces conditions, la création d'organisations de défense de leurs intérêts est assurément difficile. C'est la raison pour laquelle de nouvelles formes d'organisation ont fait leur apparition, notamment des forums et des groupes sur les réseaux sociaux ¹³⁸ (par exemple, [Turkopticon](#)), et de nouveaux moyens d'action sont utilisés, comme la notation des plateformes pour alerter les travailleurs sur les conditions de travail qui y sont pratiquées (par exemple, [Fairwork](#)).
- 112.** La création d'organisations de défense des travailleurs des plateformes de travail sur site est plus facile du fait que les travailleurs sont présents dans un lieu donné et qu'ils peuvent se rencontrer et échanger sur leurs expériences et leurs préoccupations. En effet, il ressort de certaines études qu'un tiers d'entre eux utilisent des groupes de réseaux sociaux pour rester en lien et que la plupart d'entre eux trouvent cette relation bénéfique pour l'amélioration de leurs conditions de travail ¹³⁹. Une multitude d'organisations de travailleurs des plateformes de travail sur site a même commencé à voir le jour. Outre les forums et les groupes sur les réseaux sociaux, des syndicats et des associations de travailleurs des plateformes ont été créés, parfois en bons termes, parfois en concurrence avec les syndicats traditionnels. Dans certains cas, ce sont les syndicats traditionnels qui se chargent de défendre les intérêts de ces «nouveaux» travailleurs. Des organismes spécifiques, notamment des comités d'entreprise, ont même été créés dans le même objectif. Un phénomène analogue se produit du côté des plateformes: certaines se sont

¹³⁵ Dans certains pays, le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants est expressément reconnu. C'est le cas en Espagne, où la [loi 20/2007 du 11 juillet 2007](#) permet aux travailleurs indépendants économiquement dépendants de négocier des «accords d'intérêt professionnel». C'est aussi le cas en France, où la [loi n° 2022-139 du 7 février 2022](#) encadre la négociation collective pour les travailleurs indépendants des plateformes, et en [Australie](#), où la négociation entre les entrepreneurs indépendants et leurs contreparties est possible.

¹³⁶ OCDE, *The Future of Work: Expert Meeting on Collective Bargaining for Own-Account Workers*, 2020.

¹³⁷ Vili Lehdonvirta, «Algorithms That Divide and Unite: Delocalisation, Identity, and Collective Action in 'Microwork'», dans *Space, Place and Global Digital Work – Dynamics of Virtual Work book series* (London: Palgrave Macmillan, 2016), 53-80.

¹³⁸ Rochelle LaPlante et Michael Six Silberman, «Building Trust in Crowd Worker Forums: Worker Ownership, Governance, and Work Outcomes» (2016).

¹³⁹ OIT, *Realizing the Potential of the Platform and Gig Economy through Social Dialogue and Collective Bargaining*, 2022, à paraître.

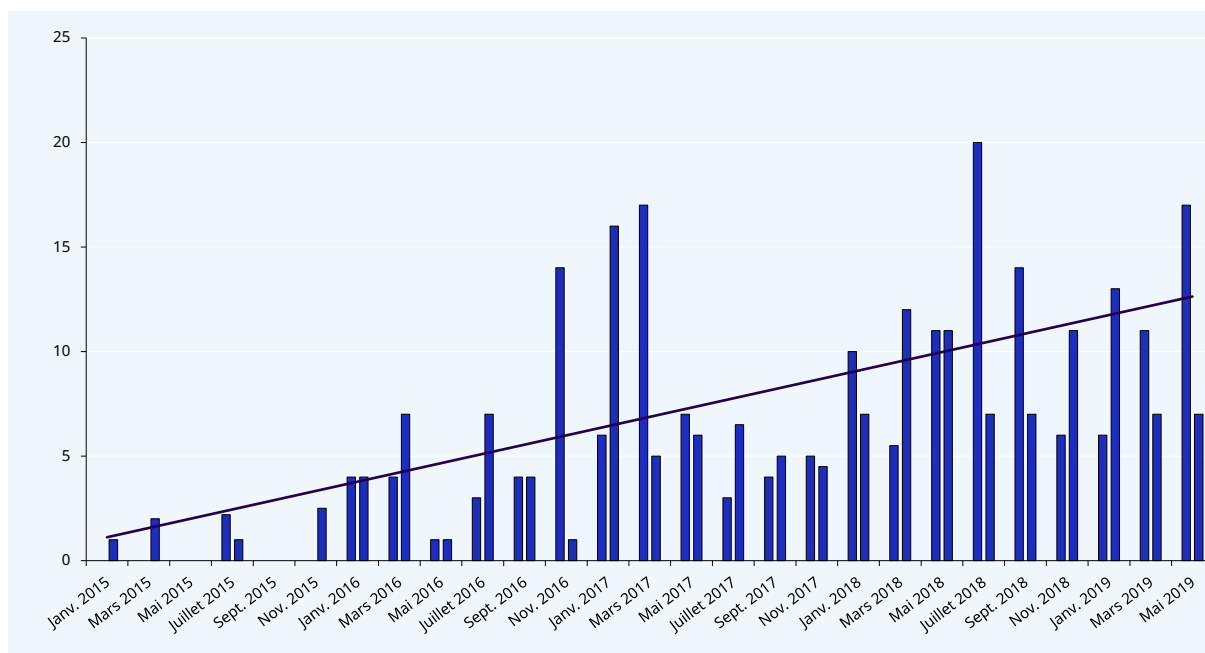
constituées en associations pour défendre leurs intérêts en tant qu'entreprises, tandis que d'autres ont préféré le faire en rejoignant des organisations d'employeurs déjà en place ¹⁴⁰.

- 113.** Il existe des exemples de tout ce qui vient d'être évoqué. En Argentine, l'[Asociación de Personal de Plataformas](#) est un syndicat spécifique aux travailleurs des plateformes dont les relations avec les syndicats traditionnels du pays sont plutôt tendues. En revanche, au Chili, le [Sindicato de Empresa Cornershop](#), un syndicat propre aux travailleurs des plateformes également, entretient de bonnes relations avec les syndicats traditionnels. Il en va de même au Nigéria, où le [syndicat de chauffeurs PEDPA s'est affilié au Congrès des syndicats du Nigéria](#). En Italie, le fait que la Confédération générale italienne du travail, la Confédération italienne des syndicats des travailleurs et l'Union italienne du Travail aient signé la convention collective des travailleurs de la plateforme JustEat est un exemple de situation dans laquelle des syndicats traditionnels prennent la défense des travailleurs des plateformes. En Espagne, le cas de l'[Asociación Autónoma de Riders](#) est en revanche un exemple de création d'associations spécifiques (qui ne sont pas des syndicats) par les travailleurs des plateformes. Enfin, en Autriche, VIDA, le Syndicat des travailleurs du transport et des services, a créé un [comité d'entreprise](#) pour représenter les travailleurs de la plateforme Foodora.
- 114.** La [Deutscher CrowdSourcing Verband](#) est un exemple d'association d'entreprises réunissant des plateformes dans le but de défendre leurs intérêts en tant qu'employeurs. Quant à l'adhésion de la [plateforme Uber à ITAS](#), la plus grande association d'entreprises technologiques de Slovaquie, c'est un exemple d'intégration des plateformes aux associations d'employeurs d'un pays. En Espagne cependant, la [plateforme Glovo a quitté la Confédération espagnole des organisations d'employeurs](#), la plus grande organisation d'employeurs du pays, en raison d'un désaccord avec la position de celle-ci dans le cadre du dialogue social sur le statut des travailleurs des plateformes.
- 115.** Les initiatives visant à défendre les intérêts des travailleurs des plateformes ont également commencé à se multiplier. À cet égard, nous constatons que la stratégie utilisée est différente entre les pays du Sud et ceux du Nord. Alors que, dans le Sud, on a principalement assisté à des appels aux manifestations et aux grèves lancés par les nouveaux syndicats de travailleurs des plateformes, dans le Nord, les principales initiatives ont été engagées par les syndicats traditionnels qui ont introduit des demandes de requalification des travailleurs devant les tribunaux et défendu la négociation collective. Cela étant, il y a eu des conflits dans les deux hémisphères. D'après certaines études, ces conflits auraient augmenté entre janvier 2017 et juillet 2020 ¹⁴¹, leur répartition entre les trois types d'action les plus courants ayant été presque égale: grèves (30 pour cent), manifestations (27 pour cent) et plaintes devant les tribunaux (34 pour cent).

¹⁴⁰ Hannah Johnston et Chris Land-Kazlauskas, *Représentation, voix et négociation collective: l'organisation à la demande dans l'économie des plates-formes numériques*, Série des conditions de travail et d'emploi n° 94 (BIT, 2018).

¹⁴¹ Simon Joyce et al., «A Global Struggle: Worker Protest in the Platform Economy», *ETUI Policy Brief* No. 2 (2020).

► **Figure 7. Évolution des conflits concernant les travailleurs des plateformes**



Source: Simon Joyce *et al.*

7.3. Conventions collectives entre les travailleurs et les employeurs des plateformes

- 116.** Il existe également des exemples de conventions collectives conclues entre les travailleurs et les employeurs des plateformes. Toutes visent les travailleurs des plateformes de travail sur site car nous n'avons connaissance d'aucune convention collective pour les plateformes de travail en ligne. Ces conventions concernent toutes des travailleurs dépendants, aucune convention collective ne s'appliquant encore aux travailleurs indépendants. Cela a pourtant été tenté au Danemark, où la [convention collective conclue entre Hilfr Aps et 3F](#) (Fédération unie des travailleurs danois) en 2018 englobait dans un premier temps les travailleurs indépendants des plateformes, et, en Italie, où [l'association d'employeurs AssoDelivery et le syndicat UGL \(Union générale du travail\) ont signé une convention collective](#) couvrant les travailleurs indépendants des plateformes en 2020. Les deux tentatives ont toutefois échoué: la première parce qu'elle a été déclarée anticoncurrentielle ¹⁴²; la seconde parce que le syndicat signataire a été jugé non représentatif ¹⁴³.
- 117.** En ce qui concerne le contenu de ces conventions collectives, le premier élément à relever est la nature expérimentale de ces accords. La convention collective signée entre Hilfr Aps et le syndicat danois 3F comprend une «déclaration commune» dans laquelle les parties reconnaissent explicitement le caractère expérimental de leur démarche et soulignent que ladite convention collective est une initiative qui «vise à jeter un pont entre les plateformes numériques et le modèle de marché du travail danois». Il en va de même pour la [convention collective signée en Italie entre la Confédération générale italienne du travail, la Confédération italienne des syndicats des travailleurs et l'Union italienne du Travail et JustEat](#) en 2021. Celle-ci est également présentée comme étant une convention collective «expérimentale» qui fera l'objet d'une évaluation avant

¹⁴² Décision de la DCCA (Autorité danoise de la concurrence et de la consommation).

¹⁴³ Jugement du Tribunal ordinaire de Bologne (Italie).

d'être renouvelée (article 24) et dont l'objectif est de «définir un modèle innovant de réglementation du travail subordonné des coursiers [...] qui favorise l'insertion de cette catégorie de travailleurs dans le cadre organisationnel et normatif de la subordination» (préambule).

118. Le temps de travail est un autre des éléments qui est mis en avant dans toutes les conventions collectives relatives aux plateformes. C'est le cas de la dernière convention collective susmentionnée, qui qualifie le travail à temps partiel de «forme commune de travail dans l'entreprise» et fixe le nombre d'heures de travail hebdomadaire et leur répartition (article 5). La [convention collective conclue en Autriche en 2020 entre le syndicat VIDA et l'association professionnelle du secteur du transport de marchandises](#) pour les travailleurs des plateformes de livraison régleme principalement le nombre d'heures de travail hebdomadaire, leur répartition et les périodes de repos entre les journées de travail (article VI). À cela s'ajoute la détermination d'un salaire minimum horaire, hebdomadaire et mensuel, ainsi qu'un élément tout aussi essentiel sur les plateformes, à savoir le versement d'une indemnité pour les biens personnels que le travailleur utilise pour effectuer son travail, en l'occurrence sa bicyclette et son téléphone portable (article XVIII). Une indemnité de ce type est également prévue dans la convention collective qui a été signée au Chili en 2018 par le syndicat d'entreprise Cornershop et la société Delivery Technologies SpA pour réglementer les conditions de travail des coursiers; la plateforme s'y engage en effet à leur verser «une indemnité dont le but est de contribuer au financement du forfait Internet du smartphone qu'elles utilisent comme outil de travail» (article 19).
119. Aucune des conventions collectives susmentionnées n'aborde la nécessaire prise en compte des «temps morts» pendant lesquels le travailleur attend un service ou une tâche, et leur éventuelle rémunération. Cette question est toutefois mentionnée dans la [convention collective conclue pour la période 2021-2023 entre le syndicat danois 3F et la Chambre de commerce danoise](#). Ce texte détermine ce qui marque le début et la fin du temps de travail, ainsi que les temps de connexion à l'application pendant lesquels le travailleur ne sera pas rémunéré: «le début et la fin du temps de travail correspondent respectivement au moment où le travailleur active l'application et à celui où il la désactive, [mais] la période pendant laquelle le travailleur n'est pas disponible pour effectuer son travail n'est pas rémunérée» (article 3.1).
120. La réglementation des décisions algorithmiques prises par les plateformes est l'élément le plus innovant de la [convention collective signée entre JustEat et les syndicats CCOO et UGT en Espagne, en décembre 2021](#). Celle-ci établit: i) le devoir d'informer les représentants des travailleurs «des paramètres et données, ainsi que des règles et instructions qui alimentent les algorithmes ou les systèmes d'intelligence artificielle»; et ii) l'obligation pour l'entreprise de veiller à ce que «les algorithmes [...] utilisés soient soumis à une certaine supervision humaine» (article 68).
121. Enfin, la protection des données occupe une place importante dans les deux conventions collectives danoises. En effet, celle conclue entre Hilfr ApS et 3F permet au travailleur de demander à tout moment que les évaluations défavorables ainsi que les commentaires désobligeants, faux et offensants soient supprimés de son profil (protocole 1). La convention collective signée entre 3F et la Chambre de commerce danoise autorise toutefois les plateformes à «collecter, stocker, traiter et diffuser les données des travailleurs» (annexe 26), ainsi que leurs données GPS «pour s'assurer que le véhicule [que peut utiliser le coursier] est utilisé exclusivement au service de l'employeur» (annexe 32).

► 8. Conclusions

- 122.** À la lumière de ce qui précède, nous pouvons conclure que l'économie des plateformes est une source importante d'activité économique et d'emploi, dont l'essor constitue toutefois un vrai défi pour les employeurs, les travailleurs et les gouvernements. Le risque de concurrence déloyale peut être préjudiciable aux employeurs. Les conditions de travail et le niveau de protection sociale peuvent ne pas être conformes aux conditions du travail décent pour les travailleurs. Du côté des gouvernements, leur capacité à réglementer le marché du travail peut être mise à mal et il existe un risque de déséquilibre budgétaire.
- 123.** Nous avons vu que les plateformes ont certains comportements qui peuvent faire obstacle à la concurrence loyale entre les entreprises. Ces comportements incluent des décisions en matière de qualification des travailleurs, qui peuvent avoir pour conséquence une réduction des coûts qu'assument ces entreprises par rapport à leurs concurrents. Il conviendrait de se demander si de telles situations pourraient être évitées si le statut des personnes travaillant via des plateformes était plus clair.
- 124.** Nous avons également montré qu'il existe des différences entre la situation des travailleurs des plateformes dont le travail se fait en ligne et celle des travailleurs qui exécutent leurs tâches dans un lieu déterminé. Par exemple, les initiatives en matière de réglementation du travail via des plateformes et les conventions collectives existantes ne portent que sur ce dernier cas de figure. Nous pourrions en déduire que les personnes travaillant en ligne via une plateforme sont actuellement moins protégées et que, leur travail ayant généralement un caractère transfrontalier, il est plus difficile de faire en sorte qu'elles soient couvertes par une réglementation nationale. Il conviendrait donc de se demander si une action internationale permettrait d'atteindre cet objectif.
- 125.** Nous avons présenté les recommandations et conventions de l'OIT qui pourraient s'appliquer au travail via des plateformes et fait observer qu'il existait des lacunes normatives. Parmi celles-ci, l'absence d'un droit garanti à un nombre minimal d'heures de travail et à des horaires prévisibles; l'absence de mécanismes pouvant rendre les plateformes plus transparentes pour les travailleurs et contribuer à résoudre les conflits; l'absence de prévisions en matière de portabilité des données des travailleurs d'une plateforme à une autre, tout comme de transparence et de responsabilité dans l'utilisation des algorithmes. Cela étant, il conviendrait de se demander si ces questions devraient être abordées au niveau international et si oui, par quel biais.
- 126.** Enfin, nous avons vu que le travail via une plateforme peut être une source de travail informel et le moyen d'échapper à l'impôt et aux cotisations sociales, ce qui peut conduire à des déséquilibres budgétaires pour les États. Nous avons néanmoins mis en avant un certain nombre de propositions visant à promouvoir la formalisation des emplois via les plateformes et à mieux répartir les risques sociaux et il conviendrait de s'interroger sur la capacité de ces propositions à renforcer les avantages qu'offre l'économie des plateformes et à lui permettre de s'affirmer comme une source d'emplois.