



HAL
open science

Vers une meilleure protection des travailleurs des plateformes après le rapport Frouin et l'Ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021 ?

Alexandre Charbonneau

► To cite this version:

Alexandre Charbonneau. Vers une meilleure protection des travailleurs des plateformes après le rapport Frouin et l'Ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021 ?. Actualité juridique de l'Institut du travail, 2021. ⟨hal-03372240⟩

HAL Id: hal-03372240

<https://hal.science/hal-03372240v1>

Submitted on 10 Oct 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

Vers une meilleure protection des travailleurs des plateformes après le rapport Frouin et l'Ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021 ?¹

Alexandre Charbonneau (UMR COMPTRASEC / Université de Bordeaux)

La récente Ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021, relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation, constitue une nouvelle étape dans la tentative de clarification du régime juridique applicable aux travailleurs des plateformes, à laquelle se livrent en une danse bien peu coordonnée le juge et le législateur français. Premier étage de la mise en œuvre du rapport Frouin², cette Ordonnance vient compléter le titre que le Code du travail consacre aux travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique (Articles L. 7341-1 à L. 7345-6), initialement introduit par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, dite loi El Khomri.

Les plateformes numériques de travail organisent, par l'utilisation d'algorithmes et une capacité puissante de traitement de données, la mise en relation entre une offre et une demande de travail selon des modèles assez différents³. Le premier modèle, qui se développe dans un angle mort inquiétant, est assez bien représenté par la plateforme Amazon Mechanical Turk. Celle-ci permet « aux particuliers et aux entreprises (appelés « requesters ») de recourir à une main-d'œuvre (appelée « workers ») disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour effectuer des tâches »⁴. Par ce biais, il est possible, en tant que « requester », de « poster » la tâche de traduire en anglais cette contribution à la *Lettre de l'Institut* afin que des « workers », en retour, proposent leurs services et un prix. A partir de là, sur la base des évaluations précédentes que ces workers ont obtenues et en comparant les prix proposés, il faudra choisir un « worker » qui effectuera ce travail de traduction moyennant quelques dollars seulement. Le morcellement et l'absence de localisation stable du travail effectué rendent pour le moment quelque peu « virtuelle » toute perspective de régulation sociale de ce type de plateformes de travail⁵.

¹ A. Charbonneau, « Vers une meilleure protection des travailleurs des plateformes après le rapport Frouin et l'Ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021 ? », *Actualité juridique de l'Institut du travail de Bordeaux*, Juillet 2021, <https://institutdutravail.u-bordeaux.fr/La-documentation/L-Actualite-juridique/L-Actualite-juridique-Juillet-2021>.

² J.-Y. Frouin (avec le concours de Jean-Baptiste Barfety), *Réguler les plateformes numériques*, Rapport au 1^{er} Ministre, 1^{er} décembre 2020 <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/277504.pdf>.

³ B. Gomes, « Le crowdworking : essai sur la qualification du travail par l'intermédiation numérique », *Revue de droit du travail*, 2016, p. 464 et s.

⁴ <https://worker.mturk.com/>. Il s'agit d'une traduction libre de la présentation de l'activité qui figure sur le site Internet : « Amazon Mechanical Turk (MTurk) is a crowdsourcing marketplace enabling individuals and businesses (known as Requesters) to engage a 24/7, global distributed workforce (known as Workers) to perform tasks ».

⁵ Cela n'était toutefois pas absent des réflexions du Rapport de la Commission mondiale sur l'Avenir du travail, *Travailler pour bâtir un avenir du travail meilleur*, Genève, 22 janvier 2022 (https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662440/lang--fr/index.htm), réunie sous l'égide de l'OIT dans le cadre du centenaire de cette Organisation. En effet, le rapport souligne que, « comme cette forme de travail devrait prendre de l'ampleur à l'avenir, nous recommandons l'élaboration d'un système de gouvernance internationale pour les plateformes de travail numériques qui établisse un socle de droits et protections et impose aux plateformes (et à leurs clients) de les respecter. La convention du travail maritime (MLC, 2006), qui est en pratique un code mondial du travail pour les gens de mer, est une source d'inspiration pour régler les problèmes des travailleurs, des employeurs, des plateformes et des clients opérant dans différentes juridictions ».

Un autre modèle, qui est cœur de l'attention du rapport « Frouin », concerne des opérateurs de service (transport de personnes, livraison de repas...) qui font appel, via une application numérique et dans une logique d'externalisation, à une main-d'œuvre non-salariée (« Uber Eats » les nomme des « coursiers-partenaires ») pour réaliser leur activité. Ces plateformes dites « de mobilité »⁶ concernent aujourd'hui en France une population estimée à 100 000 travailleurs, le plus souvent relevant du statut d'autoentrepreneur. Qu'importe alors que la plateforme soit domiciliée aux États-Unis ou aux Pays-Bas, le travail accompli est lui localisé et facilement repérable : ce sont, par exemple, ces livreurs en vélo qui ont sur le dos des sacs isothermes aux couleurs de la plateforme pour laquelle ils pédalent...

Le rapport Frouin a été marqué par les jurisprudences Take eat easy et Uber, qui sont venues interroger pendant sa préparation l'existence d'un éventuel lien de subordination entre ces deux plateformes et leurs travailleurs-partenaires. Cela explique la redéfinition des contours de la mission confiée, initialement centrée sur le dialogue social, élargie ensuite à la formulation de « propositions en matière de statut, de dialogue social et de droits sociaux, de manière à sécuriser les relations juridiques et protéger les travailleurs sans remettre en cause la flexibilité apportée par le statut d'indépendant »⁷. Cette volonté d'enraciner les travailleurs des plateformes dans l'indépendance apparaît en cohérence avec l'approche poursuivie par le législateur français depuis 2016. Pour autant, la voie d'une protection minimale et adaptée de ces travailleurs semble hésitante (I), et la récente Ordonnance du 21 avril 2021, en ce qu'elle met en place les conditions d'un dialogue social sectoriel futur (II), est une nouvelle manifestation de cette tendance forte qui consiste, pour le législateur, à renvoyer aux partenaires sociaux la charge d'une fonction qui lui incombait jusque-là : celle de déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et du droit de la sécurité sociale (article 34 de la Constitution)⁸, y compris lorsqu'il s'agit d'étendre les protections du Code du travail à des catégories particulières de travailleurs⁹.

I- Une protection « peau de chagrin » pour un travailleur enraciné dans l'indépendance

Le Code du travail consacre un titre « aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique définies à l'article 242 bis du code général des impôts »¹⁰. La référence aux travailleurs indépendants n'exclut pas, en théorie du moins, le recours au salariat, lequel impliquerait alors l'application de la législation sociale (Code du travail et Code de la sécurité sociale) dans son ensemble. A travers ces dispositions spécifiques tirées de la loi « El Khomri », puis modifiées et complétées par la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, il s'agit de reconnaître un socle peu engageant de protections au bénéfice des travailleurs indépendants des plateformes. A titre d'exemple, l'article L. 7342-2 prévoit que « lorsque le travailleur souscrit une assurance couvrant le risque d'accidents du

⁶ Fr. Champeaux, « Les travailleurs des plateformes au milieu du gué », *Semaine sociale Lamy*, 17 mai 2021, n°1954.

⁷ J.-Y. Frouin (avec le concours de Jean-Baptiste Barfety), *op. cit.*, p. 3.

⁸ Voy. les commentaires plus mesurés de G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2021, p. 57 et s., qui mettent en évidence le recul de la pratique, au niveau national de la négociation collective « légiférante », signe, selon eux, d'un retour en force de la « volonté générale ».

⁹ Ce qui est l'objet du Livre 7 du Code du travail.

¹⁰ Article L. 7341-1 du Code du travail. L'article du Code général des impôts référé ici vise « l'entreprise, quel que soit son lieu d'établissement, qui en qualité d'opérateur de plateforme met en relation à distance, par voie électronique, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service. »

travail ou adhère à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée à l'article L. 743-1 du code de la sécurité sociale, la plateforme prend en charge sa cotisation, dans la limite d'un plafond fixé par décret »¹¹. Ces travailleurs se voient également reconnaître des droits en matière de liberté syndicale, de même qu'une protection en cas de participation à des mouvements de refus concerté de fournir leurs services en vue de défendre leurs revendications professionnelles¹². Le Code des transports contient, de son côté, plusieurs dispositions visant les travailleurs des plateformes de mobilité : une obligation d'information sur la distance et le prix minimal garanti de toute prestation proposée ; le droit au refus d'une prestation sans pénalité ; le droit de choisir les plages horaires d'activité et les périodes d'inactivité ; ainsi que le droit de pouvoir se déconnecter durant les plages horaires d'activité¹³.

Toutefois, c'est principalement sur le terrain de la responsabilité sociale que le législateur a entendu se situer. Ainsi, « lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l'égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale qui s'exerce dans les conditions prévues au présent chapitre »¹⁴. Si la notion de « responsabilité sociale » a été largement diffusée dans la doctrine¹⁵, si elle a aussi trouvé une traduction dans la législation¹⁶, celle-ci ne doit pas prêter à confusion : il s'agit d'une démarche fondée le plus souvent sur le volontariat et des engagements de nature non contraignante. En l'occurrence, les articles L. 7342-8 et s. du Code du travail précisent l'étendue de cette responsabilité sociale qui incombe à la plateforme vis-à-vis de ses travailleurs. Le régime proposé ne concerne en réalité que certains travailleurs indépendants des plateformes : ceux qui exercent une activité de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ou de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non. Pour ceux-là, les plateformes peuvent établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de leur responsabilité sociale, définissant leurs droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elles sont en relation. Cette charte précise, en principe, un certain nombre de points, comme les conditions d'exercice de l'activité professionnelle, les modalités visant à permettre aux travailleurs d'obtenir un prix décent pour leur prestation de services, les mesures de prévention en matière de sécurité et de santé au travail (...) ¹⁷. La charte doit être communiquée à l'autorité administrative qui peut, sur demande, l'homologuer. Elle est publiée sur le site internet de la plateforme et annexée aux contrats ou aux conditions générales d'utilisation qui la lient aux travailleurs.

La portée juridique de l'homologation a été à l'origine d'une intervention du Conseil constitutionnel, lequel a partiellement censuré la disposition suivante : « en cas d'homologation, l'établissement de la charte et le respect des engagements qu'elle prévoit ne peuvent caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs ». A cette occasion le Conseil constitutionnel a rappelé, en référence à l'article 34 de la Constitution évoqué plus haut, qu'il « y a lieu de ranger au nombre des principes fondamentaux du droit du travail, et qui comme tels relèvent du

¹¹ Article D. 7342-2 du Code du travail : « Le montant du plafond mentionné au premier alinéa de l'article L. 7342-2 est égal à la cotisation due au titre de l'assurance volontaire des accidents du travail et des maladies professionnelles prévue à l'article L. 743-1 du code de la sécurité sociale, calculée sur la base du salaire minimum prévu au premier alinéa de l'article L. 434-16 du même code. »

¹² Articles L. 7342-5 et L. 7342-6 du Code du travail.

¹³ Articles L. 1326-1 et s. du Code des transports.

¹⁴ Article L. 7342-1 du Code du travail.

¹⁵ I. Daugareilh, *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation ?*, Bruxelles, Bruylant, 2017.

¹⁶ A travers le devoir de vigilance des sociétés mères, notamment : V. M.-C. Caillet, « Du devoir de vigilance aux plans de vigilance ; quelle mise en œuvre ? », *Droit social*, 2017, p. 819 et s.

¹⁷ La liste des points à prendre en compte est mentionnée à l'article L. 7342-9 du Code du travail.

domaine de la loi, la détermination du champ d'application du droit du travail et, en particulier, les caractéristiques essentielles du contrat de travail ». Il souligne également le fait que « si, en principe, les travailleurs en relation avec une plateforme ayant établi une charte exercent leur activité de manière indépendante dans le cadre de la relation commerciale nouée avec elle, il appartient au juge, conformément au code du travail, de requalifier cette relation en contrat de travail lorsqu'elle se caractérise en réalité par l'existence d'un lien de subordination juridique ». L'analyse que développe le Conseil constitutionnel conduit à voir en cette charte un instrument ayant une portée normative, en tant que moyen donné « aux opérateurs de plateforme de fixer eux-mêmes les éléments de leur relation avec les travailleurs indépendants qui ne pourront être retenus [ensuite] par le juge pour caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique et, par voie de conséquence, l'existence d'un contrat de travail ». Cela témoigne une fois de plus que ce régime n'est pas seulement destiné à combler le manque de protection que supportent les travailleurs indépendants des plateformes, mais bien à enraceriner le travail au profit des plateformes dans l'indépendance. Le Conseil constitutionnel considère alors que le législateur a méconnu l'étendue de sa compétence et que les mots « et le respect des engagements pris par la plateforme dans les matières énumérées aux 1 ° à 8 » sont contraires à la Constitution¹⁸.

Plusieurs arguments sont très généralement invoqués pour justifier de cette volonté d'écarter le recours au salariat : le code du travail serait inadapté ; ces « collaborateurs libres de toute contrainte extérieure, sans impératif horaire ou géographique »¹⁹ ne souhaiteraient eux-mêmes pas être assimilés à des salariés... Cependant, au nom de la promotion de l'économie supposée collaborative, les plateformes numériques représentent surtout, aux yeux des gouvernements successifs, un vivier d'emplois non négligeable.

Il faudrait s'interroger sur cette posture de principe, qui semble aller à contre-courant de certaines des solutions mises en œuvre dans d'autres Etats européens, comme en Espagne où l'on vient d'introduire dans la loi une présomption de salariat²⁰. En effet, l'indépendance affichée des travailleurs des plateformes est partout questionnée par des juridictions, montrant qu'en réalité ce modèle de relations de travail opère une distribution déséquilibrée des risques inhérents à l'activité réalisée et des profits générés²¹. Ainsi, les travailleurs opèrent dans le cadre d'une organisation qui multiplie à leur égard les contraintes (l'obligation d'opter pour le statut d'indépendant ; la distribution des courses les plus rémunératrices selon un algorithme qui prend en compte la disponibilité de ces travailleurs, le respect des trajets et des délais fixés, la satisfaction des clients) et qui suppose la mise en place de mécanismes de contrôle intrusifs, facilités là encore par les nouvelles technologies. En cas d'incapacité

¹⁸ Décision du Conseil constitutionnel n°2019-794 DC du 20 décembre 2019, voy. les commentaires de Fr. Favennec-Héry, « Les travailleurs des plateformes collaboratives : en attendant Godot », *Semaine sociale Lamy*, n°1896, 24 février 2020 ; A. Jeammaud, « Le régime des travailleurs des plateformes, une œuvre tripartite », *Droit ouvrier*, 2020, p. 181 et s. ; G. Loiseau, *Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif*, *JCP S*, 2020, 1000 ; K. Van den Bergh, « La charte sociale des opérateurs de plateformes : « Couvrez cette subordination que je ne saurais voir » », *Droit social*, 2020, p. 439 et s.

¹⁹ Tels qu'ironiquement décrits par B. Gomes, *op. cit.*

²⁰ Voy. le dossier très nourri « Quel(s) droit(s) du travail pour les travailleurs des plateformes numériques ? », *Revue de droit du travail*, 2021, p. 339 et s., ainsi que M.-A. Valéry, « Le chauffeur Uber et le coursier Glovo. Comparaison d'une requalification de la relation de travail », *Revue de droit du travail*, 2021, p. 231 et s. ; J.-Y. Frouin (avec le concours de Jean-Baptiste Barfety), *op. cit.*, p. 17 et s.

²¹ Exposant les apports de la jurisprudence étrangère : K. Van den Bergh, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *Revue de droit du travail*, 2018, p. 318 et s. ; du même auteur « Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français », *Revue de droit du travail*, 2019, p. 101 et s. ; ainsi que les références mentionnées à la note précédente.

de travail (maladie, accident de la circulation...), ils peuvent se retrouver privés de tout revenu de remplacement. En cas de fermeture définitive de la plateforme, comme cela se produisit dans l'affaire « Take eat Easy », les travailleurs n'ont pas l'option de se tourner vers l'AGS pour récupérer même partiellement leurs créances correspondant à des courses impayées²².

La Chambre sociale de la Cour de cassation trouva d'ailleurs, dans ce dossier, l'occasion de caractériser l'existence d'un rapport de subordination juridique en présence « d'une application dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci et, d'autre part, (...) d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier »²³. Elle a, par la suite, eu l'occasion de préciser son cadre d'analyse à travers sa décision « Uber » du 4 mars 2020²⁴. Bien que celle-ci présente un intérêt symbolique et pédagogique important, en particulier pour les juges du fond, sa portée ne doit pas être exagérée. En effet, agir sur le terrain de la requalification demeure une solution hasardeuse²⁵ et risquée pour des travailleurs particulièrement vulnérables²⁶. Dans le même temps, la responsabilité sociale promue par les lois de 2016 et de 2019 ne semble pas porter ses fruits...

II- La tentation du dialogue social comme réponse à tout ?

Le Rapport Frouin propose d'avancer sur plusieurs fronts à la fois, afin de parvenir à l'objectif assigné de sécurisation des relations juridiques et de protection des travailleurs des plateformes, sans remise en cause de la flexibilité apportée par le statut d'indépendant²⁷. Tout d'abord, il affirme clairement sa volonté d'extension des droits des salariés au bénéfice des travailleurs des plateformes, que ce soit en matière de droit du travail, mais surtout en matière de sécurité sociale²⁸. Cependant, conscient de l'influence que cela pourrait avoir sur le contrôle du juge dans le cadre du contentieux en requalification, le rapport insiste sur la nécessité de faire, en parallèle, « disparaître les indices d'un lien de subordination : donner les moyens au travailleur de se constituer sa propre clientèle, de fixer ses tarifs et les conditions d'exécution de sa prestation ». Cela ne l'empêche pas de défendre

²² K. Van den Bergh, *op. cit.*, 2018, p. 318 et s.

²³ Cass. Soc., 28 novembre 2018, n°17-20079.

²⁴ Cass. soc., 4 mars 2020, n°19-13316 : voy. les analyses de K. Van den Bergh, *op. cit.*, 2020, p. 439 et s. et de A. Jeammaud, *op. cit.*, 2020, p. 181 et s.

²⁵ Voy. Les contributions aux dossiers de la *Semaine sociale Lamy* « Travailleurs des plateformes : où en est-on ? », n°1896, 24 février 2020 ; ainsi que la tribune de J. Giusti, « Les travailleurs des plateformes invitent à faire œuvre de modernité », *Lexbase*, Lettre juridique n°856, du 25 mars 2021, lequel souligne les inconvénients de l'individualisation des procédures engagées et envisage l'intérêt d'un élargissement du périmètre de l'action de groupe. Voy., également, Fr. Champeaux, « Les travailleurs des plateformes au milieu du gué », *Semaine sociale Lamy*, 17 mai 2021, n°1954 ainsi que l'arrêt de la CJUE, 8ème Ch., ord. 22 avril 2020, aff. C-692/19, B. c. Yodel delivery network Ltd., dans lequel cette juridiction affirme que « pour conclure, a priori, à l'absence de lien de subordination, la Cour observe, notamment, que le livreur avait la faculté de désigner des sous-traitants ou des remplaçants pour effectuer les tâches prescrites par la plateforme. Elle relève par ailleurs que le requérant ne se voyait pas interdire d'exercer son activité « au profit des concurrents directs de son employeur présumé. »

²⁶ On peut penser à des pratiques de listes noires.

²⁷ Voy. le dossier publié par la revue *Droit social*, « Quel avenir pour les plateformes après le rapport Frouin ? », Mars 2021, p. 201 et s., et plus spécifiquement la présentation de J.-Y. Frouin, « Réguler les plateformes numériques de travail. Retour sur une mission compliquée », p. 201 et s. ; K. Van den Bergh, « Le rapport Frouin : poser le cadre légal d'une plateformesisation du travail », *Revue de droit du travail*, 2021, p. 98 et s.

²⁸ J. Dirringer et M. Del Sol, « Un rapport mutique sur les enjeux de protection sociale », *Droit social*, 2021, p. 223 et s., montrent que la référence à la protection sociale a une portée incantatoire dans le rapport, au regard notamment de la mise à l'écart de toute discussion sur le financement.

l'adoption d'une réglementation contraignante (le rapport parle d'ordre public) sur des questions qui correspondent à des revendications récurrentes des travailleurs des plateformes de mobilité, comme par exemple la limitation de la durée de conduite, le droit à la déconnexion ou bien la fixation d'une rémunération minimum.

Ensuite, concernant la manière parvenir à cet équilibre, il introduit une proposition innovante, qui consiste à recourir à un tiers – entreprise de portage salariale ou coopérative d'activité et d'emploi – pour salarier certains travailleurs des plateformes, afin qu'ils accèdent à la sécurité sociale, à l'assurance-chômage et aux droits et avantages liés au salariat. Cela permettrait théoriquement de maintenir leur autonomie dans le rapport à la plateforme quant à l'organisation de leur travail (choix des prestations, des horaires...). La proposition vise ici les travailleurs stables des plateformes de mobilité, c'est-à-dire ayant travaillé au moins 6 mois ou 12 mois sur une de ces plateformes. Les travailleurs qui ne répondent pas à cette condition de stabilité restent sous statut indépendant. La question de la répartition des rôles concernant la relation d'emploi, entre le tiers et la plateforme, demeure cependant très floue aux yeux de la doctrine et laisse planer un doute sur la faisabilité réelle de cette proposition²⁹.

Enfin, il s'agit de favoriser le développement de la négociation collective³⁰. Montrant que plusieurs expériences récentes ont permis la mise en place d'un dialogue direct entre les travailleurs et les plateformes, assurant une fonction de concertation lorsque des tensions apparaissent, le rapport privilégie une autre voie, celle d'un dialogue social exercé via le recours à une représentation collective, laquelle peut permettre de basculer sur une dynamique de négociation. Les accords ainsi conclus pourraient prendre la forme de contrats collectifs, lesquels ne répondent pas au cadre juridique des accords collectifs de travail prévu par le Livre II de la deuxième Partie du Code du travail. Les conditions de mise en œuvre de ces contrats collectifs seraient sans doute renvoyées aux conditions du droit commun (Code civil), sous réserve de certains aménagements. Cela impliquerait l'effet relatif des conventions, c'est-à-dire que les avantages obtenus ne profiteraient qu'aux adhérents des groupements signataires, à moins d'une incorporation dans les contrats individuels conclus par les travailleurs non membres³¹. Une autre approche serait d'ouvrir, au profit des plateformes et des représentants de leurs travailleurs, l'accès à la négociation collective au sens du Code du travail. Même si la négociation à l'échelle de l'entreprise-plateforme doit être envisagée, le rapport privilégie le niveau sectoriel, afin d'assurer des conditions concurrentielles communes et cohérentes. Le champ du dialogue social couvrirait les thèmes constituant l'ordre public évoqué précédemment (durée de conduite, déconnexion, conditions de rupture, rémunération), mais également d'autres questions, comme les conditions de travail ou la prévention des risques professionnels.

²⁹ Voy. les analyses de B. Gomes, « Réguler les plateformes numériques de travail : lecture critique du rapport Frouin », *Droit social*, 2021, p. 207 et s. ; T. Sachs et St. Vernac, « Pouvoir et responsabilité au sein des plateformes : de la fiction à la réalité », *Droit social*, 2021, p. 216 et s. ; I. Daugareilh et Th. Pasquier, « La situation des travailleurs des plateformes : l'obligation de recourir à un tiers doit-elle être encouragée ? », *Revue de droit du travail*, Controverse, 2021, p. 14 et s.

³⁰ La commission européenne a lancé une consultation des partenaires sociaux européens sur l'amélioration des conditions de travail des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques. Cette consultation envisage plusieurs pistes de travail, en accordant une attention particulière au dialogue social : https://ec.europa.eu/france/news/20210615/lancement_deuxieme_phase_consultation_travailleurs_plateformes_fr.

³¹ S'agit-il des contrats de travail avec le tiers, des accords commerciaux d'adhésion entre la plateforme et son « partenaire »... ?

Pour des raisons d'habilitation, l'Ordonnance n°2021-484 adoptée le 21 avril 2021³² n'aborde que partiellement les propositions du rapport Frouin en matière de dialogue social. Elle appelle sur ce point à être complétée. Elle introduit dans le Code du travail de nouveaux articles (L. 7343-1 à L. 7345-6), qui organisent le dialogue social sectoriel, à l'échelle des deux secteurs d'activité : celui de la conduite d'une voiture de transport avec chauffeur et celui de la livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non. Elle fixe les critères d'appréciation de la représentativité des organisations de travailleurs de ces plateformes de mobilité, avec un mécanisme de mesure de l'audience par scrutin, à travers un vote électronique, où chaque travailleur dispose d'une voix. Une ancienneté de trois mois dans le secteur d'activité considéré est toutefois exigée pour être électeur. La question de la représentativité des groupements de plateformes a été renvoyée à un texte ultérieur.

Les représentants des organisations représentatives de travailleurs bénéficient d'une protection fondée sur l'exigence d'une autorisation préalable de toute rupture du contrat commercial à l'initiative de la plateforme. L'autorité en charge de délivrer cette autorisation est également instituée par cette Ordonnance : il s'agit de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi³³. Sa mission générale est la régulation des relations sociales entre les plateformes et les travailleurs qui leur sont liés par un contrat commercial, notamment en assurant la diffusion d'informations et en favorisant la concertation. Cette autorité sera sans doute appelée à jouer un rôle dans le cadre de la négociation collective sectorielle, au regard des dispositions législatives appelées à être adoptées prochainement.

Le rapport Frouin et l'Ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021 permettent donc, à ce jour, d'augurer du passage d'une logique de responsabilité sociale des plateformes de mobilité, encore peu concrétisée, à un véritable dialogue social, appuyé sur une représentation collective des acteurs et pouvant déboucher sur la conclusion d'accords collectifs sectoriels. A ce stade, le législateur s'en tient à ce rôle, politiquement peu exposé, consistant organiser la rencontre des bonnes volontés, sans reprendre à son compte le mécanisme du tiers employeur, ni se risquer à définir les contours d'un ordre public, en particulier sur le sujet très sensible de la rémunération. Le dispositif actuel doit être complété prochainement pour devenir effectif, le contexte électoral pouvant néanmoins peser les ambitions et directions affichées.

³² Voy. la présentation de Fr. Champeaux, « Les travailleurs des plateformes au milieu du gué », *Semaine sociale Lamy*, 17 mai 2021, n°1954.

³³ Articles L. 7345-1 et s. du Code du travail.