



HAL
open science

Rapport final CEPASSOC Travail de plateformes numériques et citoyenneté sociale

Claire Marzo

► **To cite this version:**

Claire Marzo. Rapport final CEPASSOC Travail de plateformes numériques et citoyenneté sociale. UPEC UP12 - Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne - Paris 12. 2024. hal-04483101

HAL Id: hal-04483101

<https://hal.science/hal-04483101>

Submitted on 29 Feb 2024

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.

Copyright



Rapport final CEPASSOC Travail de plateformes numériques et citoyenneté sociale

Approche pluridisciplinaire et comparative

**Version provisoire : ce rapport sera complété lors de la parution du numéro spécial de la
Revue sur les plateformes numériques (avril 2024)**

Mars 2021 – Février 2024

Claire Marzo

Maîtresse de Conférences HDR (coord.)

Laboratoire Marchés, Institutions, Libertés (MIL)

Université Paris Est Créteil (UPEC)

Avec les contributions de :

Fanny Gallot, MCF HDR Histoire et Sociologie, Université Paris Est Créteil

Aurore Koechlin, Post-doctorante Sociologie CEPASSOC, MCF, Université Paris I

Jonathan Sellam, Post-doctorant Droit CEPASSOC, Université de Cergy



Site web du projet : <https://cepassoc.hypotheses.org/>

Résumé

L'accès aux droits sociaux des travailleurs de plateformes numériques et la citoyenneté sociale

Dans un contexte de mondialisation et de numérisation, le projet de recherche CEPASSOC tend à montrer que certains travailleurs de plateformes numériques (comme les chauffeurs Uber, les livreurs Deliveroo ou encore les femmes de ménage Wecasa) se trouvent dans une situation juridique et sociale parfois difficile. Leur statut de travailleur indépendant, qui a été largement débattu aussi bien dans les cinq pays de notre étude qu'au niveau de l'Union européenne ou international, leur donne des droits du travail et à la protection sociale plus réduits que ceux d'un travailleur salarié. Une étude sociologique, historique et juridique pragmatique fait un état des lieux dans trois domaines : l'accès aux soins, au salaire minimum et à la formation. L'appel au concept théorique de citoyenneté sociale appelle à questionner cet état de fait pour envisager des évolutions législatives, juridiques et sociétales.

L'association d'une méthode d'analyse tirée de la science juridique (cartésienne, analytique, syllogistique, doctrinale et juridictionnelle) et d'une étude sociologique, empirique fondée sur une observation qualitative du terrain (questionnaire) a permis la confrontation de la réalité et du droit et a mis en lumière les manques en matière de couverture sociale des travailleurs de plateformes numériques. Une dimension historique et théorique (théorie du droit, mais aussi journée d'étude pluridisciplinaire sur les fondements théoriques de la protection sociale) ont permis de comprendre le contexte et les théories encadrant l'octroi ou le déni de droits.

Les principaux résultats de cette recherche consistent en la remise en question des systèmes de protection sociales européens. Aussi bien au niveau international (Organisation internationale du travail), au niveau européen, qu'aux niveaux nationaux (France, Royaume-Uni, Espagne, Portugal, Suède), le travail de plateformes ne cadre pas dans les catégories classiques du droit et vient remettre en question son ordre. Des solutions pratiques et plus théoriques en lien avec la citoyenneté sociale sont proposées afin de dépasser cette discordance.

Le projet CEPASSOC a consolidé des partenariats européens et fédéré une communauté de chercheurs internationaux et pluridisciplinaires travaillant tous sur le même objet du travail de plateformes numériques. Il a ouvert de nouvelles pistes de recherche en ce qui concerne de nouveaux métiers numériques. Le projet a aussi débouché sur de nouveaux projets (participation à une action COST européenne, collaborations au niveau de l'Union européenne et de l'Organisation internationale du travail, etc).

Le projet CEPASSOC a donné lieu à 8 colloques et tables rondes ouverts au grand public, 1 soutenance HDR, 20 webinaires, 1 workshop de formation des travailleurs, 2 expositions et 1 concours photo, 3 interviews (1 vidéo, 1 audio, et 1 papier/ article de journal par une journaliste). Il a conduit à la publication de 3 livres, 4 dossiers dans des journaux spécialisés et de nombreux articles et publications dans la presse spécialisée et généraliste.

Le projet CEPASSOC est un projet de recherche fondamentale coordonné par Claire Marzo. Le projet a commencé en mars 2001 et a duré 36 mois. Il a bénéficié d'une aide ANR d'environ 100 000 €.

Sommaire

Introduction : Comprendre et situer le travail de plateformes

- A. **Définitions** (*Conférence préliminaire du 13/11/20*)
- B. **Méthodologie : Perspectives juridiques et sociologiques** (*Conférence de lancement du 5/3/2021*)
- C. **Problématique et présentation du plan** (*Rédaction des questionnaires*)

Partie I. Analyser le travail de plateformes à la lumière des droits accordés aux travailleurs

- A. **L'accès aux soins** (*Colloque du 19/11/21, publication à la RDSS*)
- B. **L'accès à un salaire minimum** (*Colloque du 30/9/2022, publication ouvrage Bruylant*)
- C. **L'accès à la formation** (*Colloque du 6/10/2023, publication à la RPN*)

Partie II. Quel apport de la citoyenneté sociale ?

- A. **Repenser les fondements de la protection sociale** (*Colloque 23-24/6/22, publication Mare et Martin*)
- B. **Comprendre la citoyenneté sociale de T.H. Marshall** (*Table ronde du 24/5/2022, publication RDH*)
- C. **Comprendre la citoyenneté sociale au travers des époques** (*Idem*)

Partie III. Considérations de politiques législatives

- A. **En France** (*Rapport final et Colloque final du 2/2/24*)
- B. **Au niveau de l'Union européenne** (*HDR soutenue le 24/11/2022, publication PUR/CAIRN open access*)
- C. **Au niveau du droit international** (*Table ronde du 27/6/2023, publication à la RDAI*)

Conclusions

Introduction : Comprendre et situer le travail de plateformes

Comprendre et situer le travail de plateformes, nécessite de définir ce terme (A) et de l'envisager d'un point de vue juridique (B) comme sociologique (C).

A. Définitions

Des plateformes numériques telles Uber, Deliveroo, AirBnb sont désormais bien connues et pleinement intégrées à notre quotidien. Créées il y a une quinzaine d'années grâce à des développements technologiques et des innovations managériales, leur modèle économique dépend des technologies de l'information et de la communication. Elles reposent tant sur leurs effets de réseau, leur capacité à créer et à façonner de nouveaux marchés que sur l'accumulation des données personnelles¹. Elles sont aujourd'hui en plein essor dans le monde entier.

La numérisation de l'économie est un phénomène nouveau. De nombreux auteurs proposent une explication historique du développement de l'économie collaborative et de la naissance des plateformes². Cette analyse repose sur l'idée que l'émergence des plateformes numériques s'inscrit, à l'origine, dans le mouvement de développement de l'économie collaborative.

1. L'économie collaborative

L'économie collaborative peut être définie comme une révolution d'un double point de vue : il s'agit d'abord une révolution de l'information. Selon F. Bizard, comme l'invention de l'écriture qui a marqué le passage de la préhistoire à l'histoire ou comme l'invention de l'impression qui a tourné la page du Moyen-Âge pour marquer le début de la Renaissance, les nouvelles technologies de l'information et de la communication marquent un nouveau tournant³. L'économie collaborative est une révolution industrielle : c'est un phénomène de transformation de l'économie mondiale, un changement du paradigme organisationnel de l'entreprise qui n'a pas encore dévoilé toutes ses conséquences.

Elle agrège trois principales vagues de modernisation qui appellent la transdisciplinarité :

¹ On ajoutera leur implantation dans des marchés multifaces, voir une définition plutôt économique proposée par la Commission européenne, *Les plateformes en ligne et le marché unique numérique*, 2016, Bruxelles.

² Les exemples ne se comptent plus, mais on citera par exemple un beau retour historique proposé par CH. DEGRYSE dans I. DAUGAREILH, CH. DEGRYSE AND PH. POCHET, *The platform economy and social law : Key issues in comparative perspective*, ETUI Working Paper 2019.1, p. 1; ou encore K. FRENKEN, et J. SCHOR, "Putting the sharing economy into perspective", *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 2017, Vol. 23, p. 3–10.

³ F. BIZARD, Pour une santé juste, Histoire de la protection sociale en France, 17 mars 2017, disponible sur son site, [<https://www.fredericbizard.com/histoire-de-la-protection-sociale-en-france/>] (consulté le 28/11/19).

-D'un point de vue économique, on assiste à l'émergence du capitalisme⁴ parfois qualifié d'innovateur⁵,

-D'un point de vue technologique, la digitalisation et les innovations informatiques par le biais d'algorithmes⁶ sont moteurs⁷ et s'épanouissent en dehors du cadre du droit⁸, mais sous le regard bienveillant de certains États qui optent alors pour une régulation minimaliste⁹. Certains régimes nationaux comme le Royaume-Uni et les États-Unis promeuvent une diffusion des innovations de rupture¹⁰.

-D'un point de vue de management, la théorie de l'entreprise-réseau et son système de sous-traitance entre en compétition avec le système employeur/salarié et conduit à une fissuration du lieu de travail¹¹. Les conséquences de cette transformation sont nombreuses. Elles accompagnent l'émergence du travail de plateforme.

2. Les plateformes numériques

Selon A. Autenne et E. de Ghellinck¹², théoriciens de l'économie, les plateformes sont considérées comme une forme d'organisation alternative à l'entreprise classique. Tout le problème est alors de savoir dans quelles conditions un entrepreneur choisira d'embaucher des prestataires (salariés) et soumettre ces derniers à une relation d'autorité (cas d'une entreprise classique) ou de créer une plateforme d'intermédiation impliquant plusieurs relations commerciales bilatérales avec des acheteurs d'un côté et des fournisseurs de l'autre ? Il faut aussi comprendre si la plateforme intervient sur le contenu des transactions et/ou des prestations entre usagers/clients adhérents¹³. On retrouve les dilemmes identifiés par R. Coase dans le champ du *corporate law* sur une comparaison des coûts de transaction en cas de

⁴ Voir P. DIEUAIDE, Plateformes numériques, propriété privée des moyens de connexion, espace public : Trois coordonnées pour une nouvelle histoire du capitalisme ? dans M. ABEL, H. CLARET, P. DIEUAIDE (Eds), *Plateformes numériques. Utopie, réforme ou révolution ?*, Paris, L'Harmattan, 2020, p. 223-235. Et S. ABDELNOUR et S. BERNARD, 'Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail contourner les régulations', *La Nouvelle Revue du Travail*, 2018, 13, [<https://journals.openedition.org/nrt/3797>] (consulté le 6/9/21).

⁵ J. CANTWELL, Innovation and information technology in the MNE, in A. M. RUGMAN (ed.) *The Oxford handbook of international business*, Oxford, Oxford University Press, 2009, p. 417-446, p. 437.

⁶ G. ROUET, 'Démystifier les algorithmes', *Hermès, La Revue*, 2019/3 (85) : 21-31, [<https://www.cairn.info/revue-hermes-la-revue-2019-3-page-21.htm>] (consulté le 3/3/21).

⁷ La machine a progressivement remplacé les muscles (force), les doigts (précision) et maintenant le cerveau (raisonnement humain), I. DAUGAREILH, CH. DEGRYSE et PH. POCHE, *supra*, p. 11.

⁸ Voir A. GARAPON et J. LASSEGUE, *Justice digitale. Révolution graphique et rupture anthropologique*, Paris, 2018, PUF, p. 85-92.

⁹ J. A. LEWIS, Sovereignty and the Role of Government in Cyberspace, *The Brown Journal of World Affairs*, XVI (II): 2010, 55-65. B. BERTRAND, *La politique européenne du numérique*, Bruylant, 2022.

¹⁰ Voir sur ce point J.V. HALL, A.B. KRUEGER, « An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States », *ILR*, 2018, Review, 71, 3; et en Economie des institutions : P.A. HALL, D.W. SOSKICE (dirs.), 2001, *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage*, Oxford University Press.

¹¹ Theory of network-enterprise with a subcontracting system which is in competition with employees and leads to a workplace's fissuration or dismantling: D. WEIL, *The fissured workplace: why work became so bad for so many and what can be done to improve it*, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 2014.

¹² A. AUTENNE, E. DE GHELLINCK, L'émergence et le développement des plateformes digitales : les enseignements de la théorie économique de la firme, *Revue Internationale de droit économique*, XXXIII (3), 2019, p. 275-290.

¹³ A. AUTENNE, E. DE GHELLINCK, *supra*.

fabrication ou en cas d'achat¹⁴. L'objectif de réduction des coûts de transaction est atteint par les plateformes grâce à la suppression de nombreux intermédiaires commerciaux (dissolution de la relation hiérarchique) et des coûts d'agence (création de micromarchés et contractualisation des prestations). Pour les sociologues J.-S. Beuscart et P. Flichy, les plateformes sont présentées comme des dispositifs et/ou des innovations techno-organisationnelles, assimilables à des robots, des algorithmes ou des machines intelligentes¹⁵.

Le Conseil national du numérique définit la plateforme comme un « service occupant une fonction d'intermédiaire dans l'accès aux informations, contenus, services ou biens édités ou fournis par des tiers. Au-delà de sa seule interface technique, elle organise et hiérarchise les contenus en vue de leur présentation et leur mise en relation aux utilisateurs finaux »¹⁶. La plateforme apparaît alors une interface technique qui joue un rôle d'intermédiaire entre des acteurs (des tiers et des utilisateurs finaux) mais aussi un rôle actif de hiérarchisation, d'organisation et de présentation de contenu. Ainsi, il ne s'agit pas seulement d'une mise en relation, mais aussi d'un cadrage des échanges.

Plusieurs typologies des plateformes ont été proposées et la tendance générale consiste à distinguer les catégories de plateformes en fonction de leur but lucratif, de leur caractère commercial et/ou de la prestation d'un travail¹⁷. Toutefois, toutes les plateformes ne créent pas de travail - on pensera à Wikipedia par exemple. Seules les plateformes commerciales de travail offrent une activité à un nombre croissant de travailleurs.

La Commission européenne se concentre sur ces dernières et propose une définition plus précise de la plateforme de travail numérique, objet de notre étude. Il s'agit de « toute personne physique ou morale fournissant un service commercial à distance, au moins en partie, par des moyens électroniques, tels qu'un site web ou une application mobile, à la demande d'un destinataire du service et au moyen du contrôle de l'organisation du travail exécuté par des individus par la plateforme, que ce travail soit exécuté en ligne ou sur un site précis »¹⁸. Cette définition permet de se tourner vers le travail de plateformes.

¹⁴ R. H. COASE, *The Nature of the Firm*, *Economica*, Volume4, Issue16, November 1937, p. 386-405., [<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x>] (consulté le 6/9/21).

¹⁵ J.-S. BEUSCART, P. FLICHY, « Plateformes numériques », *Réseaux*, 2018, 212, p. 6.

¹⁶ Y. BONNET, S. PA, B. THIEULIN, V. PEUGEOT, D. KAPLAN, M. EKELAND, S. DISTINGUIN, M. Tessier, *Ambition numérique : pour une politique française et européenne de la transition numérique*, Conseil national du numérique, 2015, p. 59. Voir aussi Conseil supérieur de l'audiovisuel, *Plateformes Et Accès Aux Contenus Audiovisuels, Quels Enjeux Concurrentiels Et De Régulation ?* Septembre 2016.

¹⁷ Voir par exemple N. AMAR, L.-C. VIOSSAT, *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, 2015-121R, Inspection Générale des Affaires Sociales, 2016 ; M. Arfaoui & N. Losada, *Nouvelles formes d'emploi et syndicalisme : quels moyens d'actions et quelles protections pour les travailleurs de plateforme ?*, IRES, CFTC, Octobre 2020.

¹⁸ Article 1-1. On reconnaît les définitions et typologies progressivement élaborées par la doctrine et en particulier Schmidt (F.A. SCHMIDT, *Digital labour markets in the platform economy: mapping the political challenges of crowd work and gig work*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017) et Eurofound (S. RISO, Eurofound, *Digital age, Mapping the contours of the platform economy*, Eurofound Working paper, 2019, [<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef19060.pdf>] consulté le 23/9/21).

3. Le travail de plateformes

Le travail de plateformes - non plus la plateforme en général - peut alors être défini en mettant l'accent sur ses spécificités et des changements apportés aux niveaux de la nature, du contenu et des formes d'organisation du travail. Selon A. Casilli, le travail de plateforme, se résume à « cliquer » pour exécuter une micro-tâche, réaliser une prestation à la demande ou encore échanger et communiquer sur des réseaux sociaux. On assiste à l'émergence d'une nouvelle forme de division du travail fondée sur la numérisation ou la « digitalisation » du travail¹⁹. Dans cette perspective, la numérisation englobe un champ large d'activités cognitives dans un cadre très général de connexion et/ou de mise en relation des travailleurs entre eux. Dans cet espace virtualisé (délocalisé et asynchrone), la subjectivité, les capacités intellectuelles, les affects jouent un rôle moteur dans l'engagement des usagers pour définir et organiser leurs propres actions, individuellement et/ou collectivement. Il en résulte une nouvelle division du travail fondée sur les compétences des individus à traiter l'information.

Le travail de plateformes doit encore être caractérisé par une recomposition des fonctions de contrôle et de gestion de l'activité des travailleurs²⁰. En d'autres termes, les plateformes bouleversent les modèles économiques traditionnels à travers le phénomène de désintermédiation-réintermédiation des échanges²¹. Cette recomposition se traduit par un transfert de charge de travail, dévolue traditionnellement au management, vers les clients et/ou les usagers des plateformes (on pensera par exemple à la notation des chauffeurs Uber par les clients ou à la prise en charge par le client du travail du caissier dans le cadre d'une relation de e-commerce). Plus fondamentalement, cette dynamique dessine les contours d'une nouvelle gouvernance numérique d'entreprise (un e-management), décentralisée et largement socialisée, dont la figure la plus aboutie serait celle d'une entreprise capitaliste sans employeur (ou un employeur algorithmique)²².

¹⁹ A.A. CASILLI, *Digital Labor : travail, technologies et conflictualités*, 2016, INA Global, [https://www.inaglobal.fr] (consulté le 3/3/21) ; A.A. CASILLI, *En attendant les robots*, Paris, Ed. Seuil, 2019.

²⁰ L. MASON, Locating Unity in the Fragmented Platform Economy: Labour law and the Platform Economy in the United Kingdom. *Comparative Labor Law and Policy Journal*. 2020. 41 (2), p. 101.

²¹ C. MORIN-DESAILLY, 2018, *Prendre en main notre destin numérique : l'urgence de la formation*, rapport, 607, Sénat.

²² Voir P. DIEUAIDE, Disruption, emploi et travail à l'ère des plateformes numériques, in R. CARELLI, P. CINGOLANI, D. KESSELMAN (eds), *Regards interdisciplinaires sur le travail de plateforme*, Buenos Aires, Editions Teseo, 2021, p. 127, p. 130.

De nombreux auteurs ont tenté de définir le travail de plateformes et beaucoup ont proposé des typologies²³. Notion en pleine expansion²⁴, on la retrouve dans tous les pays, en phase avec la mondialisation, et dans toutes les disciplines sociales²⁵.

Dans le champ juridique, le travail de plateformes est défini comme « une forme d'emploi dans laquelle les organisations ou les individus utilisent une plateforme en ligne pour accéder à d'autres organisations ou individus pour résoudre des problèmes ou prester des services en échange d'un paiement »²⁶. La définition européenne choisie recouvre un grand nombre de situations²⁷ : il inclut par exemple des livraisons (amazon...), des systèmes de consommation collaborative (deliveroo, ubereat...), des systèmes de service d'un produit ou d'un logement (airbnb...), l'ouverture de marchés de redistribution (eBay...) ou des modes de vie collaborative (facebook...) ²⁸. Il faut préciser que cette définition n'est pas unique.

On ne peut pas véritablement identifier un cas particulier du travailleur de plateformes tant cette expression recouvre une réalité hétéroclite : des profils divers, des activités variées et des statuts juridiques différents²⁹. Les travailleurs de plateformes peuvent être des travailleurs précaires, démunis ou vulnérables, mais ils peuvent également être des travailleurs installés. Ces travailleurs sont parfois salariés par la plateforme ou par une société « chapeau » fictive ou travailleurs indépendants. Dans certains pays, ils bénéficient d'un tiers statut. Ils peuvent également bénéficier d'un double, voire triple statut (étudiant, salariés) ou d'un statut dérivé de celui d'un proche.

Quoiqu'il en soit, on retrouve la caractéristique d'une « Économie sans entreprise »³⁰. Cette nouvelle configuration pose un certain nombre de problèmes sociaux et par conséquent juridiques. Le principal problème est celui de la protection des travailleurs. Il se décline par

²³ A. KOVALAINEN, S.P. VALLAS & S. POUTANEN, "Theorizing Work in the Contemporary Platform Economy", in A. KOVALAINEN, S. P. VALLAS, S. POUTANEN, *Digital Work and the Platform Economy*, New York, Routledge, 2019, p. 33-55; C. LEVESQUE, P. FAIRBROTHER & R. NICOLAS, "Régulation du travail et de l'emploi à l'ère numérique : Introduction" *Relations Industrielles/Industrial Relations*, (75-4); 2020, p. 633-646, [<https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2020-v75-n4-ri05774/1074557ar/>] (consulté le 3/3/21). J. PRASSL, *The conception of the employer*, Oxford, Oxford University Press, 2015.

²⁴ L'effectif des travailleurs de plateforme est estimé à 200.000 personnes en France, soit un indépendant sur dix et deux auto-entrepreneurs sur dix. Voir par exemple le rapport de l'IGAS : N. AMAR, L.-C. VIOSSAT, 2018, « L'impact des plateformes collaboratives sur l'emploi et la protection sociale : quelques perspectives », *Revue française des affaires sociales*, 2.

²⁵ S. ABDELNOUR et D. MEDA, *Les nouveaux travailleurs des applis*, PUF, 2019.

²⁶ [<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platform-work/>] (consulté le 15/4/20); Communication de la Commission européenne, COM 2016/184.

²⁷ M. ARFAOUI et N. LOSADA, Rapport de l'IRES, *Nouvelles formes d'emploi et syndicalisme : quels moyens d'actions et quelles protections pour les travailleurs de plateforme ?*, Bureau d'études de la CFTC, Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, Octobre 2020, [<http://www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/6245-nouvelles-formes-d-emploi-et-de-syndicalisme-quels-moyens-d-actions-et-queles-protections-pour-les-travailleurs-de-plateforme>.] (consulté le 30/8/22).

²⁸ Voir les quatre catégories proposées par R. BOTSMAN et R. ROGERS, *'What's Mine is Yours'*, New York, Harper Collins, 2010.

²⁹ S. ABDELNOUR et D. MEDA, *Les nouveaux travailleurs des applis*, PUF, 2019.

³⁰ N. AMAR et L.C. VIOSSAT, « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale », *Inspection générale des affaires sociales*, 2016.

un grand nombre d'interrogations : Quels droits ? Quels droits sociaux³¹ ? Quelle protection sociale ? Quel statut pour accéder à ces droits ? Quelle représentation des travailleurs ? Et quelle construction de ces droits ? Le droit social européen est/doit être adapté pour prendre en compte ces nouveaux besoins, pour faire face à cette nouvelle réalité.

B. Méthodologie : perspectives juridique et sociologique

La méthodologie pour ce projet de recherche est à la fois comparative et pluridisciplinaire (1). Elle implique de revenir sur les choix faits en particulier en ce qui concerne les études de sociologie (2).

1. Méthodologie scientifique et technique

S'appuyant sur une approche pluridisciplinaire (histoire/sociologie/droit) et une méthodologie comparative (quatre modèles nationaux de sécurité sociale choisis selon la classification d'Esping-Andersen : France, Royaume-Uni, Suède, Portugal et Union-Européenne), cette étude a eu une approche empirique (cinq études de cas) et analytique (analyse juridique).

Ce rapport repose sur une méthodologie multiforme ayant pour but de croiser les regards et les points de vue sur les plateformes, la situation des travailleurs de plateformes, en particulier leur protection sociale. Nous avons utilisé plusieurs matériaux et sources d'information. Tout d'abord, nous avons mené notre réflexion à partir de la lecture et de l'analyse des rapports existants sur l'économie collaborative³², le travail indépendant, le travail de plateformes³³ et la protection sociale³⁴. Pour compléter et mettre en perspective ces analyses, nous les avons confrontées aux enquêtes empiriques existantes sur les travailleurs de plateforme et les nouvelles formes d'emploi³⁵. Enfin, nous avons réalisé un travail de veille en ligne sur les forums et groupes de travailleurs de plateformes. Nous avons également assisté à des séances de travail, séminaires et conférences sur l'économie des plateformes, ses enjeux juridiques et

³¹ On pourrait ajouter aussi des questions en termes de droit fiscaux et d'obligations, mais ce n'est pas notre objet dans cette étude.

³² N. AMAR et L.C. VIOSSAT, « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale », Inspection générale des affaires sociales, 2016. ; O. MONTEL « Économie collaborative et protection sociale : mieux cibler les plateformes au cœur des enjeux », Revue française des affaires sociales, 2018, p.15 ; P. TERRASSE *Le développement de l'économie collaborative*, Rapport au 1er ministre, février 2016.

³³ A. CASILLI, *En attendant les robots*, Enquête sur le travail du clic, Paris, Éditions du Seuil, Coll. La couleur des idées, 2019.

³⁴ HCFiPS, Rapport pour des finances sociales soutenables, adaptées aux nouveaux défis, mission par lettre du Premier Ministre en date du 7 décembre 2020 en vue de « redonner une vision soutenable et cohérente » du financement de la protection sociale sur le moyen terme, <https://www.securite-sociale.fr/home/hcfips/zone-main-content/rapports-et-avis-du-hcfips/rapport-pour-des-finances-social.html> (consulté le 25/2/24).

³⁵ S. ABDELNOUR, *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, PUF, 2017 ; S. ABDELNOUR, S. BERNARD, « Communauté professionnelle et destin commun. Les ressorts contrastés de la mobilisation collective des chauffeurs de VTC », *Terrains & travaux*, 2019, 1, n° 34, pp.91-114, p.92 ; P.FLICHY, *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*, Le Seuil, 2017 ; A. JOURDAIN, S. NAULIN, « Marchandiser ses loisirs sur Internet : une extension du domaine du travail ? », in S. ABDELNOUR, D. MEDA, *Les nouveaux travailleurs des applis*, PUF, collection La vie des idées, 2019.

syndicaux. Enfin nous avons mené une vingtaine d'entretiens avec des travailleurs de plateforme en France et en Angleterre. La méthode est expliquée ci-dessous.

Trois méthodes classiques ont été entrecroisées pour aboutir à une comparaison tridimensionnelle :

1) Analyses historiques des quatre modèles nationaux traditionnels de protection sociale de l'Europe occidentale avec une méthodologie historique (histoire orale : entretiens couplés à des sources d'archives, données statistiques, lois historiques).

2) Analyse juridique comparative de la législation, des réglementations et de la jurisprudence récente dans le domaine du statut des travailleurs des plateformes. La méthodologie a consisté à trouver les sources primaires et secondaires du droit, à les appréhender dans leur contexte juridique et non juridique, à les comparer à l'aide d'un mélange de méthodes fonctionnelles, structurelles et de droit en contexte (Van Hoecke, 2015) ; et

3) Analyse sociologique en France et en Angleterre de la situation des travailleurs de plateformes, des comportements et des choix (ou non-choix) de ces travailleurs dans le cadre de ces contraintes légales afin d'optimiser leur situation. A été choisie une méthodologie sociologique basée sur une méthode d'observation sur le terrain et déductive (au lieu d'une méthode statistique) grâce à un questionnaire qualitatif. A cette fin, le choix a été fait de se concentrer sur la situation des travailleuses de plateformes et plus précisément les plateformes d'aide-ménagère ou de soins à la personne comme par exemple la plateforme Wecasa.

2. Perspectives sociologiques

Le secteur des services à domicile a été repéré sur la base de l'identification d'un certain nombre de plateformes numériques telles que Helpling (femmes de ménage), Shiva ou Youpjob. L'un des intérêts de ce secteur d'activité reposait sur l'absence de travaux existants sur ce type de plateformes numériques. Par ailleurs, retenir un secteur d'activité déjà construit et organisé antérieurement ouvrait la possibilité d'analyser les transformations des activités de travail : comment des métiers déjà existants se transforment avec l'implantation de plateformes numériques, quelles transformations concrètes s'opèrent en termes de conditions d'emploi et de travail ? Par ailleurs, ce secteur d'activité offrait également la possibilité d'introduire dans les analyses la dimension genrée, relativement absente des travaux sur les travailleurs des plateformes numériques.

Un travail de pré-enquête a permis de décider de se concentrer sur les travailleuses de la plateforme Wecasa au regard de la pertinence du choix du secteur au regard du poids des plateformes numériques en son sein et la faisabilité du travail de terrain (mobilisation de la littérature, l'examen des sites Internet des plateformes numériques, le recueil de témoignages de travailleurs et/ou de spécialistes du secteur, la recherche et l'analyse de la littérature et des données statistiques disponibles).

Pour appréhender le quotidien du travail des « collaboratrices » de Wecasa et les enjeux auxquels elles sont confrontées en termes de protection sociale, nous avons dans un premier temps cherché à réaliser des entretiens de l'extérieur considérant que « la boule de neige rationalisée » pourrait fonctionner comme à l'accoutumée. Cependant, ne parvenant pas à entrer en contact avec des travailleuses, nous avons fait le choix d'une forme d'observation

participante, le recrutement de l'une de nous étant la seule façon de pouvoir accéder à la page facebook regroupant les professionnelles de la plateforme, ce qui nous a permis dans un deuxième temps de prendre contact avec certaines d'entre elles pour réaliser des entretiens. L'enquête sur laquelle se fonde cette contribution s'appuie ainsi sur l'analyse régulière de la page facebook des professionnelles de Wecasa tout au cours de l'année 2022. Le recrutement de l'une d'entre nous a également permis l'observation participante d'une « master class » proposée par l'entreprise portant sur « [l']envie d'apprendre à valoriser son travail » organisée en mai 2022. Enfin, nous avons pu réaliser onze entretiens avec des travailleuses de Wecasa, selon une méthodologie basée sur des entretiens semi-directifs.

C. Enjeux, problématique et annonce du plan

Le thème de l'économie de plateformes et de ses effets sociaux fait l'objet d'un intérêt académique et d'un débat social depuis quelques années. Des rapports sont maintenant publiés³⁶. Pourtant, le sujet reste difficile à cerner et à contextualiser. Le statut du travailleur utilisant une plateforme numérique est à identifier et à renouveler entre les deux catégories existantes de salarié ou de travailleur indépendant.

Dans tous les ordres juridiques, la question de la régulation de ce travail se pose. L'originalité des contrats formés empêche l'application classique du droit du travail et de la protection sociale. Ce double constat remet en question le cadre. Les législateurs et les juges ont chacun tenté de répondre à la question de la qualification du statut de ces nouveaux travailleurs. Chaque juge, chaque législateur, chaque ordre juridique a proposé ses propres réponses. Il faut cependant noter que le débat se concentre sur la distinction entre travailleur salarié et travailleur indépendant, d'une part et sur la remise en question de cette dichotomie, d'autre part. Un travailleur salarié a - comme son nom l'indique -, contrairement au travailleur indépendant, un salaire. Par ailleurs, il se voit appliquer le droit du travail salarié avec ses garanties et protections.

Nous ne reviendrons pas sur un débat déjà largement relaté³⁷, mais nous prendrons brièvement l'exemple français pour montrer l'étendue des questions. La France a été l'un des premiers pays à légiférer sur le sujet alors nouveau du travail de plateformes numériques. Avec les lois *El Kohmri* et *LOM*³⁸, le législateur a posé une présomption d'indépendance assortie de la reconnaissance de certains droits normalement réservés aux salariés pour certains de ces nouveaux travailleurs indépendants, dans le secteur du transport comme plus généralement. On notera la reconnaissance d'un droit à la formation ou encore la proposition de la mise en place d'une responsabilité sociale de la plateforme.

A l'inverse, le juge suprême de la Cour de Cassation a jugé à plusieurs reprises qu'une requalification du statut d'un travailleur de plateformes numériques s'imposait sous certaines conditions. L'identification de la subordination du travailleur à la plateforme qui contrôlait sa rémunération, ses horaires de travail et encore d'autres éléments, suffisait à considérer que le travailleur n'était en réalité pas un travailleur indépendant, mais un travailleur dépendant ou

³⁶ Voir parmi beaucoup d'autres I. DAUGAREILH, *Formes de mobilisation collective et économie des plateformes, Approche pluridisciplinaire et comparative*, rapport final Nutra, 2021 et bibliographie.

³⁷ Voir par exemple et les résultats du projet CEPASSOC : <https://cepassoc.hypotheses.org/>.

³⁸ Voir la contribution de I. DAUGAREILH dans cet ouvrage.

salarié ayant droit aux protections traditionnellement attachées à ce statut salarié. Depuis ces arrêts³⁹, la situation reste incertaine. Le législateur a encouragé une nouvelle négociation collective et des élections dans le secteur des plateformes de transport VTC. L'Union européenne, quant à elle, cherche à adopter – sans succès pour le moment – une directive qui conduirait à la reconnaissance d'une présomption de salariat⁴⁰.

Plusieurs suggestions ont déjà été formulées : la création d'une nouvelle catégorie de travailleur juridiquement indépendant mais dans une situation factuelle de dépendance économique⁴¹ ; l'élargissement du concept d'emploi, à l'aide de nouveaux critères fondés sur des indices économiques plutôt que des critères juridiques⁴² ; la convergence des droits sociaux entre travailleurs indépendants et salariés selon de nouvelles techniques⁴³.

Ces analyses doivent être complétées par une nouvelle question abordée par CEPASSOC : les modèles sociaux nationaux doivent-ils rester fondés sur l'emploi ? La citoyenneté sociale apparaît utile pour renouveler les droits des travailleurs et les repenser comme des droits des citoyens. Ce projet constitue une avancée par rapport aux travaux récents puisqu'il met en parallèle la situation des travailleurs des plateformes et une protection sociale basée sur la citoyenneté sociale. Jusqu'ici cette question est restée sans réponse. Cette lacune s'explique, sans doute, du fait de la nouveauté du phénomène des travailleurs de plateformes et de la relative disparition de l'intérêt pour la citoyenneté sociale. Toutefois, sa caractéristique d'universalité en fait un prisme pertinent pour aborder cette nouvelle révolution et apporter un nouvel éclairage sur la compréhension des mécanismes de protection sociale en tant qu'outil d'innovation sociale ou en tant que cadre d'une nouvelle architecture sociale. Pendant la durée du projet, la situation des travailleurs de plateformes a été considérablement étudiée (UE, OIT). La citoyenneté sociale a connu un regain d'intérêt du fait du projet Horizon (Ratti, Schoukens) et en science politique (Conférence H2020, Amsterdam⁴⁴). Cependant, rappelons-le, les deux sujets ont été traités séparément.

L'apport du projet CEPASSOC est à la fois de comparer des objets généralement moins étudiés (accès aux soins, salaires, formation), mais également de proposer un lien entre citoyenneté sociale et travail de plateformes.

³⁹ Voir la saga jurisprudentielle ponctuée par l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 4 mars 2020, n° 19-13316.

⁴⁰ Voir la contribution de C. MARZO dans cet ouvrage.

⁴¹ P.-H. ANTONMATTEI, J.-C. SCIBERRAS, *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, Rapport au Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, Novembre 2008. <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport-Antonmattei-Sciberras-07NOV08.pdf> (consulté le 30/7/20).

⁴² B. METTLING et al., *Transformation numérique et vie au travail*, Rapport, 12 mars 2021, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_mettling_transformation_numerique_vie_au_travail.pdf.

⁴³ J. BARTHELEMY, G. CETTE, *Travailler au XXIe siècle, L'ubérisation de l'économie ?*, Odile Jacob, 2017.

⁴⁴ EU-funded EUROSHIP project: Closing gaps in social citizenship. New tools to foster social resilience in Europe (Horizon 2020), <https://cordis.europa.eu/project/id/870698>; EU project WorkYP – Working, Yet Poor (Horizon 2020), <https://www.cambridge.org/core/journals/european-law-open/article/eu-law-inwork-poverty-and-vulnerable-workers/44931D79225F3822E13EFFE91ED24873>; Luca RATTI (Editor) , Paul SCHOUKENS (Editor), *Working Yet Poor: Challenges to EU Social Citizenship*, Bloomsbury, 2023, open access, <https://www.bloomsbury.com/uk/working-yet-poor-9781509966547/>; Eur Social Cit, Horizon 2020 project, <https://www.eusocialcit.eu/>

Le projet devait consister en trois colloques et un colloque final. Il a finalement été le théâtre de 9 colloques et tables rondes + 20 webinaires. En effet, outre les 3 conférences attendues (préliminaire, de lancement et finale), il est apparu que la confrontation entre les 3 analyses pragmatiques des droits des travailleurs (soins, salaires, formation) initialement prévues ne pouvait se suffire à elle-même, il fallait y ajouter des analyses théoriques et historiques (fondements de la protection sociale, définition de la citoyenneté sociale et droit international) pour tester l'hypothèse de fond du projet. Le droit européen a par ailleurs été étudié à l'occasion de multiples webinaires étant données les évolutions majeures et les sursauts en la matière (Directive proposée en 2021 et non encore adoptée en ce jour de février 2024). Il faut revenir sur ces différents principaux événements qui ont rythmé le projet⁴⁵ :

I. Analyser le travail de plateformes à la lumière des droits accordés aux travailleurs

Une seconde étape a été de répondre aux questionnaires afin de comprendre l'accès aux droits sociaux des travailleurs de plateformes dans trois domaines : soins, salaire, formation.

A. L'accès aux soins (*Colloque du 19/11/21, publication à la RDSS*)

Ce colloque a permis de comparer 5 ordres juridiques pour conclure que l'accès aux soins des travailleurs de plateformes n'est pas satisfaisant (même en Scandinavie) par rapport à celui des salariés.

B. L'accès à un salaire minimum (*Colloque du 30/9/2022, publication ouvrage Bruylant*)

Ce colloque a permis de comparer 5 ordres juridiques pour conclure que le revenu des travailleurs de plateformes n'est souvent pas satisfaisant (même en Italie où il existe un revenu de citoyenneté).

C. L'accès à la formation (*Colloque du 6/10/2023, publication à la RPN*)

Ce colloque a permis de comparer 5 ordres juridiques pour conclure que l'accès à la formation des travailleurs de plateformes est pratiquement inexistant.

II. Quel apport de la citoyenneté sociale ?

Une troisième étape du projet (qui était en fait concomitante aux recherches pratiques) a consisté à s'interroger sur l'apport théorique du concept de citoyenneté sociale en trois temps : Définir ce concept, comprendre la protection sociale, et chercher ce que le droit international et les droits fondamentaux pourraient apporter à cette étude.

A. Comprendre la citoyenneté sociale au travers des époques (*Table ronde du 24/5/2022, publication RDH*)

Cette table ronde a permis de revenir au texte fondateur et a testé sa pertinence au XXI siècle.

B. Repenser les fondements de la protection sociale (*Colloque du 23-24/6/2022, publication ouvrage Mare et Martin*)

⁴⁵ Pour la liste précise de tous les événements, voir bibliographie *infra*.

Ce colloque pluridisciplinaire a été l'occasion de réfléchir au sens de la solidarité et de l'universalité comme fondements de la protection sociale dans un monde numérique.

C. Comprendre la citoyenneté sociale au travers des époques (Idem)

La citoyenneté sociale peut alors être comprise comme le fondement d'une certaine universalité qui doit elle aussi être définie.

III. Considérations de politique législative

La dernière étape du projet a consisté à réunir les informations obtenues pour en tirer des recommandations en matière de politique législative au niveau national, européen et international.

A. En France (*Rapport final et Colloque final du 2/2/24, publication du colloque final non initialement prévue et non encore réalisée, mais envisagée à la demande de l'équipe et probable en septembre 2024*)

Les conclusions en un mot sont qu'on pourrait repenser le système de protection sociale français de façon à se conformer aux recommandations internationales et européennes d'une plus grande égalité entre les travailleurs en termes d'accès aux droits sociaux. Cette conclusion est valide aussi pour les systèmes étrangers.

B. Au niveau de l'Union européenne (*HDR soutenue le 24/11/2022, publication PUR/CAIRN open access*)

Au niveau de l'Union européenne, le projet a été rythmé par les alés du projet de directive sur le travail de plateformes. Il semble que les deux projets (de directive et CEPASSOC s'éteignent en même temps. Un nouveau blocage au Conseil le 18 février pourrait mettre fin à ce projet. Mais une dynamique est lancée et a été étudiée en profondeur dans notre HDR.

C. Au niveau du droit international (*Table ronde du 27/6/2023, publication à la RDAI*)

Au niveau du droit international, les projets les plus marquants tiennent à la volonté de l'Organisation internationale du travail de rédiger une convention. Au-delà le droit international privé et le devoir de vigilance commencent à prendre en compte ce sujet grandissant et qui dépasse les frontières.

Partie I. Analyser le travail de plateformes à la lumière des droits des travailleurs

Analyser le travail de plateformes numériques implique en tout premier de s'intéresser aux droits des travailleurs.

Ces trois objets ont été déterminés par une lecture préalable du texte fondateur de la citoyenneté sociale de T.H. Marshall. Celui-ci, quand il cherche à dessiner cette citoyenneté prend trois exemples qui ont inspiré la porteuse du projet CEPASSOC : l'accès aux soins ou à la protection sociale, l'accès aux salaires ou revenus et enfin l'éducation ou la formation. Il s'intéressera ensuite à la façon dont les travailleurs protègent leurs droits par le biais de ce qu'il appelle une citoyenneté industrielle, qu'on a pu appeler en France la démocratie sociale, mais nous y reviendrons dans la seconde partie⁴⁶. Les trois objets de notre étude ont donc été dicté par cette recherche initiale.

Une approche pluridisciplinaire permet de mettre en perspective le droit et la sociologie. Un même objet est considéré par des experts des deux matières et le résultat est marquant. Il faut envisager la réalité pour comprendre le droit et vice versa.

Une approche de droit comparé a encore permis de comparer les droits dans au moins quatre pays à chaque fois. Dans chaque section, les exemples français, anglais, suédois sont systématiquement traités. Des considérations pragmatiques mais aussi théoriques ont conduit à une plus grande diversité en ce qui concerne les pays du sud de l'Europe. L'accès aux soins a été l'occasion d'envisager les systèmes suisse, espagnol et portugais. L'accès aux salaires minimaux a permis de considérer l'Espagne et l'Italie. Le droit à la formation est l'occasion de se tourner encore vers la Suisse et le Portugal, mais aussi le Brésil. Nous ne pourrons pas entrer dans les détails et il est seulement proposé ici une analyse globale et conclusive des analyses présentées dans les trois revues et ouvrage CEPASSOC⁴⁷.

On retrouve ces choix méthodologiques dans les trois sections qui suivent. Il faut considérer l'accès aux soins (section 1), l'accès à un salaire ou à un revenu minimum (section 2) et l'accès à la formation des travailleurs de plateformes (section 3).

⁴⁶ Voir *infra*, les définitions de la citoyenneté sociale, partie II.

⁴⁷ Voir les trois ouvrages ou dossiers thématiques : C. Marzo, Coordination d'un numéro spécial sur « L'accès des travailleurs de plateformes aux soins de santé, Perspectives comparées », *Revue de droit sanitaire et social*, Décembre 2022, n°6 ; C. Marzo, *Les salaires minimums des travailleurs de plateformes*, Bruylant, Larcier, avril 2024 (à paraître) ; C. Marzo, Coordination d'un numéro spécial sur « L'accès à la formation des travailleurs de plateformes numériques », *Revue des Plateformes numériques*, 1-2024, à paraître.

Chapitre 1. L'accès aux soins

L'accès aux soins des travailleurs de plateformes doit être envisagé d'un point de vue sociologique (Section 1) et juridique (Section 2)⁴⁸. Il faut comprendre la réalité de l'accès aux soins pour tester la pertinence du cadre juridique qui l'entoure. Une approche comparée des ordres juridiques éclaire leurs fonctions et leur adéquation.

Section 1. Perspectives sociologiques

L'étude sociologique pose la question de la réalité du travail (§1), de la protection sociale des travailleuses de plateformes et de la connaissance de leurs droits (§2) ainsi que celles de leur perception et de leur gestion de celle-ci (§3)⁴⁹.

§1. Quelles travailleuses ?

Dans le cadre des entretiens sociologiques, deux profils d'enquêtées ont progressivement émergé : d'un côté, des travailleuses immigrées déclassées, possédant souvent un fort capital culturel, de l'autre, des travailleuses de nationalité française appartenant plutôt au pôle économique des classes moyennes. La majeure partie d'entre elles ont une trajectoire que l'on pourrait qualifier d'« empêchée », soit par l'immigration, soit par l'échec de leur accès à l'indépendance, symbolisée le plus souvent par la possession d'un salon. Wecasa est une réponse à cet empêchement, souvent considérée comme une solution transitoire dans l'attente d'un accès premier ou renouvelé à l'indépendance. Enfin, si le genre a été un élément déterminant de notre grille d'analyse, il faut également noter une importante division raciale entre les enquêtées : toutes celles travaillant dans le secteur du ménage sont de nationalité algérienne, alors que les autres nationalités (française, ukrainienne, arménienne) travaillent dans tous les autres secteurs proposés par Wecasa (garde d'enfant, massage, esthétique, coiffure...).

En entretien, les enquêtées soulignent la facilité avec laquelle elles ont commencé à travailler pour Wecasa, dont elles ont entendu parler majoritairement en faisant des recherches sur internet, et en partie par les réseaux sociaux ou par des ami·e·s ou collègues qui y étaient déjà et qui leur ont recommandé l'entreprise. Concrètement, rejoindre Wecasa implique effectivement de s'inscrire en ligne avant de répondre à un questionnaire reprenant quelques règles basiques du travail à domicile (ponctualité ; respect, etc.) et du ménage. Si les coiffeuses et les esthéticiennes doivent prouver leur qualification (Berger, 2021), les prestataires de ménage en sont dispensées – elles sont « formées par Wecasa » selon le magazine Marie-

⁴⁸ Ce chapitre reprend les résultats du Colloque du 19/11/21, publié à la *Revue de droit sanitaire et social*, voir bibliographie ainsi que les analyses sociologiques de l'ouvrage C. MARZO, *Réinventer la protection sociale des travailleurs de plateformes numériques: Etude pluridisciplinaire des fondements de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes*, Mare et Martin, 2023.

⁴⁹ Cette section reprend l'article de Aurore KOEHLIN, Maîtresse de Conférences en Sociologie, Université Paris I Sorbonne et Fanny GALLOT, Maîtresse de Conférences HDR en Histoire, Université Paris Est Créteil, Analyse sociologique de l'appréhension de la protection sociale par des travailleurs de plateformes : une analyse par le prisme du genre (Etude France), In C. MARZO, *Réinventer la protection sociale des travailleurs de plateformes numériques: Etude pluridisciplinaire des fondements de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes*, Mare et Martin, 2023.

France⁵⁰ ; « On ajoute un entretien en visio pour les professionnels de la garde d'enfant et du ménage, à qui on demande aussi de justifier d'un an d'expérience », affirme ainsi Antoine Chatelain⁵¹. En réalité, pour le travail de garde d'enfant ou de ménage, l'entretien d'embauche peut être effectué par téléphone et les attendus en termes d'expérience ne sont pas si explicites, bien qu'ils soient questionnés. Outre une explicitation des tarifs, l'entretien fait surtout le point sur le statut d'auto-entrepreneur et les spécificités de l'attestation Nova qu'il s'agit d'obtenir, notamment pour ce qui concerne le ménage et la garde d'enfants. L'attestation Nova permet en effet l'obtention d'un crédit d'impôt, c'est-à-dire un remboursement par l'État de 50 % des frais engagés pour le/la client-e⁵². De son côté, Wecasa s'arroge 20 à 28 % de commission « sur la transaction entre le particulier-employeur et son prestataire »⁵³. Quant aux salaires, ils varient non seulement en fonction du secteur concerné, mais aussi de la géolocalisation de la prestation. Néanmoins, toutes les enquêtées s'accordent en entretien pour dire que les prix sont plutôt élevés pour leur secteur.

Une fois l'application professionnelle activée, une « formation en ligne » composée de neuf vidéos d'une trentaine de minutes au total adaptées au travail pour lequel la travailleuse, considérée comme une "partenaire" est embauchée, est imposée avant d'être « validée » par un nouveau questionnaire. Dans l'application, outre les services pouvant être exécutés, les distances susceptibles d'être effectuées ainsi que les créneaux disponibles sont renseignés. Une photo avec des consignes précises doit être transmise pour accompagner une présentation professionnelle de la travailleuse de quelques lignes. Les vidéos insistent sur le « partenariat » entre la travailleuse et la plateforme qui est finalement en quelque sorte à son service si elle respecte néanmoins les engagements suivants : « répondez à toutes les propositions dès que vous le pouvez » ; « honorer les RDV » ; « réaliser des prestations de qualité ». La dernière vidéo revient sur les ressources existantes en cas de besoin : un onglet dans l'application permet de contacter le centre d'aide pour toute question et/ou problème ; un groupe facebook regroupant les professionnel-le-s peut permettre d'échanger avec les autres ; enfin, des formations en visio ou en physiques sont régulièrement proposées gratuitement aux « partenaires » sur des questions relatives au métier et/ou à la professionnalisation, ainsi que des masterclass sur des thèmes plus connexes, pouvant rassembler des professionnelles effectuant tous les métiers.

La question a dès lors été posée de comprendre comment elles s'appropriaient leur emploi, leur rémunération et les droits sociaux -plus ou moins- à leur disposition.

§2. Quelle protection sociale ?

Le statut d'auto-entrepreneur régit la protection sociale à laquelle ces travailleuses de plateforme ont droit. Si on reprend la synthèse effectuée par Lila Berger : « le statut d'indépendant ne permet pas aux travailleurs de bénéficier d'un certain nombre de protections

⁵⁰ V. RODRIGUE, « La beauté à domicile », *Marie-France*, 2 juillet 2021.

⁵¹ « Aide à domicile : Wecasa embauche », *Le courrier picard*, 11 mai 2021.

⁵² En janvier 2022, le versement du crédit d'impôt par l'État s'effectue d'un mois sur l'autre pour ce qui concerne les services ménagers et concerne également les plateformes à compter de juin 2022.

⁵³ « L'emploi à domicile veut profiter du crédit d'impôt immédiat pour conquérir le grand public », *Le Figaro* (site web), 1^{er} avril 2022.

légales. En France, celui-ci donne accès à l'assurance maladie et vieillesse mais ne permet pas d'assurer les accidents du travail, les maladies professionnelles ainsi que le chômage » (Berger, 2021, p. 23).

Dans les conseils que donne Wecasa au sein de la partie interne de son site destinée à ses « collaboratrices », l'entreprise demeure assez évasive quant à l'enjeu de la santé, qui n'est évoqué que pour parler de « ce qu'il faut payer quand on est micro-entrepreneur ». Wecasa détaille la nécessité de payer les cotisations sociales à l'URSSAF pour bénéficier des prestations sociales (« indemnités journalières maladie, maternité, paternité, aides de la CAF – prime d'activité, APL, etc., retraites de base et complémentaire, capital décès »). Concernant la prévoyance et la mutuelle, le site précise que :

« l'auto-entrepreneur est affilié à la Sécurité Sociale des Indépendants et reçoit des indemnités journalières en fonction du chiffre d'affaires réalisé. Selon les situations, il est possible que vous ne puissiez rien recevoir de la Sécurité sociale. C'est pour ça qu'il faut souscrire à une prévoyance santé (complément de revenu en cas d'arrêt) et/ou mutuelle (complément de remboursements de soins spécialistes) ».

Le site évalue leur coût à entre 50 et 100 € par mois. Par contre, la question du droit au chômage n'est quant à elle pas du tout évoquée. Wecasa insiste particulièrement sur l'enjeu de l'assurance. Les prestations qui sont réalisées en passant par l'intermédiaire de la plateforme sont couvertes par son assurance Axa Wecasa. Néanmoins, Wecasa conseille également à ses « collaboratrices » de souscrire en plus à une responsabilité civile professionnelle (RC Pro) et propose des tarifs négociés avec Simplis, d'un montant de 9,99 € par mois. En effet, c'est cette assurance qui rembourse les client·e·s en cas de dommages effectués à domicile.

Lorsque nous avons réalisé des entretiens, nous avons systématiquement interrogé ces trois entrées (santé, assurance et chômage), afin de comparer la théorie du droit, les incitations de Wecasa, et la réalité de la pratique des travailleuses de plateforme.

À la question de savoir à quels droits elles peuvent prétendre en termes de protection sociale, beaucoup des travailleuses de plateforme interrogées sont dubitatives. Il est significatif à ce titre-là que leur discours soit marqué par l'omniprésence du lexique de la chance. Comme le souligne Nazélie (esthéticienne, 31 ans), un tel statut repose sur une forme d'insécurité acceptée, voire inévitable : « *Mais être indépendant, ça veut dire, si ça marche pas, c'est vous et votre chance* ». De la même façon, Chanez (ménage, 30 ans) explique : « *Voilà, je prie l'univers afin que je sois en bonne santé, c'est tout, croyez-moi* », ou Appoline (esthéticienne et masseuse, 28 ans) s'exclame avec une pointe d'ironie : « *Ah ben on n'a pas d'accidents et on n'est pas malades !* ». Un autre aspect apparaît ici : pour ces dernières, l'enjeu est moins de compter sur le droit que sur elles-mêmes et leur capacité à gérer l'incertitude. Il s'agit à présent d'interroger cette gestion de l'incertitude au quotidien : quelle est la connaissance de leurs droits réels par les travailleuses de plateforme ? Quels dispositifs mettent-elles en place pour s'assurer une forme de protection sociale quand celle-ci n'est pas prise en charge ?

§3. Perception et gestion de l'incertitude par les travailleuses de plateforme

Les entretiens révèlent une extrême polarisation dans la connaissance qu'ont les travailleuses de plateforme de leurs droits réels, ce qui a un effet sur les dispositifs qu'elles mettent en place

pour assurer leur protection sociale. Certaines travailleuses ont recours à la chance (A), d'autres sont en mesure de prévoir et compenser (B), mais un triple brouillage rend l'action difficile (C).

A. Compter sur soi et sur sa chance

Une première partie des travailleuses Wecasa ne sait pas à quelle protection elle peut prétendre. N'ayant pas la nationalité française, le plus souvent travaillant dans le ménage, elles constituent la fraction la plus précaire du corpus. De façon significative, il a été parfois extrêmement difficile en entretien d'obtenir des informations précises concernant leur mutuelle ou leur assurance. Ainsi, Oksana (coiffure, 41 ans) ne se souvient plus du nom de sa mutuelle et pense que Wecasa a souscrit à une assurance à sa place : l'entretien est l'occasion pour elle de reconnaître qu'elle sait qu'elle devrait s'en occuper mais qu'elle n'a pas encore trouvé le temps de le faire. De la même façon, Hind (ménage, 30 ans), qui a une mutuelle Axa, compte sur l'entreprise pour son assurance, mais ne sait pas très bien ce qu'il en est dans la réalité : *« Je pense qu'ils l'ont fait... Franchement, j'ai jamais cherché là-dessus, donc je sais pas comment ça fonctionne, je sais pas combien on est... Si on est couvert... Franchement là... Désolée, je ne peux pas vous aider ! »*. Elle ne sait pas plus si elle a droit au chômage ou non, et raconte en avoir justement discuté récemment avec un ami, sans obtenir plus de réponses.

Cette incertitude est en partie le reflet du droit. Certaines travailleuses de plateforme ne peuvent effectivement prétendre à rien. Chanez (ménage, 30 ans) est née en Algérie d'une mère femme au foyer et d'un père petit commerçant en quincaillerie. Elle est d'abord secrétaire d'administration dans une grande entreprise en Algérie, mais gagne trop mal sa vie et décide de venir en France en 2018 pour continuer ses études. Elle entreprend alors une licence en management d'entreprise et marketing, qu'elle finance en enchaînant les petits boulots – elle est ainsi vendeuse, caissière, travaille un temps dans la sécurité. Mais le Covid marque un coup d'arrêt à cet équilibre précaire : par manque de revenus, elle doit mettre fin à ses études, et trouver de toute urgence une entrée d'argent. Elle devient alors vendeuse en boulangerie, jusqu'à ce que des douleurs de dos chroniques liées à ce travail la contraignent à espacer ses journées passées en position debout et immobile : Wecasa lui permet ainsi d'alterner le travail en boulangerie et à domicile. Le passage du statut étudiant à celui d'auto-entrepreneuse est synonyme d'un gros décrochage en matière de protection sociale, dont elle a parfaitement conscience :

« Alors, en fait moi je m'assure moi-même toute seule. S'il y a quelque chose, je n'ai ni aide, ni rien de rien, à vrai dire, avec ma situation, avec mon titre de séjour, en fait je n'ai pas d'aides, ni de la CAF... Voilà. Je n'ai pas en fait... Si je tombe par exemple malade demain, je ne suis pas payée... Je n'ai rien en fait. Je n'ai ni de RSA, ni d'allocation, je n'ai rien de rien, voilà. Moi je compte vraiment sur ma santé, sur ma trésorerie. »

Face à l'absence de droits liés à son statut d'auto-entrepreneuse, mais aussi à sa nationalité algérienne et à son titre de séjour temporaire, elle *« [s']assure [elle-même] »*, en espérant ne pas tomber malade, et surtout en économisant. Comme on le voit également, cette situation est renforcée par l'idée que de toute façon, les droits n'existent pas. C'est le raisonnement d'Oksana (coiffure, 41 ans) qui souscrit à un minimum de protections car elle estime d'avance qu'elle n'aura droit à rien : *« Peut-être, je vais te dire une connerie, mais vu qu'on a un statut particulier et vu qu'on a droit en général à rien, on prend juste le strict minimum parce*

qu'on sait que de toute façon, on n'a rien derrière ». Elle donne un exemple récent : lorsqu'elle est partie en vacances au ski, elle s'est foulée le genou, mais sa mutuelle ne la paye qu'au bout de trente jours d'arrêt. Elle n'a donc pas le choix :

« Aujourd'hui je vais travailler. Malgré mon genou je vais travailler. Après je ne vais pas remplir le planning comme en temps normal si tu veux, mais je vais travailler. On a plus du mal à s'arrêter, et je suis pas toute seule dans mon cas. On est beaucoup comme ça, les filles qui sont à leur compte, on a tendance vraiment à trop tirer sur la corde ».

On constate derrière ce profil une véritable résignation, que reflète l'omniprésence du vocabulaire de la chance déjà signalé. Derrière le hasard, c'est l'absence de droits qui pointe.

B. Prévoir et compenser au maximum le statut

Néanmoins, la situation n'en demeure pas moins extrêmement contrastée. Ainsi, les esthéticiennes et les coiffeuses, qui sont également celles qui ont le plus souvent la nationalité française, ont tendance à mieux connaître leurs droits et à être davantage organisées : elles sont non seulement mieux couvertes, mais elles dépensent même une partie importante de leur salaire pour l'être. Elles cumulent alors mutuelle et/ou assurance maladie et assurance professionnelle. Camille (coiffure, 29 ans) présente l'ensemble des dispositions qu'elle a prises pour assurer sa protection sociale de la sorte :

« Moi je passe par la banque [...]. Mon assureur fait partie de ma banque. [...] Je suis assurée on va dire de façon professionnelle, responsabilité civile et compagnie, si j'ai un problème avec un client, ou que je casse quelque chose chez un client, ou même que moi je me blesse. Donc je suis assurée pour ça. Mais j'ai aussi la prévoyance qui fait partie de ça, que j'ai fait rajouter, et là c'est que vraiment que pour moi, si jamais je devenais invalide à, je sais pas, 50%, si jamais j'étais même obligée d'arrêter complètement mon travail, si jamais j'étais malade, voilà, ça prend tout en charge. [...] Et il faut ajouter l'assurance de la voiture qui va avec ! ».

Elle cumule ainsi une responsabilité civile professionnelle, une prévoyance, et une assurance pour sa voiture. Une expérience antérieure de l'indépendance joue comme socialisation à la prévoyance. Elle peut prendre différentes formes. Gaëlle (30 ans, esthéticienne) a un père entrepreneur et une mère RH, qui peuvent la conseiller. Certaines d'entre elles ont possédé leur propre salon avant de travailler pour Wecasa, et sont donc passées du statut d'entrepreneuse à celui d'auto-entrepreneuse : c'est le cas par exemple de Nazélie (31 ans, esthéticienne), qui ne se contente pas de l'assurance professionnelle de Wecasa, mais souscrit à sa propre assurance en plus. On peut faire l'hypothèse que l'expérience antérieure du salon a joué dans ce choix. Nour (ménage, 29 ans) est la plus remarquable à ce titre-là car elle n'est pas auto-entrepreneuse mais entrepreneuse. En effet, elle a monté sa propre société par laquelle elle travaille pour Wecasa et par laquelle elle salarie des employées pour une autre plateforme de ménage. Dans ce cadre, c'est son comptable qui lui a conseillé les différentes démarches qu'elle a entreprises pour bénéficier d'une protection sociale :

« Alors tout ça, c'est mon comptable qui m'a conseillé de prendre une RC pro [responsabilité civile professionnelle], pour tout faire dans les normes. Donc il fallait

prendre une RC pro. Au cas où demain si j'interviens chez un client, je lui casse un truc, je me blesse ou un truc comme ça, au moins j'ai une assurance qui couvre ça. Et aussi une mutuelle, au lieu de le prendre à titre personnel, je l'ai pris sur ma société, et comme ça quand je recrute, il y a la mutuelle qui est déjà en place ».

Le statut d'entrepreneuse est ici doublement protecteur, puisqu'il amène à avoir un comptable qui pousse à « *tout faire dans les normes* », mais aussi à prendre une mutuelle dans le cadre de l'entreprise, qui bénéficie à la fois aux employées et à Nour. On voit ainsi se dessiner un autre rapport au risque : là où pour le premier profil, le risque n'est volontairement pas envisagé, ici tous les risques possibles sont envisagés, même l'invalidité.

Cela n'empêche pourtant pas des formes d'incertitude de se maintenir. Tout d'abord, la dépendance aux autres statuts se maintient. Ainsi, de façon significative, Camille (coiffure, 29 ans) compte sur son mari chauffeur routier pour sa mutuelle : elle est ainsi sur Aésio, la mutuelle de son mari, de la même façon que leurs deux enfants. Ensuite, même en souscrivant à l'ensemble des assurances et mutuelles disponibles, les droits demeurent limités, autant objectivement que subjectivement. C'est ce que montre le cas d'Apolline (28 ans, esthéticienne et masseuse, 28 ans), qui a une prévoyance et une mutuelle, le jour où elle a un accident :

« Alors ça m'est arrivé. J'ai eu de la chance, c'est tombé un... Je me suis fracturé l'orteil en fait, je me suis fracturé un orteil. Donc pas une grosse fracture, mais quand même assez douloureuse. Et ça m'est arrivé un jeudi où je travaillais pas. Et du coup mes rendez-vous du vendredi j'ai pu les décaler, et donc ça m'a fait trois jours de "repos", on va dire, en comptant mon week-end. Et puis le lundi on y retourne quoi. Parce que les arrêts, on a des jours de carence... Quand on est auto-entrepreneur, s'arrêter c'est compliqué. Parce que pareil, on prend le risque de perdre un peu sa clientèle, qu'elle aille voir ailleurs et finalement qu'elle soit plus satisfaite ailleurs qu'avec nous. On évite d'être malades, ou des fois quand c'est des petites maladies comme un rhume, une grippe, ça m'est arrivée d'aller travailler et de prendre sur moi et puis voilà. »

Les jours de carence l'empêchent de disposer d'un arrêt. Surtout, le modèle de la disponibilité permanente aux clients, qui est le propre du statut d'auto-entrepreneur et du travail de plateforme, provoque une auto-limitation dans l'utilisation de ses droits. Ainsi, si une réelle polarisation existe dans notre corpus d'entretien, il faut souligner que la protection sociale dont disposent même les plus prévoyantes demeure elle-même limitée. Comment expliquer cette situation ?

C. Un triple brouillage

Outre les éléments évoqués plus haut, trois raisons principales ressortent des entretiens. Le premier élément est que si l'expérience antérieure de l'entrepreneuriat a socialisé les travailleuses de plateforme à la prévoyance, il fonctionne aussi comme une socialisation à un statut non salarié, et leur apprend progressivement à renoncer aux droits associés au salariat. C'est le cas d'Oksana (coiffure, 41 ans) qui gère pendant 11 ans son propre salon de coiffure. Dans un contexte économique compliqué, elle raconte que pour garder son salon, elle a cessé de compter ses heures, travaillant le soir, le week-end, le dimanche matin. Quand elle met malgré tout la clé sous la porte, elle n'a pas droit au chômage. Cette expérience la socialise

à ne pas avoir les droits d'une salariée, tant du point de vue du nombre d'heures effectuées, que du salaire, ou que du droit au chômage. Quand elle commence à travailler pour Wecasa, son nouveau statut ne diverge que peu du statut précédent, et elle perçoit les deux dans la continuité l'un de l'autre. Dès lors, les particularités du statut d'auto-entrepreneuse sont en partie effacées.

Le deuxième élément a déjà été souligné abondamment par la littérature sur le travail de plateforme : pour les enquêtées, il y a une perception corrélative entre l'existence de droits et la contrainte associée, et inversement entre l'absence de droits et une forme de liberté (Jan, 2018; Lebas, 2019). Cela est exprimé par une idée souvent mise en avant en entretien : la liberté a un coût. Là encore, c'est Oksana qui le synthétise le mieux : « *Tu sais souvent j'appelle ça, les gens ils se moquent de moi, une liberté entre gros guillemets, une "liberté", mais chèrement payée. Mais c'est mon choix en fait. Personne m'empêche d'aller faire un bon soldat, d'aller travailler chez quelqu'un, personne m'empêche* ». Dès lors, l'absence de droits est justifiée par les avantages que les travailleuses de plateforme obtiennent par ailleurs avec le statut. Paradoxalement, le statut vient effacer l'absence de droits. Alors même qu'il est la cause de cette précarisation, il est perçu positivement et rachète à lui seul l'absence de droits.

Enfin, un dernier effacement a lieu quant à l'identité de l'employeur direct. Cela est dû à la forme triangulaire même du travail de plateforme : pour les enquêtées, l'employeur n'est pas la plateforme mais le client. Dès lors, la colère face aux conditions de travail ne se porte pas contre Wecasa, mais contre les clients, qui demandent la prestation, qui fournissent le lieu de travail et les instruments de travail, et enfin qui payent indirectement pour le travail effectué. Inversement, Wecasa est perçu comme une structure protectrice face aux clients, surtout pour des professionnelles qui avaient déjà l'habitude d'avoir une clientèle propre, soit par l'expérience du salon, soit en développant leur propre réseau de travail à domicile. Pour la première fois, elles disposent d'une tierce personne à solliciter en cas de conflits, voire d'agressions. C'est d'ailleurs une des raisons qui leur a fait choisir le travail de plateforme (Berger, 2021). Tant et si bien que Wecasa peut finir par être perçu comme un allié et non comme un employeur. Ainsi, Chanez (ménage, 30 ans), raconte comme beaucoup d'enquêtées une expérience traumatisante où on lui a demandé de faire le ménage dans un logement insalubre sans produits fournis. Sa conclusion n'est pas qu'il y a un problème dans la façon dont Wecasa fonctionne, qui rend possible de solliciter des travailleuses de plateforme pour des prestations qui n'entrent pas dans leur qualification ou qui ont lieu dans des cadres dénués de tout équipement et de toute protection adaptés, mais bien que le problème vient des clients, qui essaient d'abuser non pas d'elle-même, mais de Wecasa : « *Parce qu'en fait il y a des personnes, normalement, c'est pas Wecasa qui va leur proposer des prestataires pour faire le ménage, mais ils essaient, ils tentent ça, de prendre des prestataires chez Wecasa, alors que leur maison il faut un service spécial de nettoyage pour qu'ils viennent nettoyer* ». Par le discours, elle s'identifie alors absolument à Wecasa, et met ainsi l'entreprise à distance de la figure de l'employeur.

On assiste dès lors à un triple brouillage des droits auxquels les travailleuses de plateforme peuvent prétendre, par le statut antérieur, par l'idée qu'elles achètent ainsi leur liberté, et enfin par l'absence d'employeur clairement identifié. Un dernier facteur mérite à présent un développement à part, la façon dont le genre joue spécifiquement sur la situation.

Comprendre la réalité de la protection sociale des travailleuses de plateformes, la connaissance de leurs droits ainsi que leur perception et de leur gestion de celle-ci apporte un contexte nécessaire à l'analyse juridique qui serait inutile si elle ne s'inscrivait pas dans la réalité.

Section 2. Perspectives juridiques

L'accès aux soins est l'un des droits fondamentaux de la personne, voire de l'utilisateur⁵⁴. Il peut se définir comme la faculté offerte à chacun de recevoir des soins préventifs ou curatifs sans critère de situation sociale ou à d'état de santé⁵⁵. Etudier l'accès aux soins implique de prendre en compte plusieurs branches (santé, maladie, accidents du travail, maladie professionnelle)⁵⁶. Ce prisme cadre la réflexion⁵⁷ tout en permettant une confrontation des logiques de protection universelle (santé, maladie)⁵⁸ et d'assurance sociale, (maladie, maladie professionnelle, accident du travail)⁵⁹, voire une remise en question des fondements des systèmes de protection sociale⁶⁰ où les logiques bismarckienne et beveridgienne s'affrontent, se retrouvent, voire se complètent.

Le travail de plateformes est naturellement un champ d'étude porteur parce qu'il couvre un grand nombre de situations juridiques différentes et évolutives et parce qu'il n'est pas possible à l'heure actuelle de régler une fois pour toutes la qualification de l'activité déployée pour le compte de toutes les plateformes. La comparaison des statuts de différents travailleurs n'est pas d'habitude un sujet d'étude récurrents compte tenu de l'application de ces statuts à des

⁵⁴ L'utilisateur du service public rappelle le caractère public de système de sécurité sociale et de protection sociale dans chacun des Etats de cette étude. Il pourra néanmoins être complété par un système d'assurance privée.

⁵⁵ <https://www.hopital.fr/Nos-Missions/Les-missions-de-l-hopital/Les-missions-de-l-hopital/L-acces-aux-soins-pour-tous> (consulté le 17/11/21).

⁵⁶ Sont dès lors exclues d'autres branches tels que les prestations familiales, le chômage ou la vieillesse. Une interprétation large de la santé aurait pu permettre une telle inclusion, mais une définition restrictive a été préférée parce qu'une autre étude sera consacrée au salaire minimum des travailleurs de plateformes, voir <https://cepassoc.hypotheses.org/publications> (consulté le 10/10/22).

⁵⁷ Sont exclus de cette recherche les autres branches de la sécurité sociale, mais le projet CEPASSOC comprend deux autres domaines de recherche : les salaires minimums des travailleurs de plateformes et leur formation.

⁵⁸ Qui a pour but de couvrir certaines catégories de dépenses pour tous les individus et dont les prestations sont les mêmes pour tous et accordées sans conditions de cotisations, ni de ressources.

⁵⁹ Mais aussi les branches chômage, vieillesse qui sortent de cette étude. La logique d'assurance sociale a pour objectif de prémunir contre un risque de perte de revenus ; les prestations sociales sont financées par des cotisations assises sur les salaires et donc réservées à ceux qui cotisent. On aurait pu aussi ajouter la troisième logique de la protection sociale, une logique d'assistance, qui a pour objectif d'instaurer une solidarité entre les individus pour lutter contre les formes de pauvreté. La prestation assure alors un revenu minimum, qui ne couvre pas forcément un risque spécifique. Il est versé sous condition de ressources, mais non de cotisations préalables (revenu de solidarité active – RSA, allocation adulte handicapé – AAH) ; mais celle-ci sort du champ de notre étude parce qu'elle n'a pas trait directement à la santé, encore que certains voient un lien direct entre un revenu et un état de santé⁵⁹.

⁶⁰ La protection sociale est ici entendue comme l'ensemble des mécanismes de prévoyance collective, qui permettent aux individus d'affronter les conséquences financières des risques sociaux. Ces risques sont divers. Il s'agit de la vieillesse, les accidents du travail, la maladie, l'invalidité, le chômage et la maternité, entre autres. Voir D. OBONO, C. GRANDJEAN, *Rapport d'information déposé par la commission des affaires européennes sur la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques*, n° 3789 , déposé(e) le mercredi 20 janvier 2021, https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/protection_travailleurs_plateformes.

groupes de personnes différentes dans des secteurs différents. Toutefois, l'étude des travailleurs de plateformes transcende ces différences et permet de comprendre la réalité de l'accès aux soins des différents groupes de travailleurs et d'interroger la raison d'être d'un régime de sécurité sociale, qu'il soit universel ou propre aux travailleurs indépendants.

Il faut ajouter que les travailleurs de plateformes évoluent désormais dans tous les pays du monde. Les contributions présentées dans ce dossier montrent la diversité de l'accès aux soins de ces travailleurs dans plusieurs pays européens en Europe et au-delà. Il présente les modèles français, anglais, suédois, espagnol, portugais et l'encadrement de l'Union européenne avec un contrepoint brésilien⁶¹. Une comparaison internationale met en lumière des points communs entre les Etats qui tous reconnaissent, avec des variations, une certaine universalité de l'accès aux soins, bien que celle-ci soit souvent limitée, voire empêchée.

La comparaison des régimes de notre étude permet d'identifier les prémisses d'une protection quasi- universelle aux personnes et donc aux travailleurs de plateformes, c'est-à-dire sans considération de leurs statuts (§1), mais celle-ci connaît des limites importantes (§2).

§1. Une universalité envisagée

Chaque Etat a des spécificités propres quant à la logique et à la mise en œuvre de son système de protection sociale et chaque pays a interprété de façon légèrement différente la notion de travailleur de plateformes ainsi que l'accès de ces travailleurs aux soins. Et pourtant au-delà des variations, on trouve un point commun : la reconnaissance du besoin de l'existence d'un filet de protection (A) permettant de dépasser la distinction dichotomique entre les traditions beveridgienne et bismarckienne (B).

A. Un point commun dans la reconnaissance de l'existence d'un filet de protection

Tous les Etats de cette étude donnent un accès aux soins de santé aux travailleurs et par conséquent aux travailleurs de plateformes. Il faut distinguer entre les Etats qui accordent un accès aux soins à tous sans distinction et ceux qui accordent ce droit en fonction de certains critères, mais force est de reconnaître que tous les travailleurs ont normalement accès à une protection sociale « socle »⁶². En Suisse, par exemple, tous les travailleurs ont une couverture maladie et une assurance invalidité universelles. En Suède et au Royaume-Uni, les soins de santé sont un droit accordé à toutes les personnes dès lors qu'elles sont enregistrées et créent une obligation pour les institutions publiques de fournir ces services. Ces systèmes de protection sociale sont fondés sur la résidence. Au Brésil aussi, le principe de l'universalité est posé. En Espagne et au Portugal, le système national d'accès aux soins se caractérise par la gratuité et l'universalité pour les soins de santé de base et les urgences (consultations, hospitalisations, rééducations). Le droit à l'accès aux soins est ainsi formellement reconnu

⁶¹ Nous remercions chaleureusement les contributeurs. Le lecteur notera qu'à chaque fois qu'un Etat est pris en exemple, il est implicitement fait référence à la contribution traitant dudit pays.

⁶² Pour reprendre les termes de GRANDJEAN, OBONO, *op. cit.*

dans la plupart des Etats au profit des travailleurs de plateformes, mais ses modalités d'exercice et son effectivité sont très variables⁶³.

B. Le dépassement de l'opposition bismarck/beveridge

Ce constat invite à remettre en question l'utilité de la dichotomie entre systèmes beveridgien et bismarckien. Il apparaît que le Royaume-Uni n'a par exemple jamais complètement endossé le régime beveridgien malgré la nationalité de son créateur et a gardé les traces d'un lien fort avec le travailleur et en particulier le salarié. A l'opposé, en France, alors même que ce pays conserve une tradition bismarckienne de protection sociale fondée principalement sur l'emploi, le système beveridgien y a trouvé sa place. La loi du 27 juillet 1999 mettant en place la couverture maladie universelle (CMU), puis la loi de 2015 sur la protection universelle maladie (PUMA) ont permis à tous les résidents en France qui pouvaient justifier d'une résidence stable et régulière (titre de séjour régulier ou récépissé de demande) de se voir ouvrir les droits à la prise en charge de ses frais de santé. En d'autres termes, l'ensemble de la population a été affiliée à un régime de base d'assurance maladie et s'est vue accorder le bénéfice d'une protection complémentaire destinée notamment à couvrir les frais non pris en charge par ledit régime. De même, le système suisse de protection sociale est largement bismarckien. Les assurances sociales sont soumises à cotisations fixes afin de couvrir les prestations en protection contre des risques déterminés, et encadrées par l'État (solidarité des cotisants). Cependant, non seulement l'arbitrage étatique reste important, mais l'intervention étatique va aussi parfois jusqu'à compléter l'assurance par la mise à disposition de fonds financés par l'impôt en matière de protection contre la maladie. Dans cette mesure, le système suisse est conçu de manière universelle. Étant indépendants de l'exercice d'une activité professionnelle, ces régimes offrent une protection identique aux personnes, quel que soit le statut de leur activité ou absence d'activité. En cela il est donc aussi partiellement empreint d'éléments « beveridgien ». Nous ne multiplierons pas les exemples, mais l'étude des différents pays de ce projet montre la même tendance. Pourtant, l'universalité proclamée connaît des limites.

§2. Une universalité limitée

L'universalité recherchée est doublement restreinte : d'abord, ces régimes, même lorsqu'ils sont ouverts à tous, peuvent s'avérer discriminants, directement ou indirectement, pour les travailleurs de plateformes (A). Ensuite, au-delà des prestations accordées à tous, d'autres seront réservées le plus souvent aux salariés, laissant les travailleurs de plateformes indépendants avec une protection inférieure du fait de leur statut (B).

⁶³ Voir aussi Z. KILHOFFER, W. P. DE GROEN, K. LENAERTS, I. SMITS, H. HAUBEN, W. WAEYAERT, E. GIACUMACATOS, J.-Ph. LHERNOULD, S. ROBIN-OLIVIER, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, VT/2018/032, Final Report, 13 March 2020.

A. Des régimes ouverts, mais parfois discriminants

L'accès à un régime de protection sociale n'est pas une fin en soi. Encore faut-il que celui-ci soit effectif et prévoie des prestations équivalentes⁶⁴. Plusieurs conditions peuvent limiter l'accès effectif des travailleurs de plateformes aux soins : celles-ci sont variables, allant de l'exigence d'une quotité suffisante de travail pour bénéficier de prestations (ou encore de prestations d'un montant plus élevé) à la contrainte d'une ancienneté sur le poste de travail. Par exemple, en Suède, les indemnités journalières des prestations maladies en espèce sont calculées à partir d'un revenu moyen sur trois ans, alors que les travailleurs de plateformes connaissent souvent des parcours professionnels heurtés⁶⁵. Les seuils de revenu et de durée (périodes d'acquisition, délais d'attente, périodes minimales de travail, durée des prestations) peuvent constituer un frein important à l'accès à la protection sociale pour certains groupes de travailleurs salariés atypiques et pour les travailleurs non-salariés⁶⁶.

Enfin, l'application automatique d'un régime universel « de base » (type CMU en France), à l'exclusion du bénéfice d'un régime général de sécurité sociale n'exclut pas un régime spécifique plus favorable pour les salariés, créant là encore une différence⁶⁷. En d'autres termes, l'absence de régime spécifique de cotisation lorsque le travailleur est simple prestataire de service et non un salarié ou encore l'application d'un régime similaire à celui de l'auto-entrepreneur conduisent à ce que les indépendants travaillant sur les plateformes soient soumis à des conditions souvent plus strictes que les salariés pour accéder aux soins.

Par ailleurs, au-delà de l'analyse juridique, l'analyse sociologique montre que certains travailleurs de plateformes n'ont pas accès aux informations leur permettant d'accéder aux soins⁶⁸. Isabelle Daugareilh évoque une « universalisation incomplète » dont sont exclus les personnes démunies, mais aussi les étrangers en situation irrégulière qui constituent un volume non négligeable des travailleurs de plateforme et qui est limitée du point de vue du panier des soins.

B. Des différences, fonction du statut juridique

Dans tous les pays, même ceux fondés sur un modèle *beveridgien* à prétention universelle, on trouve toujours des prestations contributives qui sont, par essence, réservées aux salariés. Ainsi, les prestations de maladie et autres prestations adjacentes en cas d'accident du travail et/ou de maladie professionnelle sont destinées à compenser la perte de revenu et sont donc des prestations basées sur le travail et structurées comme des droits contributifs accordés aux personnes qui gagnent un revenu avec leur travail et remplissent des critères d'éligibilité

⁶⁴ 7 Un mapping de l'accès formel et effectif aux principales branches de la protection sociale dans les Etats membres par le European Social Policy Network. Il existe des études pour chacun des Etats membres ainsi que pour quelques autres pays européens et un rapport de synthèse (avril 2017). Voir S. Spasova, D. Bouget, D. GHAILANI et B. VANHERCKE, *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies*, European Social Policy Network, avril 2017, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7993&furtherPubs=yes>.

⁶⁵ La Suède pose des conditions de déclaration du revenu sur une durée déterminée.

⁶⁶ Z. KILHOFFER, W. P. *op. cit.*

⁶⁷ Par exemple, en Suède et au Portugal, la prise en charge des premiers jours de maladie varie et le délai de carence est plus important pour les indépendants. La durée du versement de l'indemnité est aussi plus limitée

⁶⁸ Voir l'étude CEPASSOC de F. GALLOT et A. KOEHLIN, in C. MARZO, *Réinventer les fondements de la protection sociale des travailleurs de plateformes*, Mare et Martin, 2023, *op. cit.*

déterminés. Il faut ajouter que le montant de ces prestations peut aussi varier en fonction de la situation du travailleur de plateforme⁶⁹. Cette distinction implique que le statut de travailleur de plateformes sera un critère déterminant pour décider de son accès à de telles prestations. Par exemple, en France, en matière d'accident du travail, alors même que les activités de livraison et de transport sont accidentogènes, aucun dispositif obligatoire n'est prévu pour les travailleurs de plateformes indépendants ou micro entrepreneurs ; seul existe un recours facultatif, mal connu des intéressés, à une assurance volontaire ou privée⁷⁰.

Ce caractère privé et/ou volontaire de l'assurance anéantit la raison d'être et le fonctionnement sur le long terme d'un système de protection sociale pour trois raisons. D'abord, le caractère optionnel de la protection ou par exemple l'existence d'une complémentaire santé accessible, mais sans prise en charge de la moitié de la cotisation par la plateforme ou un employeur, rend la protection souvent inaccessible à des travailleurs précaires qui préfèrent économiser au quotidien. Ensuite, comme l'explique Isabelle Daugareilh, la privatisation de la prise en charge de l'accident de travail conduit à des écarts avec le régime général qui en font une réponse régressive. Enfin, si les travailleurs indépendants contribuent globalement moins au financement des assurances publiques, cela pourrait impacter l'équilibre global du régime si le travail indépendant se généralisait.

Il faut aussi mentionner le droit public du travail, qui inclut la santé et la sécurité au travail, dont fait partie le contrôle de la durée du travail. Celui-ci connaît en général une application qui est fonction des statuts juridiques des travailleurs. Dans certains pays, seuls les salariés ont droit à une protection. On assiste cependant à des évolutions. Par exemple au Portugal, certains travailleurs de plateformes (VTC) auront une protection supplémentaire, mais au détriment des autres travailleurs de plateformes. D'autres pays comme la Suisse imposent des obligations en la matière aux employeurs de personnes économiquement dépendantes sans égard à leur statut juridique.

Tous les Etats de l'étude distinguent entre les travailleurs laissant certains travailleurs de plateformes en situation de vulnérabilité. Pour conclure avec l'exemple français, on citera le rapport de Jean-Yves Frouin commandé par le Gouvernement français sur la régulation des plateformes numériques de travail⁷¹, qui souligne que « le principe de neutralité de la protection sociale par rapport au statut des travailleurs aujourd'hui n'est pas atteint »⁷². Ce principe méconnu, qui fait l'objet d'un intérêt croissant⁷³ et qui a émergé au niveau international, constitue une jolie transition pour s'intéresser dans une seconde partie aux appels internationaux qui tendent aussi à l'universalité, mais sans succès effectif.

⁶⁹ Voir *supra*. C'est le cas de la Suède.

⁷⁰ Article L. 7342-1 du Code du travail introduit par la loi LOM de 2019 ; J.-Y. FROUIN, Avec le concours de J.-B. BARFETY, Réguler les plateformes numériques de travail, Rapport au Premier Ministre, 1er décembre 2020.

⁷¹ J.-Y. FROUIN, *op. cit.* Voir aussi un commentaire C. MARZO, Comparaison franco-britannique des tentatives de protection sociale des travailleurs de plateformes au prisme de la pandémie : vers un nouvel équilibre entre acteurs publics et privés ?, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Sept. 2021, pp. 142-163. II,A,1.

⁷² GRANDJEAN, D. OBONO, *op. cit.*

⁷³ Jean-Yves FROUIN ; B. GOMES ; Tatiana SACHS ; S. VERNAC ; J. DIRRINGER ; M. DEL SOL, Quel avenir pour les plateformes après le rapport FROUIN ? Dossier, *Droit social* (n° 3, mars 2021).

C. Les difficultés de la présomption de salariat au niveau de l'Union européenne

Il est apparu utile au législateur européen de proposer une régulation de ce travail pour deux raisons qui apparaissent clairement dans la proposition de directive de 2021⁷⁴ : la première est le souci de s'assurer que, dans toute l'Europe parce que ce phénomène dépasse les frontières, ces travailleurs ont des conditions de travail dignes, que, comme les autres travailleurs et en particulier les salariés, ils ont accès à une protection sociale effective, des salaires décents et des droits du travail reconnus. La seconde est d'améliorer la protection de leurs données à caractère personnel en améliorant la transparence, l'équité et la responsabilité dans l'utilisation de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés et en mettant en place des voies de recours.

La Commission européenne avait proposé d'améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes en facilitant la détermination correcte de leur statut professionnel au moyen d'une présomption légale réfragable de salariat. La Commission européenne cherchait à débusquer ce qu'on a pu appeler « les faux indépendants » ou encore « les travailleurs indépendants juridiquement et dépendants économiquement ». L'article 4, paragraphe 1 disposait que « la relation contractuelle entre une plateforme de travail numérique qui contrôle [...] l'exécution d'un travail et une personne exécutant un travail par l'intermédiaire de cette plateforme est légalement présumée être une relation de travail ».

Les trois options envisagées (la présomption ici présentée, un troisième statut ou encore le seul renversement de la charge de la preuve incombant à la plateforme en cas de requête d'un travailleur) excluaient dès la conceptualisation, un texte trop contraignant.

Pourtant, ce texte a été n'a pas pu faire l'objet d'un accord depuis plus de deux ans. Alors que la directive sur le salaire minimum qui avait été proposée dans le même temps, est déjà en cours de transposition, cette directive a soulevé des débats houleux au niveau européen et dans tous les Etats membres, qui font, chacun, face à ces évolutions sociales et juridiques. La France a par exemple posé une présomption d'indépendance⁷⁵.

Après des mobilisations des travailleurs de plateformes à Bruxelles, on a cru, en décembre, à l'adoption du texte. Un accord avait été trouvé entre le Parlement européen et le Conseil. Mais la France et quelques autres Etats ont bloqué le texte au motif qu'il aboutirait à une requalification massive et non souhaitable en salariés des travailleurs de plateformes indépendants. Le vote n'a pas eu lieu en décembre dernier et reste en suspens à ce jour alors même que les négociations continuent au Conseil sous la présidence belge.

Le texte a encore été bloqué vendredi 16 février 2024 et il n'est pas sûr à ce jour que le texte puisse être adopté. S'il devait l'être, il semble que l'on se dirige vers une présomption amoindrie et des critères laissant une grande marge de manœuvre aux Etats et ayant une portée bien inférieure à celle envisagée initialement⁷⁶.

⁷⁴ Proposition COM 2021/762 9.12.2021.

⁷⁵ Lois El Kohmri et LOM. Voir I. DAUGAREILH, « La fabrication de travailleurs pauvres par les plateformes de mobilité en France », C. MARZO (dir.) *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes en Europe*, Bruylant, 2024, à paraître.

⁷⁶ Voir C. MARZO, *Entretien Dalloz*, mars 2024, à paraître. Et <https://www.euractiv.fr/section/concurrence/news/les-travailleurs-duber-et-de-deliveroo-seront-reclasses-en-tant-que-salaries-selon-les-syndicats/>.

Chapitre 2. L'accès à un salaire minimum

L'accès à un salaire ou à une rémunération des travailleurs de plateformes doit être envisagé d'un point de vue sociologique (section 1) et juridique (section 2)⁷⁷. Il faut comprendre la réalité de cette rémunération pour tester la pertinence du cadre juridique qui l'entoure. Une approche comparée des ordres juridiques éclaire leurs fonctions et leur adéquation.

Section 1. Perspectives sociologiques

Un des résultats de l'enquête sociologique a été d'objectiver le salaire : il apparaît que travail payé et travail gratuit sont les deux revers de la médaille du statut de micro-entrepreneuse. D'une part le salaire est un miroir aux alouettes, un espoir inaccessible et encourageant (§1). D'autre part, une grande part de travail gratuit vient compléter systématiquement la prestation payée (§2).

§1. Le miroir aux alouettes du salaire

La rémunération par Wecasa paraît à première vue simple : elle s'effectue à l'heure concernant le ménage, la garde d'enfant et les massages, et à la tâche concernant la coiffure et l'esthétique⁷⁸. Pourtant, parvenir à déterminer le salaire des enquêtées en entretien a présenté une réelle difficulté, tant en raison de son mode de calcul (à l'heure, au mois ou à l'année ; salaire brut ou une fois les différentes charges soustraites), que de son extrême variabilité temporelle (d'un mois sur l'autre, d'une année sur l'autre, ce qui rend difficile de faire une moyenne). En outre, la part de Wecasa dans le revenu total de chacune des enquêtées varie également énormément en fonction des situations (de 100 % à 5 %, en passant par toute une palette d'investissements différenciés dans la plateforme). Face à plusieurs hésitations au cours des entretiens, nous avons donc décidé de prendre au sérieux cette difficulté, en ce qu'elle nous semblait révélatrice des particularités du statut de micro-entrepreneuses et du travail de plateforme.

Trois phénomènes viennent en effet brouiller le calcul précis du salaire. Tout d'abord, la plupart des enquêtées nous ont relaté une ou plusieurs expériences où, grâce à Wecasa, elles ont pu atteindre en peu de temps des sommes très importantes. Cela fait d'ailleurs partie de leur motivation à investir la plateforme. Cette première, voire unique fois où elles ont gagné un salaire élevé, leur donne alors l'impression de toujours gagner beaucoup, du moins en possibilité. Ainsi, Oksana (coiffure, 41 ans) explique :

« Encore une fois, c'est toi et ton travail. Tu travailles, tu gagnes plus, tu travailles pas, tu gagnes pas, voilà. Moi en avril j'étais tellement motivée parce que c'était le tout début, voilà, je prenais tous les rendez-vous qui passaient, je vous parle en chiffre d'affaire, d'accord ? J'ai fait 4000 de chiffre d'affaire. Toute seule. C'était énorme. Mais bon, j'étais K-O après. Donc là j'ai un peu ralenti, il faut quand même aussi se reposer. Donc moi au jour

⁷⁷ Ce chapitre reprend les résultats du Colloque du 30/9/2022, publication dans un ouvrage publié chez Bruylant, voir C. MARZO, *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes*, 2024, voir bibliographie.

⁷⁸ Avec une adaptation du prix horaire ou à la tâche au marché local, si bien que les rémunérations peuvent varier d'une ville à l'autre.

d'aujourd'hui je peux gagner... Là régulièrement ... Je suis à 2000, facilement 3000. Et mon but c'est d'arriver à 5000 ».

Oksana gagne une fois 4000 euros brut en un mois, ce qui lui semble immense. Mais en moyenne, elle reconnaît elle-même qu'elle gagne plutôt 2000 euros par mois. Néanmoins, cette potentialité la motive : elle affirme pouvoir gagner facilement 3000 euros par mois, et viser les 5000. Ici on voit que ce qui compte c'est moins la réalité effective du salaire que sa potentialité. Ce que révèle par là également Oksana, c'est que le montant du salaire est entièrement dépendant des travailleuses et du nombre d'heures qu'elles sont prêtes à accomplir. Ainsi, il n'est pas rare que les enquêtées fassent part d'importante amplitude de salaires en fonction des mois : Nazélie (esthéticienne, 31 ans) gagne par exemple entre 1500 et 4000 euros brut par mois. On peut faire l'hypothèse que cette variation repose sur sa capacité à travailler. Il n'est pas possible de travailler chaque mois de façon intensive : ce qui fait que le salaire finit par « retomber ». Enfin, cela révèle une dernière contradiction : c'est que la sortie du salariat, pour un travail à la demande, brouille la vision globale du nombre d'heures effectuées. Les enquêtées ont l'impression de gagner beaucoup, mais elle ne rapporte jamais leur salaire aux nombres d'heures réellement effectuées, qui ferait sans doute un salaire horaire beaucoup moins impressionnant et avantageux. Oksana le reconnaît elle-même plus loin dans l'entretien : « *Je suis six jour sur sept... Mon jour de repos c'est le lundi. Je finis... Hier par exemple j'ai fini à minuit. Voilà. Donc les horaires... Je compte même pas, parce que si tu comptes les horaires, tu peux déprimer quoi ! (elle rit)* ».

Un deuxième effet de brouillage vient du fait que toutes les travailleuses de plateforme rencontrées raisonnent uniquement en revenu brut. Ce sont les questions des sociologues qui leur demandent de faire l'effort de calculer combien elles gagnent réellement, et une part importante d'entre elles ne sont en fait pas capables de le faire. En effet, il faut déduire tout un ensemble de dépenses (assurance, mutuelle, essence, produits, ...). Elles raisonnent donc toujours à partir d'un « faux » chiffre, car ce n'est pas effectivement ce qu'elles touchent à la fin du mois.

Enfin, Wecasa participe activement à ce brouillage, en offrant la possibilité de se faire payer au mois, toutes les deux semaines, voire à la semaine. Là encore, le fait de ne pas gagner un revenu mensuel invisibilise qu'il s'agit bien d'un salaire : le travail pour Wecasa apparaît ainsi toujours comme une forme de complément de revenu, même quand il constitue entre 60 % et 100 % de l'activité. Cela peut d'ailleurs jouer des tours aux travailleuses de plateforme : Louisa (ménage, 28 ans) avait choisi de se faire payer toutes les semaines, et dépensait tout ce qu'elle gagnait de façon hebdomadaire, si bien qu'arrivée la fin du mois, elle n'était plus en mesure de payer ses cotisations.

C'est pourquoi nous avons essayé au contraire d'objectiver au maximum le salaire touché et de donner une moyenne pour partir d'éléments factuels.

Cette étude révèle deux éléments essentiels : d'une part, que les salaires tournent le plus souvent autour du SMIC, et que le maximum atteint se situe dans les 2000 euros. On est très loin des déclarations les plus élevées dans les mêmes entretiens. D'autre part, on constate que les salaires sont extrêmement variables, en fonction des périodes considérées, mais aussi de la part de Wecasa dans le revenu total des enquêtées. On peut donc qualifier le

fonctionnement du travail de plateforme comme une forme de miroir aux alouettes – ce qui compte c’est moins le salaire effectif que la sensation de gagner, voire de pouvoir gagner, beaucoup. Mais le plus grand aspect de ce mirage repose surtout sur l’immense part de travail gratuit effectué qui n’est en fait même pas comptabilisé dans le salaire.

§2. Une immense part de travail gratuit non comptabilisé dans le salaire

En effet, toute une partie du travail effectué par les travailleuses de plateforme est invisibilisé comme travail. On peut ainsi dénombrer quatre types de tâches non comptabilisées dans le salaire. Tout d’abord, la particularité du travail à domicile vient précisément du fait que la clientèle ne va pas à soi, mais que la prestataire de service vient à sa clientèle. Les déplacements en voiture sont donc importants, et ils ne sont pourtant pas compris dans le temps de travail. Sans compter qu’ils font partie des dépenses fixes : non seulement ils ne rapportent pas d’argent, mais ils en coûtent, en frais d’essence notamment. En outre, ils entraînent un ensemble de problèmes corrélés. Comme le souligne Nazélie (esthétique, 31 ans), « *ça peut arriver d’avoir un accident, ça peut arriver de pas trouver une place* ». Cela renforce l’incertitude horaire déjà présente dans le travail à la demande : sur une même journée, ou parfois de demi-heure en demi-heure, on peut décaler le rendez-vous avec le client, en fonction du trafic ou de l’absence de places. Ainsi, Camille (coiffure, 30 ans) utilise le GPS proposé par Wecasa pour prévenir les clients d’un horaire très précis, si jamais il y a des bouchons ou un imprévu. Dans tous les cas, on voit l’importance de la gestion logistique qui se surajoute au travail. Dans notre échantillon, le cas peut-être le plus extrême est atteint avec Louisa (ménage, 28 ans), qui doit aller travailler dans une autre ville que celle où elle habite, et qui, n’ayant pas de voiture, doit donc prendre le train :

« Parce qu’il n’y avait pas beaucoup de missions sur Aix-en-Provence, donc j’étais obligée de travailler sur Marseille, et de faire le trajet chaque jour. Je faisais... 40 minutes d’Aix à Marseille. Après sur Marseille, je me déplace vers les clients, donc il y a des clients qui habitent à 50 minutes de la gare Saint-Charles, il y a des clients qui habitent à 40 minutes, ça dépend du trajet aussi ».

Cette dépendance logistique est parfaitement claire pour les femmes interrogées, en particulier pour les esthéticiennes, qui pour la plupart ont comme modèle d’emploi antérieur celui du salon fixe : le travail à domicile représente ainsi un très grand changement. Deux techniques sont en fait déployées par les travailleuses de plateforme pour faire face à l’incertitude logistique et au travail gratuit. D’un côté, il va s’agir de retrouver du travail fixe, en alternant des journées pour Wecasa et des journées en entreprises (conciergeries, vente en boulangerie ou en grande surface) ou avec une clientèle personnelle et fixe. Cela permet de limiter les déplacements à quelques journées, mais également d’avoir un salaire fixe. De l’autre, il va s’agir de limiter au maximum les déplacements en regroupant les zones d’intervention. C’est ce que fait Gaëlle (esthétique, 30 ans), qui spatialise ses journées et par là rationalise chaque déplacement :

« J’arrivais, à la fin en tout cas, où je travaillais avec eux, j’arrivais à me... À faire des déplacements qui soient valables. Donc par exemple, quand j’allais de Saint-Aunécant à Vaulx-en-Velin, j’avais... Je notais tous mes kilomètres... J’avais 11 km. Après, 5 km, 2 km, non je faisais pas... J’essayais de bien gérer. À ce niveau-là, pour qu’il n’y ait pas justement

trop de déplacements. Même, à un moment donné, je disais à mes clientes : “écoutez si vous voulez tel jour je suis dans l’ouest lyonnais, tel jour je suis dans le sud”, comme ça mes clientes savaient déjà quand elles pouvaient prendre rendez-vous avec moi pour éviter de me faire trop de déplacements. Elles, ça leur coûtait pas grand-chose de faire ça, et puis du coup c’était un rituel qu’on avait entre nous, quoi ».

Le travail logistique des enquêtées vient combler l’anarchie de l’adaptation à la demande. Cela vient limiter la perte de temps, mais cela ne remet pas fondamentalement en cause le travail gratuit. En outre, pour les gardes d’enfants, Wecasa demande aux travailleuses de prendre contact avec les familles en amont lorsqu’il s’agit de sorties d’écoles, voire d’organiser un rendez-vous préalable à la première prise en charge des enfants, un temps de travail totalement gratuit.

La deuxième part de travail gratuit effectuée par les enquêtées ne vient pas des spécificités du travail à domicile, mais du travail de plateforme lui-même : c’est qu’il comprend une part de ce qu’on pourrait appeler un « travail numérique » spécifique. Tiziana Terranova est la première à interroger ce travail autour de la notion de « *free labor* » sur internet au début des années 2000 : elle l’utilise alors pour parler du travail des consommateurs et des consommatrices (Terranova, 2000). Dans sa lignée, Trebor Scholz utilise le terme de « *digital labor* » en 2012 (Scholz, 2021), qui est ensuite repris par Antonio Casilli (Casilli, 2019). Nous en proposons ici un usage restreint, pour désigner non le travail des consommateurs et des consommatrices, mais bien celui des travailleuses de plateforme : il s’agit de la part spécifique de travail lié au numérique dans leur travail total. Cet ensemble de tâches est invisibilisé mais constitue bien du travail gratuit : avoir un profil attractif, mettre à jour son agenda sur la plateforme, gérer les interactions avec les client-e-s sur la plateforme, que ce soit en termes d’agenda ou en termes d’instructions, de politesse, etc. Cet ensemble de tâches prend du temps, n’est pas rémunéré, peut avoir lieu n’importe où et n’importe quand, y compris à son domicile pendant son temps de repos, et est pourtant déterminant pour rendre possible la réalisation des prestations.

Le troisième type de travail gratuit est cette fois-ci dû au statut lui-même de micro-entrepreneuse : les enquêtées doivent accomplir un ensemble de tâches administratives qui leur sont externalisées, alors que dans le cadre du salariat, elles sont prises en charge par l’entreprise. Il leur revient à charge par exemple de déclarer leur chiffre d’affaire à l’URSSAF, de tenir leurs comptes, de s’occuper elles-mêmes de leur assurance. De ce fait, une part importante de leur temps libre peut être consacré à ce type de tâches.

Enfin, deux entités peuvent venir rajouter du travail gratuit – les client-e-s, d’un côté, Wecasa, de l’autre. Une part de travail gratuit peut en effet être exigé par les client-e-s eux-mêmes : Wecasa leur laisse la possibilité de vérifier qu’à la fin de la prestation, le travail a été fait comme ils ou elles le désiraient. Si ce n’est pas le cas, la clientèle a la possibilité de demander de refaire une tâche. Ce travail supplémentaire ne sera alors pas rémunéré. Là encore, les enquêtées parviennent avec l’expérience à limiter ce travail gratuit, en particulier en délimitant à l’avance le contenu du travail demandé. Ainsi, Chanez (ménage, 30 ans) fait le tour du logement en début de prestation, écoute les demandes, et si c’est excessif par rapport au temps réservé, le dit tout de suite pour demander au client de rectifier le temps d’intervention sur l’application. De la même façon, quand un client la réserve, Camille (coiffure, 30 ans) lui envoie tout de suite

un message en interne de l'application pour qu'ils se mettent d'accord sur la coupe et ainsi modifier la prestation si elle n'est pas adaptée. Il est par contre plus complexe de gérer le travail supplémentaire demandé par Wecasa, surtout qu'il n'est pas présenté comme un travail. En effet, Wecasa peut demander à certaines de ses « collaboratrices » investies dans la plateforme de devenir les « ambassadrices » de l'entreprise. C'est le cas de deux enquêtées, Gaëlle (esthétique, 30 ans) et Apolline (esthétique et massage, 30 ans). Gaëlle explique ainsi :

« En fait, à Lyon, en deux ans, je suis devenue... j'étais passée ambassadrice de la plateforme. Donc je gérais les autres... Enfin, je gérais les autres prestataires. Non ! Je recevais... Enfin. Dès qu'on avait une question, on m'appelait en fait. Si une partenaire avait une question, elle pouvait m'appeler, j'étais l'ambassadrice de Lyon ».

À la demande de la plateforme, elle organise un événement en visioconférence :

« Alors on avait fait le premier événement, c'était... accueillir les nouveaux partenaires du mois. Et en fait, vu que c'était le premier événement qu'on faisait, on accueillait tous les nouveaux partenaires depuis deux, trois mois. Pour leur expliquer comment ça fonctionnait, pour leur souhaiter la bienvenue... C'était quelque chose d'assez convivial. Pour répondre aux questions... ».

Il s'agit bien d'un travail de management des autres travailleuses de plateforme qui ne dit pas son nom. Wecasa comble son absence de locaux et de managers dédiés par une mise au travail dissimulée de ses collaboratrices. Le cas d'Apolline est également symptomatique, car elle est ambassadrice au moment de l'épidémie du Covid : son logement sert ainsi de point de réception, de stockage et de répartition des masques et gel fournis par Wecasa pour ses « collaboratrices ». Elle a elle-même fait les colis pour chacune des travailleuses Wecasa de sa région, les a reçues chez elle en barrant leur nom, et a relancé Wecasa quand elle a estimé qu'un nombre insuffisant de gens venaient récupérer le matériel (qu'elle stocke encore en partie au moment de la réalisation de l'entretien). Tout cela pose évidemment la question de la définition, mais aussi de la limite du travail.

On voit donc combien travail rémunéré et travail gratuit constituent les deux revers de la médaille du statut de micro-entrepreneuse. Ce travail gratuit est directement lié à l'externalisation de tout un ensemble de tâches de l'entreprise aux travailleuses elles-mêmes : déplacement, marketing, comptabilité, management. Une question demeure néanmoins : comment expliquer que les travailleuses de plateforme acceptent cette situation ?

Section 2. Perspectives juridiques

Il faut revenir sur la notion de rémunération et de salaire, voire de revenu minimum (§1), pour pouvoir ensuite s'intéresser à la situation spécifique du travailleur de plateforme (§2).

§1. Les débats entourant le salaire et la rémunération

Les débats autour du salaire sont ancestraux, ils sont aussi multiples⁷⁹. On a pu s'intéresser à la question de la fixation d'un salaire, d'un salaire minimum, à son calcul (horaire, mensuel) au temps de travail qui en conditionne l'accès, aux cotisations qui l'accompagnent, à ses modes de négociation, à l'intervention de l'Etat, ou d'autres acteurs, représentants des travailleurs ou des employeurs... Aujourd'hui au-delà du salaire (A), la question du salaire minimum, voire du revenu minimum ou d'un revenu universel reviennent à l'ordre du jour (B).

A. Le salaire

Qu'elle prenne la forme d'un salaire, d'honoraires, d'un traitement, de pourboires, de droit d'auteur, d'une rétribution en nature ou symbolique, la rémunération réside de fait au cœur des relations de travail et d'emploi. Le salaire constitue la forme de la rémunération dans le salariat⁸⁰. Le droit romain distinguait la *locatio operis* (louage d'ouvrage) de la *locatio operarum* (louage de service), séparant ainsi contrat d'entreprise et contrat de travail. En France, la loi de 1898 sur les accidents du travail reprenait cette distinction : dans le premier cas (contrat d'entreprise), la personne n'est pas salariée, alors qu'elle l'est pleinement dans le second cas (contrat de travail).

Selon Gérard Lyon-Caen, c'est la forme de la rémunération qui permet à elle seule de spécifier la figure du travailleur « non salarié »⁸¹, aussi appelé autoentrepreneur. Cependant, les critères de détermination de la rémunération sont multiples, rendant souvent malaisée la distinction entre salarié et non-salarié. Ainsi, la rémunération de l'ouvrage inscrit le travail salarié dans la continuité du travail indépendant⁸². Historiquement, la rémunération à la tâche a constitué un facteur d'émancipation du travailleur, car celui-ci bénéficiait d'une liberté que ne lui accordait pas la rémunération à la journée, une liberté qui le rapprochait par bien des aspects du travailleur indépendant. Selon un historien⁸³, est apparue alors une résistance ouvrière au travail d'usine mesuré et rémunéré sur le temps. C'est avec la grande usine que s'impose véritablement le salariat dans la forme que nous connaissons, les murs de l'usine délimitent le lieu et le temps de la subordination, le travail au temps devient dominant⁸⁴. Et c'est ensuite avec la crise de la grande usine, de l'organisation taylorienne et du management fordiste, que

⁷⁹ Voir par exemple un colloque récent sur les salaires : C. MARZO, « Le rôle de l'Etat dans la fixation des salaires ou revenus des travailleurs de plateformes numériques », in L'Etat et les salaires depuis 1945, Colloque organisé par Jérôme GAUTIE, Laure MACHU et Jérôme PELISSE, dans le cadre du Comité d'Histoire de l'Administration du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CHATEFP), Ministère du Travail, Paris, 22-23 juin 2023.

⁸⁰ Anne DUFRESNE, *Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme ?*, Presses universitaires de Nancy, 2011.

⁸¹ G. LYON-CAEN, *Le droit du travail non salarié*, 1990, Ed Sirey.

⁸² J. SAGLIO, « Rémunérations et segmentations des marchés du travail », in J.-D. REYNAUD, *La théorie de la régulation sociale*, Recherches-La Découverte, édition 2003, p. 169-178.

⁸³ E. P. THOMPSON, "Time, work-discipline, and industrial capitalism", *Past & Present*, Volume 38, Issue 1, December 1967, Pages 56-97.

⁸⁴ Th. PILLON & F. VATTIN, 2007, La question salariale : actualité d'un vieux problème, in F. VATIN & S. BERNARD (eds), *Le salariat*, Paris, La Dispute, p.29-48.

la diversité des formes de la rémunération réapparaît, dans et hors de l'entreprise en brouillant la frontière entre travail salarié et travail non salarié⁸⁵.

Dans ce contexte, l'essor du travail numérique s'est accompagné de la résurgence de nouvelles formes de travail à la tâche, proposées sur des durées courtes et pour une rémunération médiocre. On observe à cet égard un phénomène nouveau, un processus de « tercéisation » où les plateformes jouent un rôle d'intermédiaire souvent très actif, à défaut d'être juridiquement employeurs⁸⁶. Il faudra distinguer en fonction de la nature du travail de plateformes, se demander si le salaire représente une quote-part du produit du travail ou une rémunération de la force de travail mise à disposition⁸⁷. La réponse n'est pas aisée. Par exemple, un chauffeur de taxi Uber loue ses services et sa voiture, mais un microtravailleur qui envoie une photo d'un rayonnement dans un supermarché afin de pouvoir vérifier que celui-ci a bien été exposé sera plutôt dans la catégorie du produit du travail bien qu'on puisse se demander si le critère est le produit/ la photo ou encore le temps de la recherche du produit. La frontière est ténue. La question de l'objet du salaire doit aussi être complétée par celle de sa fonction.

B. Le revenu minimum

Selon Linxin He, le salaire a deux fonctions contractuelle et biologique. D'une part il est la contrepartie (le plus souvent financière) du travail fourni par le salarié⁸⁸. D'autre part, le salaire ne doit en aucun cas descendre en dessous du minimum vital (reste à définir ce minimum) et le salaire comme contrepartie du contrat ne doit pas non plus être dérisoire ou illusoire. Il revêt une fonction de « lutte contre la pauvreté, et rejoint ainsi la fonction de garantie de l'existence des travailleurs »⁸⁹.

Cette analyse conduit à s'intéresser non seulement au salaire, mais aussi au salaire minimum et à le positionner par rapport aux minima sociaux. Expression de la solidarité de la Nation en vertu du principe du préambule de la Constitution de 1946 en France, les minima sociaux sont le fruit de l'histoire économique et sociale pour aider et contribuer à réinsérer les personnes touchées par l'exclusion, la pauvreté et le chômage. Ils visent notamment à permettre aux personnes les plus en difficulté de vivre avec un minimum décent. Le préambule de la Constitution de 1946 affirme que « Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence ». L'article 30 de la charte sociale des droits européens dispose qu' « en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la

⁸⁵ Dedans, c'est le développement des formes de rémunération déterminées sur la base des résultats et des performances des entreprises, dehors c'est une multiplicité de figures de la rémunération qui ressortent des processus d'externalisation et de plateformes, mais aussi des dynamiques subjectives de fuite du travail salarié, Voir M.-C. BUREAU et A. CORSANI, *Un salariat au-delà du salariat ?*, Nancy, Presses Universitaires de Nancy-Éditions Universitaires de Lorraine, 2012.

⁸⁶ R. CARELLI, P. CINGOLANI, D. KESSELMANN (dir.), *Regards interdisciplinaires sur le travail de plateforme*, Teseo, 2022; et M.-C. BUREAU, A. CORSANI, O. GIRAUD, F. REY (dir.), *Les zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique*, 2018, Teseo.

⁸⁷ R. BIERNACKI, *The Fabrication of Labor: Germany and Britain, 1640-1914*, 1995, Berkeley, University of California Press.

⁸⁸ Comme l'indique l'article 1780 du code civil français.

⁸⁹ Voir la contribution de L. HE dans cet ouvrage.

protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale, les Parties s'engagent « à prendre des mesures dans le cadre d'une approche globale et coordonnée pour promouvoir l'accès effectif notamment à l'emploi, au logement, à la formation, à l'enseignement, à la culture, à l'assistance sociale et médicale des personnes se trouvant ou risquant de se trouver en situation d'exclusion sociale ou de pauvreté, et de leur famille ; à réexaminer ces mesures en vue de leur adaptation si nécessaire ». L'article 25 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme indique que « toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires ; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté ».

Le revenu minimum social garanti doit être distingué du revenu universel évoqué par ailleurs dans le débat public, qui a pour caractéristique d'être inconditionnel et versé à toutes et à tous. Le revenu minimum social garanti cible les personnes en situation de précarité économique et sociale afin de leur permettre de vivre dignement.

Le revenu minimum social garanti doit aussi être distingué de la protection sociale. « Pour la banque mondiale, la protection sociale désigne généralement les mesures prises par l'Etat pour garantir un revenu aux particuliers »⁹⁰ ou encore « la protection sociale est l'ensemble des politiques publiques visant à aider les individus, les ménages et les collectivités à mieux gérer le risque et fournir un appui aux personnes extrêmement pauvres »⁹¹. C'est aussi l'« ensemble des mesures par lesquelles la société entend protéger les individus contre les risques sociaux »⁹². La protection est donc souvent rapprochée d'un salaire minimum, mais elle est plus large. Elle comprend aussi des protections des risques rattachés à la sécurité sociale telles que vieillesse, les accidents du travail, la maladie, l'invalidité, le chômage et la maternité. Le revenu minimum est intrinsèquement lié à aux protections sociales accordées aux individus. Certaines personnes proposent d'ailleurs que les bénéficiaires sociaux soient remplacés par un seul revenu minimum. Certains auteurs opposent le revenu minimum aux prestations sociales⁹³.

Dans certains ordres juridiques, en particulier dans les pays scandinaves, le choix est fait non pas d'accorder un salaire minimum, mais de laisser celui-ci à la négociation collective, et de fixer des protections sociales diverses en matière de santé, de formation, etc... En Suède et au Royaume-Uni, les soins de santé sont un droit accordé à toutes les personnes dès lors qu'elles sont enregistrées et créent une obligation pour les institutions publiques de fournir ces services. Ces systèmes de protection sociale sont fondés sur la résidence.

⁹⁰ F. KESSLER, *Droit de la protection sociale*, Dalloz, 3^{ème} édition, 2009, p. 5.

⁹¹ R. HOLZMANN, L. SHERBURNE-BENZ, E. TESLIUC and A. SAINT GIRONS, Banque Mondiale, *Gestion du risque social : la banque mondiale et la protection sociale dans un monde en voie de mondialisation*, *Revue Tiers Monde*, Vol. 44, No. 175, Prévoyance ou providence : la protection sociale (juillet-septembre 2003), pp. 501-526.

⁹² G. CORNU, *Dictionnaire de vocabulaire juridique*, Presses Universitaires de France, 2018, p. 627.

⁹³ Voir par exemple la contribution de Bernard GAZIER dans cet ouvrage.

Ces traditions s'expliquent par un recours à la citoyenneté sociale. Théorisée par Thomas Humphrey Marshall dans un célèbre texte « La citoyenneté et les classes sociales » – *Citizenship and Social Class*⁹⁴ publié en 1950 et qui reprenait deux conférences présentées par son auteur, Professeur de sociologie à Cambridge, la citoyenneté sociale est une réponse à la question de savoir si l'égalité attachée au statut de citoyenneté pouvait être réconciliée avec l'inégalité inhérente aux classes sociales. Marshall fondait son analyse sur l'histoire de la citoyenneté en Angleterre et plus particulièrement des lois anglaises – preuves de l'institutionnalisation des droits au niveau national – pour en tirer une nouvelle théorie de la citoyenneté. Le résultat de ce travail devenu célèbre dans le monde entier est aujourd'hui encore utilisé à des fins juridiques⁹⁵ et politiques.

Selon Marshall, tous les citoyens⁹⁶ du simple fait de leur citoyenneté ont droit à une protection sociale. La protection sociale est ici entendue comme l'ensemble des mécanismes de prévoyance collective, qui permettent aux individus d'affronter les conséquences financières des risques sociaux. Ces risques sont divers. Il s'agit de la vieillesse, les accidents du travail, la maladie, l'invalidité, le chômage et la maternité, entre autres⁹⁷.

Il est intéressant de procéder à une comparaison avec le système britannique des années 50 fondé sur un rapport de Beveridge en 1942 et faisant écho aux développements internationaux de l'époque⁹⁸. Ce qui permet à Marshall de parler de citoyenneté sociale est en réalité un système de protection sociale fondé sur deux idées clefs⁹⁹ : D'abord, ce système met fin au système antérieur à la guerre, de subventions accordé au gré des besoins pour faire le choix de l'universalisme. Ensuite il cherche à établir un revenu minimum en dessous duquel personne ne devrait se trouver¹⁰⁰. Il classe la population entre quatre catégories de personnes en âge de

⁹⁴ T. H. MARSHALL, *Citizenship and Social Class*, London, Cambridge University Press, CUP, 1950.

⁹⁵ L. RATTI, « Working Yet Poor », Final Conference, *In-Work Poverty in Europe*, Brussels, January 26, 2023, <https://workingyetpoor.eu/2022/12/04/working-yet-poor-final-conference-in-work-poverty-in-europe/> (10/1/23).

⁹⁶ Voir *infra* pour la définition de ce terme.

⁹⁷ Voir D. OBONO, C. GRANDJEAN, *Rapport d'information déposé par la commission des affaires européennes sur la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques*, n° 3789, déposé(e) le mercredi 20 janvier 2021, https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/protection_travailleurs_plateformes.

⁹⁸ En 1944, la déclaration historique de l'OIT prône une extension des mesures de sécurité sociale, et la coopération directe et systématique des institutions de sécurité sociale au niveau régional et international. Un an plus tard, l'assemblée générale des Nations Unies adopte la déclaration universelle des droits de l'homme dont l'article 22 reconnaît que « chacun, en tant que membre de la société a un droit à la sécurité sociale ». En 1952, l'OIT adopte la convention n°102 sur les standards minimums de sécurité sociale et en 2001, elle lance une campagne globale sur l'amélioration de la sécurité sociale. Voir ILO, « From Bismarck to Beveridge: Social security for all », *Magazine World of Work* 67, December 2009: Social security as a crisis response; Ageing societies; Extending health care..., https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_120043/lang-en/index.htm (27/5/21).

⁹⁹ S. LANSLEY affirme que « William Beveridge's 1942 Report shaped the founding of the welfare state—but the plan was never fully implemented. Now is the time to complete the job », in : « Beveridge, Covid and unfinished business », *Prospect Magazine*, March 11, 2021. Voir S. LANSLEY et H. REED, *The Compass report, Basic Income for All: From Desirability to Feasibility, Report*, <https://www.compassonline.org.uk/publications/basic-income-for-all-from-desirability-to-feasibility/> (23/5/21); S. LANSLEY, *The Richer, The Poorer: How Britain enriched the few and failed the poor, a 200 year history*, Policy Press, 2021.

¹⁰⁰ W. BEVERIDGE, *Full employment in a free society*, New York, Norton, 1945.

travailler et deux autres au-dessus et en-dessous de cet âge. On distingue les salariés, c'est-à-dire ceux qui ont un contrat de travail ; les autres légitimement occupés, dont les employeurs, commerçants et travailleurs indépendants de toutes sortes ; les femmes au foyer, femmes mariées en âge de travailler ; les autres personnes en âge de travailler, mais sans occupation ; les personnes en dessous de l'âge de travailler ; les personnes retraités ou au-dessus de l'âge de travailler¹⁰¹. La distinction surprend aujourd'hui en particulier lorsqu'on considère la position de la femme¹⁰². On sait que cette classification a évolué par la suite sur le plan législatif. Mais elle présente l'intérêt de montrer deux distinctions-clefs opérées en pratique entre travailleurs et non travailleurs d'une part ou autrement dit ceux qui gagnent leur vie et les autres, et d'autre part entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants. Elle présente encore l'intérêt de montrer une approche du revenu minimum et de montrer comment les sujets du salaire minimum, du revenu minimum et de la protection sociale sont liés. Ces éléments seront ici envisagés dans le cadre plus restreint du travail de plateformes numériques.

§2. Le débat relatif au salaire et/ou au revenu du travailleur de plateformes numériques

Lorsqu'on se penche sur la situation des travailleurs de plateformes, les questions sont nombreuses. Dans son rapport « *Travailler pour bâtir un avenir meilleur – Commission mondiale sur l'avenir du travail*¹⁰³ », l'Organisation Internationale du Travail (OIT) envisage la création d'une « garantie universelle pour tous les travailleurs » comprenant le droit à un salaire assurant un niveau de vie décent, une limite maximum du temps de travail, la protection de la santé et de la sécurité au travail, indépendamment du type de contrat de travail¹⁰⁴. Cette proposition doit être précisée pour les travailleurs de plateformes : peut-on envisager la reconnaissance d'un noyau de droits tels que l'accès à un salaire, l'accès à un salaire minimum ou encore à un revenu minimum ou au renforcement des protections sociales et économiques ? Ces questions font l'objet d'un débat international¹⁰⁵.

La question du statut qui vient justifier l'octroi d'un salaire au salarié ou d'une rémunération au travailleur indépendant a d'abord été amplement débattue et nous n'y reviendrons qu'en filigrane. C'est la question de savoir si les travailleurs de plateformes numériques doivent être considérés comme des salariés ou des travailleurs indépendants et s'ils ont dès lors accès à des

¹⁰¹ Rapport librement accessible dans son intégralité : <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/coll-9-health1/coll-9-health/> (24/5/21).

¹⁰² Voir *supra*, champ d'application.

¹⁰³ Organisation International du Travail, « *Travailler pour bâtir un avenir meilleur – Commission mondiale sur l'avenir du travail* », 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662440.pdf

¹⁰⁴ Cet ouvrage ne s'attarde pas sur la question du droit international du travail de plateformes parce que celle-ci a été traitée par ailleurs : DOSSIER : Droit international et travail de plateformes, coordonné par Arnaud de NANTEUIL et Claire MARZO, *Revue de droit des affaires internationales*, à paraître.

¹⁰⁵ Voir par exemple la conférence organisée par l'OIT largement sur le thème du travail de plateformes : Conférence de juillet 2023 à l'OIT : Voir C. MARZO, *Assessment of the Innovativeness of the EU Proposals on Platform Work in Light of the Principle of Universality: Application in Three Countries (France, Sweden, Spain)*, CEPASSOC Project, in *Eighth Regulating for Decent Work Conference, which will take place at ILO headquarters, Organisation Internationale du Travail, in Geneva, Switzerland on 10-12 July 2023*.

salaires et aux protections attachées au salariat. Nous avons vu que la réponse législative est mitigée¹⁰⁶.

La question de la protection sociale qui accompagne, voire remplace le revenu minimum ne sera pas traitée ici¹⁰⁷ de même que la question un peu plus précise de l'accès aux soins des travailleurs de plateformes¹⁰⁸. Les questions qui nous occupent ici seront celle d'un salaire minimum qui est à l'ordre du jour avec la nouvelle directive européenne relative à un salaire minimum ainsi que celle d'un revenu minimum qui doit aussi être posée d'autant qu'il n'est pas évident que le salaire minimum concerne la majorité des travailleurs de plateformes numériques.

A. Perspectives de droit comparé

La comparaison de la situation des travailleurs de plateformes dans différents pays européens est édifiante. En France, selon Isabelle Daugareilh, les plateformes de mobilité « fabriquent » des travailleurs pauvres. Leur rémunération et l'absence d'un salaire apparaissent dans tous les domaines, que ce soit dans l'absence d'une protection légale de la rémunération, lors d'une analyse de la protection sociale, ou lors de la présentation de la nouvelle négociation collective de l'ARPE¹⁰⁹.

Comme le note Isabelle Daugareilh qui relate des entretiens, les régulations françaises sur les salaires du travail de plateformes conduisent paradoxalement à des baisses de revenus. « La semaine dernière, j'ai travaillé soixante-trois heures pour 143 euros brut, sur 25 courses », (...) « la nuit, je gagnais entre 8 et 15 euros de l'heure. Avec les nouvelles règles on est tombé entre 5 et 9 euros » raconte Bastien coursier pour Uber eats au quotidien le Monde le 8 novembre 2023¹¹⁰. Les propos sont corroborés par le représentant de Union indépendants qui qualifie les chiffres d'indécents : « les tarifs baissent entre 10% et 40% par rapport à 2019. Cela va jusqu'à des courses de 3 km hier à 5,50 euros et aujourd'hui à 3 euros ¹¹¹ » ! Ainsi s'exprimaient travailleurs et syndicalistes lors de la grève nationale des travailleurs de plateforme de mobilité des 2 et 3 décembre 2023 en France.

Selon elle, si la rémunération des travailleurs de plateformes reste un sujet d'intérêt et d'actualité, c'est sans doute parce qu'il est révélateur d'un conflit d'intérêt qui n'a pas trouvé sa résolution dans les interventions successives du législateur, ni pour l'heure dans le dialogue social, comme en témoigne le mouvement de grève national en décembre 2023 susmentionné ainsi que le communiqué de presse du 10 janvier 2024 signé par la CGT, Union indépendants,

¹⁰⁶ Voir *supra*, IC.

¹⁰⁷ Voir *supra*, chapitre précédent et C. MARZO (dir.), *Réinventer la protection sociale des travailleurs de plateformes numériques: Etude pluridisciplinaire des fondements de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes*, Mare et Martin, 2023. Voir aussi C. MARZO, *Les mutations du droit social européen à la lumière du travail de plateformes numériques*, HDR, Presses Universitaires de Rennes, à paraître.

¹⁰⁸ Voir *supra* chapitre précédent et DOSSIER : L'accès aux soins des travailleurs de plateformes numériques, coordonné par C. MARZO, *Revue de droit sanitaire et social*, Décembre 2022.

¹⁰⁹ Voir la contribution de Isabelle DAUGAREILH dans l'ouvrage C. MARZO, *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes*, Bruylant, 2024.

¹¹⁰ J. THOMAS, « Livreurs, VTC... Le dialogue social tourne court », *Le Monde*, 8 novembre 2023.

¹¹¹ *Ibid.*

Sud et FNNAE, ce qui conduit à en rechercher les raisons et par-delà les voies de dépassement¹¹². Elle explique que « ce sont les réponses juridiques du législateur français qui génèrent la pauvreté des travailleurs de plateforme de mobilité. Le régime de la micro entreprise très largement retenu pour accéder au travail via une plateforme numérique contribue très largement à ce phénomène qui ne pourra pas être éradiqué par le dialogue social tant que cette voie de régulation est exclusive de toute autre »¹¹³.

Le système français peut –étonnement- être comparé à celui du Royaume-Uni bien que la France n’ait pas de troisième statut de ‘workers’, parce que les deux pays cherchent à reconnaître un salaire minimum et un revenu minimum aux travailleurs de plateformes britanniques, mais ceux-ci sont très faibles¹¹⁴. On aurait pu penser que l’Italie permettrait aux travailleurs de plateformes d’obtenir un salaire décent à la lumière du revenu de citoyenneté italien, mais ce n’est que rarement le cas¹¹⁵.

En contrepoint, deux modèles méritent d’être mis en lumière : l’Espagne et la Suède. L’Espagne est probablement le pays le plus novateur en matière de législation et du travail de plateformes et du salaire minimum¹¹⁶. Si Eusebi Colas livre une analyse critique des innovations législatives de son pays et met en lumière les limites de ce qui est pourtant probablement l’arsenal législatif le plus avancé au niveau européen en matière de protection des revenus et d’accompagnement des travailleurs vulnérables des plateformes. Il en ressort que là encore, les travailleurs de plateformes sont souvent des travailleurs pauvres.

La Suède propose un modèle intéressant et différent en matière de protection des revenus et travail de plateformes. Le droit suédois tâtonne aujourd’hui à la recherche d’un statut approprié pour les travailleurs de plateformes par le biais de la négociation collective qui est au cœur de ce système. La question est aussi posée du travail intérim et de sociétés parapluies qui permettraient aux travailleurs d’être considérés comme des salariés de ces entreprises fictives¹¹⁷.

B. Perspectives de droit de l’Union européenne

Il existe plusieurs façons d’appréhender la perspective européenne. On peut s’intéresser en premier lieu à la question de savoir s’il existe un droit fondamental au salaire minimum dans l’Union européenne. Son analyse très riche, à la fois théorique et historique, permet de situer le salaire dans une perspective non seulement contractuelle, mais aussi *jusnaturaliste* de droit

¹¹² Voir la contribution de Isabelle DAUGAREILH dans l’ouvrage C. MARZO, *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes*, Bruylant, 2024.

¹¹³ *Ibid.*

¹¹⁴ Voir la contribution de Jonathan SELLAM dans l’ouvrage C. MARZO, *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes*, Bruylant, 2024.

¹¹⁵ Voir la contribution de Piera LOI dans l’ouvrage C. MARZO, *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes*, Bruylant, 2024.

¹¹⁶ Voir la contribution de Eusebi COLAS NEILA dans l’ouvrage C. MARZO, *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes*, Bruylant, 2024.

¹¹⁷ Voir la contribution de Ankie HARTZEN dans l’ouvrage C. MARZO, *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes*, Bruylant, 2024.

fondamental¹¹⁸. On peut proposer une lecture du droit de l'Union européenne. Il s'intéresse à l'adoption de la directive 2022/2041 relative aux salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne et s'interroge quant à sa valeur ajoutée pour les travailleurs de plateformes. Son analyse positiviste rigoureuse montre les limites de cette directive et met en lumière à nouveau l'objectif européen de lutte contre la pauvreté¹¹⁹. Il faut aussi élargir le champ de la réflexion en s'intéressant à la question épineuse de l'économie sociale de marché et des salaires des travailleurs de plateformes. Son analyse jurisprudentielle et des textes récents viennent utilement compléter les autres approches de droit de l'Union¹²⁰.

Afin de limiter ces développements, nous nous contenterons ici réfléchir au champ d'application de la directive relative au salaire minimum¹²¹ à la lumière de deux textes très récents : la proposition de directive sur les conditions de travail des travailleurs de plateformes et les lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'Union européenne aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés¹²². La comparaison met en lumière une ambiguïté quant au traitement envisagé des travailleurs de plateformes.

Pour appréhender le positionnement de l'Union européenne en matière de droit des salaires et de rémunérations des travailleurs de plateformes numériques, il faut considérer plusieurs textes très récents, parfois non encore adoptés. Il est nécessaire de revenir sur la directive sur les salaires minimaux aujourd'hui au cœur de cette question. Il faut aussi revenir sur deux autres textes qui n'ont pas –ou pas encore - de force juridique contraignante, à savoir : la proposition de directive sur les conditions de travail des travailleurs de plateformes qui propose une présomption de salariat et les lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'Union européenne aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés.

La thèse ici suggérée est que l'Union européenne prône concomitamment une philosophie de l'inclusion (1) et une philosophie de l'exclusion (2). En ne réussissant pas à choisir si son objectif est d'améliorer le sort des seuls salariés ou celui de l'ensemble des travailleurs, elle ne parvient que partiellement à améliorer la situation des travailleurs de plateformes numériques, objets de notre étude (3).

1. Une philosophie de l'inclusion : la directive salaires minimums

Les nouveaux textes européens en matière de droit social ont pour la plupart vocation à s'appliquer à l'ensemble des travailleurs¹²³. C'est le cas de la directive salaires minimums et de

¹¹⁸ Voir la contribution de Linxin HE dans l'ouvrage C. MARZO, Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes, Bruylant, 2024.

¹¹⁹ Voir la contribution de Stéphane DE LA ROSA dans l'ouvrage C. MARZO, Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes, Bruylant, 2024.

¹²⁰ Voir la contribution de Laurence POTVIN SOLIS dans l'ouvrage C. MARZO, Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes, Bruylant, 2024.

¹²¹ Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne PE/28/2022/REV/1 OJ L 275, 25.10.2022, p. 33–47.

¹²² Voir aussi la contribution de Claire MARZO dans le même ouvrage.

¹²³ On pensera aussi à des textes tels que les directives 2019/1152 et 2019/1158.

la proposition de directive sur le travail de plateformes¹²⁴. La nouvelle directive relative à un salaire minimum adéquat a été adoptée le 4 octobre 2022. Un accord provisoire a été trouvé dans la nuit du lundi 21 au mardi 22 juin 2022 sur la base de règles communes visant à garantir, dans chaque Etat membre, un salaire minimum adéquat qui « assure un niveau de vie décent ». La proposition de directive de la Commission européenne d'octobre 2020 a été légèrement modifiée par le Parlement européen et le Conseil à l'issue de huit trilogues sous la présidence française de l'Union. Elle devrait permettre l'extension du champ d'application personnel de la directive en vue de l'adéquation du salaire minimum des travailleurs de plateformes.

L'Union européenne se fixe pour objectif non de déterminer un salaire minimum, mais plutôt de contribuer à l'élaboration des critères d'un salaire minimum adéquat. Lors du vote, les députés de la Commission de l'emploi et des affaires sociales ont soutenu la mise en place d'exigences minimales pour protéger les salaires dans l'Union, soit en établissant un salaire minimum légal (le salaire le plus bas autorisé par la loi), soit en permettant aux travailleurs de négocier le salaire avec l'employeur¹²⁵.

Ce texte prévoit des règles contraignantes pour les vingt-et-un États membres qui ont fixé des dispositifs législatifs de salaire minimum. Ces derniers devront « évaluer » si le revenu légal existant est suffisant pour assurer un niveau de vie décent en fonction de critères objectifs tels que : le panier de biens et services à prix réels, les niveaux nationaux de productivité du pays ou en s'appuyant sur certaines valeurs de référence comme « 60 % du salaire médian brut » ou « 50 % du salaire moyen brut »¹²⁶. Du fait de la variété des critères et de la possibilité pour les Etats de choisir les plus appropriés, la marge de manœuvre étatique reste importante. Elle est bien en deçà de la proposition du comité économique et social européen qui souhaitait examiner les possibilités de financement d'un revenu minimum européen et se concentrer sur la perspective de la création d'un Fonds européen approprié mentionné dans un avis initial de 1993¹²⁷ réitéré en 2018¹²⁸.

Aux termes de l'article 2 de la proposition, « la directive s'applique aux travailleurs de l'Union qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne ». Cette acception large permet, comme l'explique la Commission dans sa proposition, de « remédier au risque d'exclure du champ d'application de la directive proposée un nombre croissant de travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques, tels que les travailleurs domestiques, les travailleurs à la demande, les travailleurs intermittents, les travailleurs relevant d'un régime basé sur des chèques, les faux indépendants, les stagiaires, les apprentis et les travailleurs des plateformes », objets de notre étude. Il s'agit à première vue d'un élargissement. Cette

¹²⁴ Voir *supra*.

¹²⁵ six pays sont concernés : Danemark, Finlande, Suède, Autriche, Chypre et Italie, voir toute l'Europe, <https://www.touteurope.eu/economie-et-social/vers-le-smic-europeen/> (consulté le 5/5/22).

¹²⁶ <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20211107IPR16808/nouvelles-regles-pour-des-salaires-minimums-justes-dans-l-ue> (consulté le 5/5/22).

¹²⁷ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2014:170:SOM:FR:HTML>

¹²⁸ <https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/pour-une-directive-cadre-europeenne-relative-un-revenu-minimum-avis-dinitiative>

définition n'identifie pas une catégorie juridique universelle composée de l'ensemble des personnes ou même des travailleurs, mais elle reconnaît plusieurs alternatives afin de couvrir des situations non-standards pas ou peu protégées par le droit en vigueur. Il faut comprendre que la distinction entre travailleurs disposant d'un contrat de travail et ceux n'en disposant pas, mais soumis à une relation de travail a été explicitée pour être plus aisément déconstruite. Il s'agit ainsi d'éviter que les Etats oublient ces travailleurs plus vulnérables. Cette extension figure aussi dans la proposition de directive relative aux conditions de travail des travailleurs de plateformes¹²⁹.

2. Une philosophie de l'exclusion

La proposition de directive et la directive sur le salaire minimum devraient permettre l'extension du champ d'application personnel de la directive en vue de l'adéquation du salaire minimum des travailleurs de plateformes, mais dans le même temps cette extension est parfois limitée aux seuls salariés, ce qui pourrait conduire à une philosophie de l'exclusion ou du moins à une remise en question de l'inclusion initialement envisagée.

Il convient d'insister sur les limites de l'extension énoncée précédemment, car certains travailleurs (et en particulier certains travailleurs de plateformes) seront oubliés. Cette difficulté apparaît à deux égards. D'abord, les explications de l'article 2 de la proposition précisent que « la directive s'appliquerait à ces travailleurs, pour autant qu'ils remplissent les critères établis par la Cour de justice en ce qui concerne la définition d'un « travailleur ». Le recours à l'arrêt *Lawrie-Blum* de 1986¹³⁰, arrêt fondateur en la matière, pourrait limiter l'extension du champ puisque ces trois critères – rémunération, activité réelle et effective et subordination – présentaient déjà à l'époque l'inconvénient de confondre les travailleurs et les salariés (comme l'article 45 TFUE). Chacun de ces trois critères pourrait encore poser problème aujourd'hui. Premièrement, le critère de subordination ou de direction est très discuté en ce qui concerne certains travailleurs de plateformes indépendants ou autoentrepreneurs comme les chauffeurs *Uber* ou les livreurs *Deliveroo*¹³¹. L'ordonnance *Yodel*¹³² pourrait-elle permettre l'inclusion des travailleurs indépendants ? Deuxièmement, les critères d'activité réelle et effective et de rémunération pourraient aussi être difficiles à appliquer. On pensera par exemple au cas des micro-travailleurs de plateformes - qui réalisent des petites tâches répétitives (étiquetage, description d'images, etc) en ligne pour des clients par le biais de plateformes numériques en échange d'une rémunération très modeste - parfois de simples bons amazons (*Amazon Mechanical Turk*, *Foulefactory*, par exemple). Sont-ils des travailleurs ? Peuvent-ils se voir accorder un salaire minimum adéquat ? Il faudrait encore se poser la question de l'articulation entre le droit de l'Union et les droits nationaux actuellement très fluctuants en la matière.

¹²⁹ Voir supra et E. MAZUYER, https://twitter.com/AFEE_Assoc/status/1473581737938759683.

¹³⁰ Arrêt de la Cour du 3 juillet 1986, Deborah Lawrie-Blum contre Land Baden-Württemberg, Affaire 66/85, Recueil de jurisprudence 1986 -02121.

¹³¹ Voir par exemple une étude de l'ETUC <https://www.etuc.org/fr/pressrelease/uber-et-deliveroo-echouent-aux-tests-europeens-sur-le-travail-independant> et *infra*.

¹³² Ordonnance de la Cour (huitième chambre) du 22 avril 2020, B contre Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, Recueil – Recueil général – Partie «Informations sur les décisions non publiées», ECLI:EU:C:2020:288.

Ensuite, le communiqué de presse du Conseil énonce que ne sont pris en compte que les « travailleurs qui ont droit à un salaire minimal en vertu de la législation nationale, par exemple en vertu d'un salaire minimal légal ou de conventions collectives »¹³³. Cette phrase pourrait venir remettre en question l'article 2 de la proposition de directive. Par exemple, contrairement à l'annonce mentionnée, certains travailleurs de plateformes et travailleurs indépendants, n'ont pas droit à un salaire minimum. Le paragraphe 17 du préambule de la proposition de directive est à ce titre éclairant puisqu'il indique que « les travailleurs réellement indépendants ne relèvent pas du champ d'application de la présente directive car ils ne remplissent pas ces critères ». En d'autres termes, très classiquement, seuls les salariés ont droit à un salaire¹³⁴.

L'approximation entre « salariés » de l'article 1 et « travailleurs sans contrat » de l'article 2 n'est pas une erreur sur le champ d'application. Il s'agit de la perception optimiste de la Commission et des institutions européennes. Elle présuppose, comme l'explique le paragraphe 17 susmentionné -qui s'apparente à un *obiter dictum* proposant une explication de la proposition de directive susmentionnée de décembre 2021 sur les conditions de travail des travailleurs de plateformes en cours de négociation -, plusieurs situations de fait : 1° que coexistent d'un côté les salariés qui seraient dotés d'un salaire minimum adéquat et de l'autre les indépendants qui ne bénéficieraient pas de cette protection ; 2° que soit établi clairement et de façon juste que les travailleurs salariés sont « ceux qui remplissent les conditions caractéristiques d'une relation de travail » ; et 3° que « la détermination de l'existence d'une relation de travail soit guidée par les faits relatifs à l'exécution effective du travail et non par la manière dont les parties décrivent la relation » ou encore par la volonté « d'éviter certaines obligations juridiques ou fiscales » (§17).

Malheureusement, cette vision optimiste, qui est aussi défendue par la proposition de directive relative entre autres choses à une présomption de salariat, ne reflète pas la réalité et pourrait d'ailleurs ne pas voir le jour si la proposition est rejetée ou encore si la présomption est vidée de son sens lors de son examen par le Conseil ou le Parlement européen¹³⁵. A ce titre, la nouvelle proposition a été très critiquée par la confédération des syndicats européens¹³⁶. Cette approche peut-elle être suffisante pour faire face aux incertitudes actuelles et persistantes en termes de prise en compte des travailleurs atypiques ? Les vœux émis par la Commission ne s'accordent pas nécessairement avec les tumultes politiques et jurisprudentiels qui agitent l'ensemble des Etats européens en la matière. En témoignent les arrêts français qui oscillent entre requalification vers les salariat¹³⁷, condamnation au pénal¹³⁸ et maintien du statut d'indépendant. Il convient également de rappeler l'insistance législative relative à la

¹³³ <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2022/06/07/minimum-wages-council-and-european-parliament-reach-provisional-agreement-on-new-eu-law/> (consulté le 5/5/22).

¹³⁴ Voir l'introduction de cet ouvrage.

¹³⁵ Voir <https://blogdroiteuropeen.com/2021/12/17/proposition-de-directive-sur-lamelioration-des-conditions-de-travail-des-travailleurs-de-plateforme-numerique-claire-marzo/> ainsi que la nouvelle version suédoise du texte *supra*.

¹³⁶ <https://www.etuc.org/fr/pressrelease/les-propositions-du-conseil-naideront-pas-les-travailleurs-de-plateformes> (consulté le 30/6/23).

¹³⁷ Voir *supra*.

¹³⁸ https://www.lemonde.fr/societe/article/2022/04/19/deliveroo-condamne-a-une-amende-de-375-000-euros-pour-travail-dissimule_6122785_3224.html

présomption d'indépendance des loi *LOM* et *El Kohmri* et à la délégation de la négociation de la protection sociale à une nouvelle représentation syndicale. On trouve les mêmes hésitations en Espagne¹³⁹, en Belgique¹⁴⁰ et bien d'autres pays¹⁴¹. La Commission européenne elle-même prend acte des difficultés des travailleurs indépendants dans des lignes directrices qui leur sont réservés¹⁴².

Le panorama français, comparé et européen mentionné ci-dessus permet de se rendre compte de la complexité de la question du salaire. Quel que soit le pays considéré, le salaire reflète le statut (psychologique cette fois-ci) du travailleur de plateformes. L'accès à la formation de ceux-ci est de ce point de vue plus simple au sens où il fait moins l'objet d'un enjeu pour les travailleurs et les plateformes.

¹³⁹ https://www.lemonde.fr/economie/article/2021/10/29/en-espagne-comment-des-plates-formes-de-livraison-tentent-de-contourner-la-loi_6100322_3234.html

¹⁴⁰ <https://www.lesoir.be/411186/article/2021-12-08/les-coursiers-deliveroo-sont-des-independants-selon-le-tribunal-du-travail>.

¹⁴¹ voir un rapport sur l'ensemble des Etats européens <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22450&langId=en>.

¹⁴² (titre traduit de l'anglais (Guidelines on the application of EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons) par l'auteur parce qu'il est éclairant quant à une idée nouvelle de micro-entreprise) : le titre français est le suivant : Approbation du contenu d'un projet de Communication de la Commission, Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés, C(2021) 8838 final.

Chapitre 3. L'accès à la formation (avril 2024 lors de la parution de la RPN)

L'accès à la formation des travailleurs de plateformes doit être envisagé d'un point de vue sociologique et juridique¹⁴³. Il faut comprendre la réalité de cette rémunération pour tester la pertinence du cadre juridique qui l'entoure. Une approche comparée des ordres juridiques éclaire leurs fonctions et leur adéquation.

Section 1. Perspectives sociologiques

Section 2. Perspectives juridiques

¹⁴³ Ce chapitre reprend les conclusions du Colloque du 6/10/2023, publication à la Revue des Plateformes numériques en avril 2024, voir bibliographie.

Conclusions intermédiaires

Le constat est assez clair : grand nombre des travailleurs de plateformes numériques ne bénéficient pas de droits et de garanties suffisantes par rapport aux salariés. Beaucoup de ces travailleurs sont des travailleurs indépendants juridiquement, mais dépendants économiquement. Cette catégorie relativement nouvelle est dans une situation difficile parce qu'il est admis que les travailleurs sont en état de subordination, d'infériorité par rapport à leurs « employeurs » ou « donneurs d'ordre », mais ils ne bénéficient pas des garanties normalement associées à cette subordination, le statut de salarié et les droits y afférents.

Ce constat était déjà prévisible en matière d'accès aux soins et à la protection sociale parce que plusieurs rapports l'avaient déjà montré. Notre étude a confirmé ces résultats. Aussi bien d'un point de vue sociologique –et cette fois-ci dans le cas des travailleurs de plateformes domestiques- que d'un point de vue juridique, il apparaît clairement une différence de protection. Et cette différence se retrouve dans tous les pays de notre étude.

Le projet CEPASSOC présente l'intérêt d'ajouter deux autres pans à l'étude désormais classique de la protection sociale : une étude précise des salaires et revenus et une étude du droit à la formation.

En ce qui concerne les salaires, le constat est cinglant : si des règles existent et sont progressivement mises en place, les salaires de certains travailleurs de plateformes vulnérables n'ont cessé de baisser. Le paradoxe entre l'analyse sociologique et l'analyse juridique sidère. Enfin, le droit à la formation est pratiquement inexistant pour les travailleurs indépendants et les travailleurs de plateformes numériques. Il existe une formation « sur le tas » des travailleurs : à la technologie, aux besoins des services proposés (ménage, livraison, politesse), aux gestes utiles en période de covid. Mais la formation institutionnalisée dans une optique de construction de carrière est très légère. L'Etat a abandonné ce rôle dans la plupart des pays analysés. Et parfois la plateforme proposera des tutoriels en ce sens. Mais l'idée même d'un droit à la formation n'existe pas.

Ces trois objets n'ont pas été choisis au hasard : ils correspondent aux trois éléments étudiés par T.H. Marshall dans son exégèse de la citoyenneté sociale. Cette étude a donc réuni les fondements pratiques et sociologiques pour se tourner maintenant vers une analyse théorique de la pertinence de la citoyenneté sociale pour repenser les droits des travailleurs de plateformes numériques.

Partie II. Quel apport de la citoyenneté sociale ?

Comprendre l'apport de la citoyenneté sociale implique tout d'abord de comprendre les fondements de la protection sociale d'une part (Chapitre 1) et de déterminer d'autre part ce que la citoyenneté sociale, concept anglo-anglais des années 50 est (Chapitre 2) et ce qu'elle a à apporter à un siècle nouveau tourné vers la mondialisation et la numérisation (Chapitre 3).

Chapitre 1. Repenser les fondements de la protection sociale

Il y a bien des façons d’approcher la protection sociale. Le choix a ici été fait de s’intéresser à ses fondements, de penser ses origines afin de comprendre et d’imaginer son évolution à venir. Dans une dynamique de prospective¹⁴⁴, le choix a été fait de réunir plusieurs disciplines afin de penser la protection sociale (Section 1) et de comprendre dans quelle mesure celle-ci est remise en question par le travail de plateformes (Section 2)¹⁴⁵.

Section 1 : Les nouvelles tendances de la protection sociale

Un aperçu général des évolutions de la protection (§1) permet de mieux comprendre la spécificité de l’évolution de la protection sociale des travailleurs de plateformes (§2).

§ 1. Les propositions d’évolution de la protection sociale

Le rapport d’un groupe d’experts de haut niveau de l’Union européenne paru en 2023 montre les tendances générales évolutives de la protection sociale en Europe¹⁴⁶. Il apparaît que l’État social est affecté par un certain nombre de tendances générales mondiales qui façonnent les sociétés, les économies et les marchés du travail. D’abord, des changements démographiques comprennent l’augmentation de la longévité et la baisse de la fécondité, qui entraînent un vieillissement de la population, ainsi que des modifications des structures familiales, de la mobilité intracommunautaire et des migrations. Le vieillissement de la population a une incidence sur la viabilité financière des systèmes de protection sociale, ce qui nécessite un taux d’emploi plus élevé et une réévaluation des frontières traditionnelles de la vie économiquement active.

On comprend que le monde du travail change. Bien que le taux d’emploi ait augmenté au cours des dernières décennies, des problèmes de sous-emploi subsistent pour les jeunes, les femmes, les travailleurs âgés, les personnes handicapées et les personnes issues de l’immigration. Contrairement aux générations précédentes, les individus sont davantage susceptibles d’avoir de nombreux emplois et des employeurs différents au cours de leur vie. Les emplois de faible qualité, la pauvreté au travail et la part élevée des formes d’emploi atypiques associées à l’insécurité et à des salaires plus bas sont des risques majeurs qui nécessitent de nouvelles formes de protection.

Il faut ajouter que, depuis plusieurs années, les pays européens connaissent de profondes réformes en matière de protection sociale, marquées notamment par une modification des liens entre emploi et protection sociale. En particulier, leur renforcement a conduit à

¹⁴⁴ Voir C. MARZO, Design prospectif, Thématique 1 : Droit du travail (30 min, après-midi) in LaborIA, Les transformations du travail par l’IA Colloque organisé par Matrice, Mardi 26 septembre 2023.

¹⁴⁵ Ce chapitre reprend les conclusions du Colloque du 23-24/6/2022 qui a fait l’objet d’une publication chez Mare et Martin : C. MARZO, *Réinventer la protection sociale des travailleurs de plateformes numériques: Etude pluridisciplinaire des fondements de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes*, Mare et Martin, 2023.

¹⁴⁶ A. CHŁOŃ-DOMIŃCZAK, B. EBBINGHAUS, E. GRANAGLIA A. HEMERIJCK, H.-P. KLÖS, C. MATHIEU, P. MOISIO, J. PACOLET, Y. STEVENS, D. SZIKRA, A. TOOTS, *The future of social protection and of the welfare state in the EU, High-Level Group on the future of social protection and of the welfare state in the EU - report* (2023).

« substituer à la logique d'indemnisation « passive » des risques sociaux « subis », une logique contractuelle d'incitation à l'adoption de conduites « actives » de réduction des risques en échange de prestations devenues conditionnelles. L'introduction des mécanismes de contrepartie dans l'octroi des prestations financières est en relation directe avec l'émergence d'un nouveau référentiel en matière de politiques économiques et sociales, l'État social actif¹⁴⁷.

Ce rapport met également en lumière l'impact de la numérisation¹⁴⁸. Il précise que la numérisation et l'évolution technologique comportent à la fois des risques et des opportunités pour les marchés du travail et la protection sociale. S'ils peuvent générer certaines pertes d'emplois et une certaine polarisation, du moins à moyen terme, ils peuvent aussi entraîner une croissance nette de l'emploi dans l'ensemble à long terme¹⁴⁹. L'économie des plateformes se caractérise par une forte proportion de travail précaire, tandis que les lacunes en matière de compétences et d'accès aux technologies de l'information risquent d'accroître les inégalités¹⁵⁰. Près de 40 % de l'emploi dans la population de l'Union européenne se compose de travailleurs occupant des emplois atypiques (comme ceux qui travaillent à temps partiel et/ou sous contrat temporaire) et d'indépendants. Cela pose de nouveaux défis en termes de protection contre le chômage, ainsi que pour d'autres régimes de remplacement du revenu comme les régimes d'assurance maladie et d'invalidité.

Un autre rapport de la Commission au Conseil sur la mise en œuvre de la recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale montre en particulier l'impact de la pandémie de COVID-19 et le rôle essentiel de la protection sociale comme filet de sécurité en temps de crise ainsi que les lacunes en matière d'accès à ladite protection sociale¹⁵¹. Ce rapport note que « la pandémie de COVID-19 a accéléré dans certains cas la numérisation. Il peut s'agir de la numérisation des services sociaux¹⁵² ou du développement du travail de plateformes et des travailleurs indépendants sans salariés, et ce phénomène a été pris en compte par les États et le rapport. Il est noté que « alors que la part totale des travailleurs non salariés dans la main-d'œuvre est restée stable au cours des vingt-

¹⁴⁷ Selon le terme de A. GIDDENS, promoteur britannique de La troisième voie, voir Ai-THU DANG et Hélène ZAJDELA, « Fondements normatifs des politiques d'activation : un éclairage à partir des théories de la justice », *Recherches économiques de Louvain*, vol. 75, no. 3, 2009, pp. 313-352 ; URL : <https://www.cairn.info/revue-recherches-economiques-de-louvain-2009-3-page-313.htm> (consulté le 28/2/23).

¹⁴⁸ A. CHŁOŃ-DOMIŃCZAK, B. EBBINGHAUS, E. GRANAGLIA A. HEMERIJCK, H.-P. KLÖS, C. MATHIEU, P. MOISIO, J. PACOLET, Y. STEVENS, D. SZIKRA, A. TOOTS, *The future of social protection and of the welfare state in the EU, High-Level Group on the future of social protection and of the welfare state in the EU - report* (2023), p. 24.

¹⁴⁹ *Loc. cit.*

¹⁵⁰ Traduction du rapport, p. 9.

¹⁵¹ Voir le Rapport de la Commission au Conseil sur la mise en œuvre de la recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale, 31.1.2023, COM(2023) 43 final, P. 17-18. Quand bien même nombreux États membres ont temporairement étendu une protection sociale à des groupes de personnes qui n'en bénéficiaient pas auparavant pour faire face à la pandémie, Voir aussi European Commission (2022), Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Joint Employment Report 2022, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

¹⁵² Elle a notamment permis d'élargir et de simplifier l'utilisation de formulaires électroniques, de développer le téléconseil et d'améliorer l'interopérabilité des données entre les différentes autorités publiques, voir rapport p. 11.

cinq dernières années (environ 14%), la proportion de ces travailleurs qui n'ont pas de salariés a augmenté (environ 68,3 % des 27 millions de travailleurs non salariés que compte l'Union) »¹⁵³. Les données disponibles pour sept États membres révèlent un taux élevé de pauvreté de ces travailleurs non salariés et sans salariés¹⁵⁴. Dans les douze États membres qui ont communiqué des données, 15,3 millions de travailleurs non salariés n'ont pas accès aux prestations de chômage, 3,9 millions n'ont pas accès aux prestations liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (dans neuf États membres) et 5,3 millions n'ont pas accès aux prestations de maladie (dans trois États membres)¹⁵⁵. Ces chiffres ont conduit à une prise de conscience du besoin de repenser la protection sociale des travailleurs de plateformes, voire le modèle de protection sociale.

§ 2. Les propositions d'évolution de la protection sociale pour une meilleure prise en compte des travailleurs de plateformes

Après les conditions de travail des travailleurs des plateformes qui ont été au cœur du débat sur la politique sociale dans la plupart des États membres, l'attention du public s'est portée sur le statut professionnel (salarié ou non salarié) de ces travailleurs, on a aussi envisagé l'incidence de ce statut sur la protection sociale. Les rapports et les propositions doctrinales se sont multipliés¹⁵⁶. Dans de nombreux pays européens, l'accès des travailleurs des plateformes à la protection sociale est considéré comme posant problème et nécessitant une action étatique¹⁵⁷. Dans l'ensemble, tout en reconnaissant les variations entre États membres, les travailleurs de plateformes, les travailleurs occupant des emplois atypiques, ainsi que les indépendants, connaissent des niveaux de protection plus faibles, en termes de couverture formelle, effective et adéquate, de transparence et de transférabilité. Plusieurs approches possibles pour relever ces défis peuvent être identifiées. Trois solutions envisagées en matière de statut ont déjà été clairement identifiées avant¹⁵⁸ et depuis la pandémie¹⁵⁹.

¹⁵³ Eurostat, Labour Force Survey, cité dans le Rapport COM(2023) 43 final, *op.cit.* p. 13.

¹⁵⁴ Eurostat, statistiques EU-SILC 2019 utilisées dans le projet de l'Union «Working Yet Poor», <https://workingyetpoor.eu/deliverables/> (consulté le 15/2/23).

¹⁵⁵ Belgique, Allemagne, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne et Suède, voir le rapport, p. 13.

¹⁵⁶ Par exemple, Voir D. OBONO, C. GRANDJEAN, Rapport d'information déposé par la commission des affaires européennes sur la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques, n° 3789, déposé(e) le mercredi 20 janvier 2021, https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/protection_travailleurs_plateformes. Ou encore U. BECKER and O. CHESALINA, *Social Law 4.0. New Approaches for Ensuring and Financing Social Security in the Digital Age*, 2021, Baden-Baden, Nomos. I. DAUGAREILH, Introduction: Social protection for digital platform workers in Europe, *International Social Security Review*, October 2021. Voir aussi le rapport du projet de recherche Transsen rédigé par J. DIRRINGER.

¹⁵⁷ Rapport COM(2023) 43 final, *op.cit.* p. 17-18.

¹⁵⁸ CNum (Conseil National du Numérique), *Travail, Emploi, Numérique, les nouvelles trajectoires*, Rapport, 2016, p. 64. Voir aussi Isabelle DAUGAREILH, France, in Isabelle DAUGAREILH, Christophe DEGRYSE et Philippe POCHE, The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective, ETUI, Working Paper 2019.10, <https://www.etui.org/fr/Publications2/Working-Papers/Economie-de-plateforme-et-droit-social-enjeux-prospectifs-et-approche-juridique-comparative> (consulté le 30/1/20).

¹⁵⁹ Voir par exemple CNum (Conseil National du Numérique), *Travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise*, Rapport, 2020, https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/275339_0.pdf (consulté le 3/8/20).

La première possibilité consiste en l'extension du champ d'application du droit du travail par le biais de l'application du statut de salarié ou assimilé aux travailleurs de plateformes¹⁶⁰. Cette option longtemps préférée par le législateur n'est pas complètement oubliée par le juge qui n'hésite pas à requalifier un contrat en contrat de travail¹⁶¹. Il semble même qu'il existe une certaine tendance à la reconnaissance jurisprudentielle du statut de salariés de certains indépendants dépendants. Cette tendance est reprise par la législation au niveau national et surtout de l'Union européenne, par exemple la directive sur le travail sur plateforme toujours en discussion. Le choix final revient essentiellement aux États membres.

Une deuxième possibilité est d'aller dans la direction d'un droit commun du travail. Préconisée par une partie de la doctrine française¹⁶², l'unification des statuts des salariés et des indépendants permettrait une certaine égalisation (ou en tout cas une plus grande protection des minima sociaux de l'indépendant). Elle présente l'intérêt de l'unité, de la simplicité et de l'égalité (de droit). On y opposera une certaine inégalité de fait (traiter de la même façon ceux qui sont dans une situation différente) et les lourdeurs des charges imposées aux entreprises ou plateformes (qui est la raison principale du choix d'un modèle construit avec des travailleurs indépendants). La loi *El Kohmri* avait opté pour une solution de compromis¹⁶³ et l'arrêt de la Cour de Cassation du 4 mars 2020 en la matière est à ce titre encourageant¹⁶⁴. Au niveau européen, les États membres pourraient élargir la couverture des régimes d'assurance sociale existants, en étendant la protection à des catégories qui sont actuellement exclues ou sous-protégées. Pour les travailleurs occupant des emplois atypiques, une possibilité serait de modifier les conditions d'éligibilité afin de renforcer l'accès ou l'adéquation des prestations. En ce qui concerne les travailleurs indépendants, il est possible de les organiser en une entité juridique (comme au Portugal) ou de les intégrer dans des régimes déjà existants (comme en Croatie, en République tchèque, à Malte, au Luxembourg, en Pologne et en Slovénie), bien que des conditions d'admissibilité différentes puissent être nécessaires dans ce cas (comme en Irlande)¹⁶⁵.

La troisième possibilité, préférée par d'autres, passe par l'introduction de nouveaux régimes d'assurance destinés spécifiquement aux travailleurs occupant des emplois atypiques et aux indépendants ou la création d'une troisième catégorie¹⁶⁶ qui peut avoir ses propres caractéristiques empruntées à la fois aux deux statuts. C'est le cas au Danemark et en Espagne.

¹⁶⁰ Partie VII du code du travail.

¹⁶¹ Voir la saga jurisprudentielle ponctuée par l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 4 mars 2020, n° 19-13316.

¹⁶² J. BARTHELEMY, et G. CETTE, *Travailleur au XXIème siècle : l'ubérisation de l'économie ?*, 2017, Paris, Odile Jacob.

¹⁶³ On assiste à une extrapolation en matière de formation professionnelle et accidents du travail et le le choix de l'assurance privée pour couvrir les accidents du travail et professionnels. Voir I. DAUGAREILH, C. DEGRYSE et Ph. POCHE, *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*, ETUI, Working Paper 2019.10, <https://www.etui.org/fr/Publications2/Working-Papers/Economie-de-plateforme-et-droit-social-enjeux-prospectifs-et-approche-juridique-comparative> (consulté le 30/1/20).

¹⁶⁴ Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 4 mars 2020, n° 19-13316.

¹⁶⁵ Rapport de la Commission au Conseil sur la mise en œuvre de la recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale, 31.1.2023, COM(2023) 43 final, P. 14.

¹⁶⁶ P.-H. ANTONMATTEI, J.-C. SCIBERRAS, *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, Rapport au Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, Novembre 2008. <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport-Antonmattei-Sciberras-07NOV08.pdf> (consulté le 30/7/20).

Le régime danois présente une autre caractéristique intéressante, car il définit l'accès sur la base des activités exercées plutôt que par type de travailleur. En outre, les règles d'éligibilité reposent sur le revenu total (lié au travail), qui doit être supérieur à un niveau donné sur une période de trois ans¹⁶⁷. Déjà avant la crise, il a été proposé de créer un statut entre celui de salarié et de travailleur indépendant permettant de prendre en compte les spécificités du travailleur de plateforme (et en particulier le plus dépendant) tout en lui accordant une protection sociale solide et un véritable plancher de droits. Kieran Ven den Bergh propose de s'inspirer du statut de *worker* anglais comme une source partielle d'inspiration étant donné qu'il ouvre droit au salaire minimum, aux congés payés, aux horaires maximaux de travail ainsi qu'à la négociation collective¹⁶⁸. « Ce cercle concentrique, pour reprendre l'expression de Mark Freedland, autour du champ d'application du contrat de travail de droit commun qui pourrait réceptionner toutes les formes de travail pour lesquelles ni le contrat de travail de droit commun ni le contrat de prestation de services ne seraient adaptés »¹⁶⁹. Plus simple à mettre en œuvre qu'une réforme plus généralisée parce qu'elle « préserve le critère de la subordination juridique comme étalon de mesure entre le salariat dans sa diversité et l'indépendance véritable tout en entrant dans un schéma législatif auquel est accoutumé le droit français »¹⁷⁰, elle est cependant une solution d'entre-deux qui évite une remise en question plus globale du système. Elle présente encore l'inconvénient de créer deux frontières au lieu d'une, ce qui augmente les difficultés de qualification.

Un compromis consiste à s'appuyer sur la combinaison d'un plancher commun et d'une prestation liée aux cotisations, comme en Suède, en Norvège et en Finlande. C'est l'idée que le rejet du modèle du salariat ne s'oppose pas obligatoirement à une participation à la protection sociale. Les travailleurs remplissant une condition d'emploi (qu'ils soient salariés ou indépendants) auraient droit à une prestation de chômage de base non contributive. En outre, ils pourraient être affiliés à un fonds d'assurance-emploi. Pour les pays où la couverture complémentaire serait limitée, le complément pourrait également être rendu obligatoire. En Angleterre, Ewan McGaughey énonce dix propositions¹⁷¹ dont deux en matière de protection sociale notamment. Il affirme que le gouvernement devrait étendre les droits des travailleurs salariés à tous ceux qui travaillent « *personnellement* », quel que soit le statut indiqué sur le

¹⁶⁷ P. SCHOUKENS, *Improving access to social protection for the self-employed in the EU, State of play and possible policy reforms*. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26039&langId=en>. (consulté le 19/2/23). Pour les travailleurs indépendants dépendants, certains États membres ont également introduit des types de statuts spéciaux "hybrides" à des fins de sécurité sociale comme par exemple le Portugal, voir B. MESTRE, , Juiz de Direito, *As Metamorfoses Da Subordinação Jurídica: Algumas Reflexões*, *Prontuário De Direito Do Trabalho*, II, 2020: 185-223

¹⁶⁸ National Minimum Wage Act, 1998 (NMWA); Working Times Regulation, 1998 (WTR); Trade Union and Labour Relations Act (TULCRA) 1992.

¹⁶⁹ K. VAN DEN BERGH, *La charte sociale des opérateurs de plateformes : « Couvrez cette subordination que je ne saurais voir »*, *Droit social*, 2020 p.439.

¹⁷⁰ *Ibid.*, p. 439.

¹⁷¹ E. MCGAUGHEY, *Ten things the government can do right now to prevent a Corona depression*, Social rights aren't just morally just, they could save us from economic catastrophe, 20/3/2020, blog, <https://www.ier.org.uk/comments/ten-things-the-government-can-do-right-now-to-prevent-a-corona-depression/> (consulté le 3/4/20).

contrat de travail (salarié, indépendant ou auto-entrepreneur¹⁷²). Cette généralisation du statut permettrait d'éviter des détournements (en matière de cotisation sociales et d'imposition) possibles en particulier dans le secteur de l'économie collaborative. Cette expansion proposée permet ensuite de revoir à la hausse les droits de tous les travailleurs. Il peut ensuite proposer d'accorder des indemnités journalières de maladie plus importantes ou encore des droits de négociation collective ou de participation à la gestion de l'entreprise des travailleurs¹⁷³. De même, Sabine Magoga défend un projet autonome alliant les principes d'universalité de l'assurance et de solidarité avec la notion plus large de revenus d'activité qui permettrait d'affirmer l'obligation d'assurance qui garantit l'accès de tous à la sécurité sociale et qui exprime le principe de responsabilité de chacun envers tous et de tous envers chacun tout en s'éloignant d'un système lourd et de concepts inadaptés aux nouvelles formes d'activités¹⁷⁴.

La communauté internationale et européenne appelle à une plus grande couverture de l'ensemble des travailleurs et même des personnes, considérant qu'un taux d'emploi plus élevé dans des emplois de qualité est essentiel pour assurer un revenu à tous les ménages et garantir un financement durable des dépenses publiques. Par exemple, les appels de l'OIT pour une universalisation de la protection sociale se sont multipliés¹⁷⁵. L'Union européenne envisage aussi, de plus loin, aussi bien une approche catégorielle¹⁷⁶ qu'un changement plus général¹⁷⁷. La crise semble être une invitation à repenser le système en profondeur : que ce soient les appels à une nouvelle Europe ou encore à un « monde d'après », on trouve une envie de réformer le modèle qui se manifeste par le biais d'une protection sociale plus ou moins universelle.

Toutefois, au-delà de ces appels à une meilleure protection, il faut noter que les solutions ne font pas l'unanimité. Certains États européens ont indiqué qu'ils n'avaient pas l'intention

¹⁷² Au Royaume-Uni, ces catégories sont légèrement différentes bien qu'elle correspondent grossièrement aux appellations choisies pour cette traduction française. L'auteur dit '*self-employed*', '*independent contractor*' or '*employee*'.

¹⁷³ Au Royaume-Uni, l'objectif est d'envisager une réforme facile et par conséquent règlementaire en évitant un passage législatif par le Parlement britannique qui a prouvé récemment avec les tumultes de Brexit à quel point il pouvait être difficile pour les parlementaires de s'accorder. Voir E. MCGAUGHEY, *supra*.

¹⁷⁴ S. MAGOGA, *op. cit.*

¹⁷⁵ OIT, Commission mondiale sur l'avenir du travail, Travailler pour bâtir un avenir meilleur, Bureau international du travail, Genève, 2019, p.36. BIT, Rapport mondial sur la protection sociale, Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs du développement durable 2017-2019, OIT, Genève, 2019.

Voir aussi Ch., BERHENDT, O., NGUYEN, U. RAMI. « Social protection system and the future of work : ensuring social security for digital platform workers », *International Social Security Review*, vol.72, n°3, 2019, p.17. Voir le commentaire de M. KEIM-BAGOT, « Renforcer la protection sociale pour un avenir meilleur », *Droit social*, 2020, p.22 ; K., MARKOV M., STERN PLAZA Ch., BEHRENDT « Garantir le droit humain universel à la sécurité sociale dans l'avenir. Comment peut-on s'en donner les moyens ? » in I. DAUGAREILH, M. BADEL, (dir.) *La sécurité sociale, universalité et modernité. Approche de droit comparé*, éd. Pedone, 2019, p. 547. Voir *infra*, partie III, Chapitre 3 sur le droit international.

¹⁷⁶ Communication de la Commission, Une Europe sociale forte pour des transitions justes, 14.1.2020, COM(2020) 14 final.

¹⁷⁷ Directive (EU) 2019/1152 sur des conditions de travail transparents et prévisibles qui s'intéresse au travail de plateforme dans son introduction ; Directive (EU) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (voir la définition large du travailleur au paragraphe 17 du préambule).

d'accorder un accès (complet) à certains groupes actuellement non couverts, en particulier les travailleurs non salariés¹⁷⁸. Plusieurs raisons sont avancées: les coûts entraînés, des craintes concernant l'incidence sur la flexibilité du marché du travail ou la complexité de la mise en place d'une couverture complète pour les travailleurs non salariés (notamment pour l'assurance chômage, l'assurance maladie ou l'assurance invalidité). On trouve encore des justifications tenant à la petite taille des groupes non couverts, ou au dédoublement des statuts (un travailleur de plateformes aurait aussi une protection par le biais d'un autre emploi ou d'un conjoint). Il faut ajouter que certains partenaires sociaux expriment une difficulté à représenter des travailleurs non salariés. Des organisations patronales ont aussi fait valoir qu'une couverture et une contribution obligatoires et complètes pour les six branches de la protection sociale dénatureraient la notion même de travail indépendant qui implique par nature une marge de manœuvre dans la sélection des différentes branches de protection sociale et le choix du niveau des cotisations concernées¹⁷⁹. Les questions de volontariat social, de financement participatif, de responsabilité sociale des entreprises doivent également être posées. Il nous a semblé utile de revenir aux fondements de la protection sociale et de s'interroger quant à leur pertinence à l'heure actuelle.

Section 2. De l'utilité de revenir aux fondements de la protection sociale pour envisager son devenir

Pour comprendre les solutions proposées, il faut considérer la protection sociale dans son contexte, dans son actualité et dans son histoire, examiner ses fondements institutionnels et normatifs. Il est utile de combiner des perspectives historiques, politiques et juridiques des raisons pour comprendre les raisons de son émergence, de sa légitimité et de ses évolutions actuelles et potentielles.

La méthode choisie implique de définir ce qu'on entend par fondements. Les fondements sont d'abord définis comme une « base, élément essentiel sur lequel s'appuie tout le reste », une « raison solide qui appuie ou justifie la réalité de quelque chose », ou encore un « ensemble de postulats d'un système philosophique »¹⁸⁰. Seront examinés les fondements institutionnels et les fondements normatifs dans deux parties consécutives.

§1. Les fondements institutionnels

D'abord, les fondements institutionnels, en d'autres termes relatifs aux institutions permettent d'examiner le contexte historique et les institutions ou structures qui ont accompagné

¹⁷⁸ Voir par exemple : Voir B. SURDYKOWSKA and S. ADAMCZYK, NSZZ Solidarnosc, Poland, Are self-employed zombies more important than classic workers ? A few comments on the Polish approach to supporting the labour market during the covid-19 pandemic, Marco BIAGI 19th conference, 26-27 May 2022, Modena. Voir aussi le rapport de 2023 qui reprend le principe de la nécessité d'une plus grande égalité de la recommandation somme toute relativement laconique de 2019. Il note les progrès et les projets des États membres, mais ne prend pas en compte le fait que peut-être certains États ne recherchent pas cet objectif.

¹⁷⁹ Déclaration des organisations patronales intersectorielles européennes sur le cadre de suivi de l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale, mars 2021. https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/social/2021-03-31_joint_employer_contribution_monitoring_framework_access_to_social_protection.pdf (consulté le 15/2/23).

¹⁸⁰ Trois définitions du dictionnaire Larousse.

l'émergence de la protection sociale : Ce questionnement invite à prendre en compte plusieurs dimensions : -A quel niveau ? territoire : État/ région/ localité/ Niveau européen et international-Quels acteurs ? État/ plateformes/ travailleurs et syndicats/ Particuliers -Quelle organisation ? Quel rôle de l'État ? -Quels cadres d'analyse ? (disciplines, écoles...). Des choix doivent être faits et il s'agit ici de s'intéresser à l'État social et aux acteurs sociaux dans un cadre principalement français qui n'exclut pas une comparaison avec l'État providence du Royaume-Uni et avec l'Union européenne.

L'examen des fondements institutionnels permet de se pencher principalement sur la question du rôle de l'État - l'État social tel qu'on le décrit en France ou l'État providence selon son appellation au Royaume-Uni - pour envisager ses évolutions. Que l'on se propose de revenir sur une analyse de l'État social du point de vue de l'Union européenne¹⁸¹ ou de repenser l'État providence britannique¹⁸², la conclusion est que le travail de plateformes vient déranger l'ordre établi.

Ursula Huws explique que les évolutions récentes tendent à montrer que l'État providence, tel que nous le concevons classiquement, notamment en Angleterre, n'est plus adapté à son objectif. Demeure la question des raisons de cette remise en cause. L'État providence, tel que pensé au milieu du XX^e siècle, joue un rôle important dans l'imaginaire sociétal. Il a été à l'origine de bon nombre de nos institutions actuelles. Apparemment aujourd'hui dépassées, certaines d'entre elles doivent être renouvelées. En Europe, l'État providence est toujours considéré comme l'étalon de mesure de la dignité. Il reste un idéal de sécurité, de solidarité sociale, d'égalité des chances, de protection tout au long de la vie contre la pénurie, et de progrès. L'idée de « travail décent » toujours aussi présente, a été définie après la Seconde Guerre mondiale comme un emploi à temps plein, à durée indéterminée avec des horaires réguliers. Cet emploi offre également une couverture nationale contre les risques de maladie, d'invalidité ou de chômage et le droit à une pension de retraite. On attend également de l'État qu'il accorde à chacun un droit à un logement décent. Cette conception incarne pleinement la volonté de Beveridge d'éliminer les cinq « grands maux » identifiés dans son rapport (la misère, l'ignorance, le besoin, l'oisiveté et la maladie). C'est dans cet esprit que le gouvernement Attlee d'après-guerre a posé les bases de nombreux droits sociaux considérés, encore aujourd'hui comme fondamentaux en Angleterre : l'accès à la santé, l'enseignement secondaire universel et un système d'assurance nationale¹⁸³.

[Mais le monde a changé], toute tentative de restaurer le modèle d'emploi et la protection sociale d'après-guerre semble romantique et vain. Les partisans de ce combat apparaissent démodés et loin des réalités pratiques, semblant s'opposer à l'inévitable marche du progrès et de l'innovation. Le présent article plaide pour une approche différente. S'appuyant sur des

¹⁸¹ Voir la contribution de J.-C. BARBIER in C. MARZO (dir.), *Réinventer la protection sociale des travailleurs de plateformes numériques: Etude pluridisciplinaire des fondements de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes*, Mare et Martin, 2023.

¹⁸² Voir la contribution de U. HUWS in C. MARZO (dir.), *Réinventer la protection sociale des travailleurs de plateformes numériques: Etude pluridisciplinaire des fondements de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes*, Mare et Martin, 2023.

¹⁸³ *Ibid.*

recherches approfondies sur les changements dans le travail et le bien-être¹⁸⁴, il soutient qu'il n'est pas nécessaire de recréer un idéal dépassé mais simplement de se souvenir des principes qui l'ont inspiré. L'enjeu aujourd'hui est d'appliquer ces principes dans un monde globalisé ; un monde où les entreprises multinationales n'hésitent pas à exploiter les ambiguïtés des régimes juridiques ; un monde où les technologies numériques sont de plus en plus mobilisées ; un monde où les femmes sont tout aussi susceptibles d'exercer un emploi rémunéré que les hommes ; un monde où l'itinérance et la pauvreté sévissent ; où une population vieillissante a des besoins médicaux et sociaux toujours plus grands ; un monde où l'urgence climatique irrigue tous les débats. Les nombreuses études menées ont conduit à une conclusion simple : l'Etat providence est aujourd'hui plus que jamais la solution ; il convient simplement de le réinventer, de le repenser en tenant compte des nouveaux enjeux. Il convient ainsi d'identifier les évolutions et les déconstructions qui se sont opérées sur le marché du travail avant de s'attarder sur la reconstruction que l'on pourrait imaginer mettant à profit les avancées apportées par les technologies du numérique et la création des plateformes¹⁸⁵.

Ursula Huws est la seule à proposer, face au constat d'un développement toujours plus important des plateformes, non seulement d'établir une réglementation des plateformes, mais aussi d'utiliser les plateformes pour l'intérêt général. Elle conclut que Le modèle renouvelé de plateformes numériques n'a pas besoin d'être limité à la fourniture de services domestiques ou de transport. Il pourrait également être utilisé pour fournir d'autres formes de travail visant à stimuler l'économie locale. Par exemple, au lieu d'aller sur une plateforme comme *Fiverr*, *Upwork* ou *PeoplePerHour* pour trouver un graphiste indépendant ou un traducteur, il pourrait être possible d'utiliser une plateforme locale à but non lucratif. De nombreux particuliers et entreprises seraient probablement heureux de le faire en sachant que la tâche serait assurée par une personne qualifiée proche. Au-delà d'un développement de l'économie locale, la dépense liée à l'activité serait consacrée à la protection sociale et à la formation des travailleurs. Ces plateformes seraient également en mesure d'aider les travailleurs indépendants inscrits à s'assurer de la mise en œuvre de leurs droits et à bénéficier d'une rémunération conforme aux exigences de salaire décent, de santé et sécurité et de représentation syndicale¹⁸⁶.

Il faut aussi s'intéresser au rôle des acteurs sociaux, des syndicats et des organisations de représentation des travailleurs. Les luttes sociales et les nouvelles techniques des acteurs sociaux doivent être mentionnées parce que le rapport de force, même en termes de protection sociale, ne doit pas être minimisé. Comme le rappelle Donna Kesselman, les droits ne naissent que du rapport de force¹⁸⁷. Un retour historique sur l'évolution des rapports entre État et

¹⁸⁴ Voir par exemple U. HUWS, N. H SPENCER, M. COATES, K. HOLTS, *The Platformisation of Work in Europe. Results from research in 13 European countries, Technical Report*, Full-text available, Jul 2019, Foundation for European Progressive Studies, UNI Global Union and University of Hertfordshire.

¹⁸⁵ U. HUWS, 2023, *ibid.*

¹⁸⁶ U. HUWS, *ibid.*, conclusion.

¹⁸⁷ R. CARELLI, P. CINGOLANI, D. KESSELMAN (dirs), *Les travailleurs des plateformes numériques : regards interdisciplinaires*, Editions Teseo, Buenos Aires, 2022, <https://www.teseopress.com/lestravailleursdesplateformesnumeriques>, p. 10.

acteurs sociaux dans la construction de la protection sociale¹⁸⁸ éclaire les luttes sociales actuelles au cœur du travail de plateformes¹⁸⁹.

§2. Les fondements normatifs

Les fondements normatifs viennent à leur tour expliquer, justifier, légitimer par une norme, par une rationalité les choix stratégiques, politiques et législatifs opérés. Chercher les fondements normatifs¹⁹⁰, revient d'abord à chercher la norme, en d'autres termes des principes de base, une légitimité par le droit ou par une rationalité philosophie, c'est aussi chercher des fondements, c'est-à-dire comprendre la trajectoire, non pas seulement l'évolution historique, mais aussi les développements à venir, les questionnements et les directions possibles Enfin, chercher les fondements normatifs, c'est, d'un point de vue axiologique, rechercher la légitimité d'une protection ou d'une responsabilisation, comprendre les logiques qui sous-tendent les évolutions avérées et les choix opérés.

Ces fondements apparaissent lors de l'examen de questions concrètes de la protection sociale des travailleurs de plateformes : -les travailleurs de plateformes ont-ils droit à la protection sociale ? -le travail de plateformes est-il un levier d'évitement des contributions et des protections des travailleurs ? Echappe-t-il aux principes d'organisation de la protection sociale ? -le travail de plateforme remet-il en question la protection sociale telle qu'elle existe en France, en Europe ou ailleurs ? -Remet-il en question son organisation ? -La protection sociale peut-elle être pensée en dehors du travail ? Peut-elle être universelle ? -Peut-elle être construite sans les travailleurs ? Ces interrogations sous-tendent toutes une seule et même question : celle de l'accès des travailleurs de plateformes à la protection sociale, en d'autres termes –plus larges– les questions de la justice et de l'égalité de l'accès à la protection sociale. Francis Kessler distingue trois différentes conceptions de la protection sociale et des techniques qui y sont rattachées¹⁹¹ :

-la première a pour objet la lutte contre la pauvreté (monétaire) ; il y a alors réalisation du risque lorsqu'un certain niveau de revenu n'est pas ou plus atteint. Dans un objectif de solidarité, les personnes dans le besoin se voient accorder une aide, l'instrument d'attribution de prestation est l'examen des conditions de ressources.

-Le second a pour objet la préservation du niveau de vie antérieur, il y a réalisation du risque lorsqu'un danger pèse sur le niveau de vie. En vertu d'un « principe d'équité » -à comparer à l'égalité précédemment envisagée-, ce qui gagnaient plus reçoivent plus. Les inégalités dans les revenus sont ainsi reproduites. Le lien étroit entre rémunération, contribution et prestation est la manifestation de cette approche.

¹⁸⁸ Voir la contribution de E. NARMINIO in C. MARZO (dir.), *Réinventer la protection sociale des travailleurs de plateformes numériques: Etude pluridisciplinaire des fondements de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes*, Mare et Martin, 2023.

¹⁸⁹ Voir la contribution de S. ABDELNOUR in C. MARZO (dir.), *Réinventer la protection sociale des travailleurs de plateformes numériques: Etude pluridisciplinaire des fondements de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes*, Mare et Martin, 2023.

¹⁹⁰ Voir par exemple une étude des fondements normatifs du droit pénal européen : J. ÖBERG, V. MITSILEGAS and K. CAUNES, European integration in context: Questioning the normative foundations of European criminal law; In this issue. *European Law Journal*, (2021) 27: 350-355. <https://doi.org/10.1111/eulj.12453>.

¹⁹¹ F. KESSLER, *Droit de la protection sociale*, 3eme édition, Dalloz, 2009.

-Le troisième a pour objet la promotion générale du bien-être des citoyens. Les ressources sont distribuées selon le principe d'égalité compris comme la recherche d'une certaine universalité. Chaque citoyen a droit à un standard commun de bien-être. L'instrument typique d'action est la prestation universelle.

Il est clair que ces modèles sont idéaux-typiques ou encore des archétypes et qu'ils se retrouvent tous à des degrés divers dans les États qui sont tous « mixtes ». Mais cette ébauche de typologie et d'autres¹⁹² présentent l'intérêt de permettre de repenser le poids de leurs fondements. Si tous s'attachent à la recherche de l'égalité et si tous ont pour objet d'assurer la couverture des risques sociaux, on trouve aussi d'autres fondements normatifs¹⁹³. Derrière le premier modèle, le besoin et la solidarité apparaissent davantage¹⁹⁴. Le second repose sur l'idée de réciprocité. Le troisième recherche l'universalité. La solidarité fait l'objet d'une section (A). L'universalité est envisagée dans une autre section (B).

A. La solidarité

Comprendre les évolutions de solidarité dans le temps (1) permet de tester la pertinence de ce principe à la lumière de l'étude du droit positif du travail de plateformes (2).

1. La solidarité dans l'histoire

Marie-Claude Blais présente la solidarité, sa polysémie et appelle à une redéfinition ainsi qu'à un renforcement de l'éducation, d'une sensibilisation à la solidarité qui n'est pas innée¹⁹⁵.

Elle explique que « la notion de solidarité traverse en réalité tout le XIXe siècle français. Empruntée au vocabulaire juridique (en droit romain, l'obligation *in solidum* signifie solide, uni, et selon l'article 1202 du Code civil de 1804, c'est « un engagement par lequel les personnes s'obligent les unes pour les autres et chacune pour tous »), elle se répand d'abord dans les milieux progressistes de la période qui précède la révolution de 1848, puis dans la philosophie républicaine du milieu du siècle (Charles Renouvier, Henri Marion) ainsi que dans la science sociale naissante, et connaît une immense consécration politique autour de 1900 ».

L'idée fait son entrée dans la sphère politique à la fin des années 1880 grâce à la volonté majeure de Léon Bourgeois lors de la IIIe République, alors en proie à de graves contestations et à d'importantes grèves ouvrières, et sommée de répondre à la question sociale. son projet d'impôt progressif sur le revenu. Contraint de démissionner en avril 1896, il publie aussitôt un petit livre intitulé *Solidarité*, dans lequel il ne propose rien d'autre qu'une voie médiane entre

¹⁹² ESPING ANDERSEN par exemple.

¹⁹³ J. CLASEN, W. van OORSCHODT, "Changing principles in European social security", *European journal of social security*, vol. 4, 2002, p. 89.

¹⁹⁴ Il ne faudrait pas pour autant croire que la solidarité ne vise pas la justice. Selon M. C. BLAIS, la solidarité vise la justice ; elle est un principe d'action volontaire qui recherche l'émancipation de tous et le renforcement du lien de société. Voir M. C. BLAIS, dans la conclusion de sa contribution in C. MARZO (dir.), *Réinventer la protection sociale des travailleurs de plateformes numériques: Etude pluridisciplinaire des fondements de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes*, Mare et Martin, 2023.

¹⁹⁵ Voir la contribution de M. C. BLAIS *ibid.*

les deux grandes causes qui divisent les sociétés, le libéralisme et le socialisme¹⁹⁶. L'homme ne cache pas sa volonté de surmonter l'opposition funeste entre l'individu et la société. Il entend concilier deux exigences apparemment contradictoires, la liberté individuelle et la justice sociale. « Sa thèse est convaincante : puisque chaque être qui arrive au monde retire des bienfaits de la vie sociale, il a de ce simple fait des obligations envers ses contemporains et ses successeurs. Dès lors qu'il accepte la vie collective et profite du patrimoine commun, chacun doit s'engager à concourir au paiement de la dette commune, à la mesure de ce qu'il a reçu. Nous sommes unis à eux par un devoir de « solidarité ». Le génie de l'avocat Bourgeois fut de reprendre ce terme juridique pour décrire la relation de dette mutuelle entre tous les membres d'une société, de manière à élaborer une théorie d'ensemble des droits et des devoirs de l'homme dans la société ». Les éléments de la doctrine ne sont pas vraiment nouveaux : interdépendance mutuelle, dette liée aux bénéfices que nous tenons de nos prédécesseurs et de la vie sociale. L'homme, écrit Bourgeois, en arrivant sur cette terre, n'est pas un être indépendant mais un associé nécessaire : « qu'il le veuille ou non, il doit entrer dans une société préexistante dont il doit accepter les charges comme il profite de ses avantages. Il est débiteur ou créancier de naissance ». L'être social n'est pas seulement celui qui est capable de s'associer à d'autres hommes et de respecter les règles de l'association. C'est celui qui comprend qu'il y a une part de sa personne qui est d'origine sociale et qui, par conséquent, doit être consacrée par lui à l'effort commun. La justice est violée quand un homme prétend garder à son profit des avantages qui résultent de la solidarité sociale sans en supporter les charges : "qui a reçu le capital et l'instruction est plus, peut plus que qui n'a reçu ni l'un ni l'autre". L'injustice, dit-il, ne résulte pas seulement d'une atteinte aux droits fondamentaux de l'individu. On ne peut plus soutenir qu'il suffit, pour que la justice soit, que chacun n'empiète pas sur le domaine d'autrui. Il faut aussi que celui qui doit ait payé »¹⁹⁷.

Ce qui est nouveau, c'est le transfert en philosophie politique de deux mécanismes du droit civil des obligations : la solidarité et le quasi-contrat. Ce dernier décrit « les faits purement volontaires de l'homme, dont il résulte un engagement quelconque envers un tiers » (art. 1371). La solidarité sociale devient une sorte de contrat rétroactivement consenti qui engage tout homme, du fait qu'il vit en société et profite du patrimoine commun, à concourir au maintien de cette communauté et à son progrès. L'apport fondamental de la notion juridique de quasi-contrat, c'est qu'elle permet de passer de l'idée de dette, qui garde un caractère de devoir moral, à l'obligation stricte assortie de sanctions. Le devoir de solidarité devient un lien de droit qui implique une sanction étatique. Avec cette doctrine qu'on ne tardera pas à qualifier de « philosophie officielle de la III^e République », la République s'affirme donc comme ce qu'elle doit être : une république sociale¹⁹⁸.

Jonathan Sellam explique qu'un tournant politique s'opère avec l'adoption de l'ordonnance du 4 octobre 1945 relative à l'organisation de la Sécurité sociale qui dispose en son article 1^{er} qu'« il est institué une organisation de la sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent ». Ce grand projet est

¹⁹⁶ L. BOURGEOIS, *Solidarité*, A. Colin 1896, reed. Le Bord de l'Eau éditions, 2008, avec une présentation par mes soins..

¹⁹⁷ M. C. BLAIS, *op. cit.*

¹⁹⁸ M. C. BLAIS, *op. cit.*

complété par divers textes adoptés entre 1945 et 1946¹⁹⁹ et la création d'une administration en charge de la mise en œuvre de ce programme. A cette occasion le système de protection sociale devient général et concerne tous les actifs²⁰⁰.

Cette conception d'un nouveau contrat social est incarnée dans le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 tant à l'article 12²⁰¹ qui mentionne expressément le principe de solidarité, qu'à l'article 11²⁰².

Soulignons également que l'esprit de solidarité qui irrigue le Préambule de la Constitution de la IV^{ème} République est sobrement repris par l'idée d'une « *République sociale* » mentionnée à l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958²⁰³.

Ces déclarations auront toutefois une incidence normative sur l'effectivité du principe de solidarité, comme le révèlent les décisions du 16 janvier 1986²⁰⁴, dans laquelle le Conseil constitutionnel souligne « [qu']en vertu de l'article 34 de la Constitution, la loi définit les principes fondamentaux du droit du travail et de la Sécurité sociale ; [à] ce titre il lui revient d'organiser la solidarité entre personnes en activité, personnes sans emploi et retraités » ou encore la décision du 30 décembre 1987²⁰⁵, dans laquelle le juge précise « qu'il incombe au législateur, lorsqu'il met en œuvre le principe de solidarité nationale, de veiller à ce que la diversité des régimes d'indemnisation institués par lui n'entraîne pas de rupture caractérisée de l'égalité de tous devant les charges publiques ».

Ainsi, le principe de solidarité a connu une mue lente et progressive tant sur le plan de sa définition que de son effectivité.

Rappelons également que le principe de solidarité est expressément mentionné notamment à l'article L.111-1²⁰⁶ du Code de la Sécurité Sociale consacré au fondement de cette dernière.

¹⁹⁹ L'ordonnance du 19 octobre 1945 concernant les risques maladie, maternité, invalidité, vieillesse et décès, La loi n°46-1835 du 22 août 1946 fixant le régime des prestations familiales qui pose d'ailleurs une première forme d'universalité des allocations familiales ; Loi n°46-2426 du 30 octobre 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

²⁰⁰ Voir la contribution de J. SELAM in C. MARZO (dir.), *Réinventer la protection sociale des travailleurs de plateformes numériques: Etude pluridisciplinaire des fondements de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes*, Mare et Martin, 2023.

²⁰¹ Article 12 du Préambule de la Constitution de la IV^{ème} République : La Nation proclame la solidarité et l'égalité de tous les Français devant les charges qui résultent des calamités nationales

²⁰² Article 11 du Préambule de la Constitution de la IV^{ème} République : Elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence ».

²⁰³ M. BORGETTO & M. LAFONRE, « I- Généalogie », dans M. BORGETTO & M. LAFONRE (dir.), *La République Sociale*, Paris, PUF, 2000, p. 19 à 65.

²⁰⁴ Décision n°85-200 DC du 16 janvier 1986, Cumul emploi-retraite, considérant 7.

²⁰⁵ Décision n°87-237 DC du 30 décembre 1987, Loi de finances 1988, considérant 22. L'effectivité du principe de solidarité sera notamment rappelée dans la décision n°2001-453 DC du 18 décembre 2001, Loi de financement de la sécurité sociale pour 2002.

Soulignons que le Conseil d'Etat a emprunté la même voie en reconnaissant l'effectivité du principe (CE, 27 novembre 2000, *M. et Mme Robert Y.*, req. n°211088).

²⁰⁶ Art. L. 111-1 al. 1^{er} du Code de la sécurité sociale : La sécurité sociale est fondée sur le principe de solidarité nationale.

Outre le Code de la sécurité sociale et le Code de l'action sociale et des familles, d'autres textes législatifs et réglementaires y font référence. Citons notamment la loi du 9 mars 2010 relative à la réforme des retraites²⁰⁷ qui introduit un mécanisme de solidarité entre les générations pour garantir l'équilibre financier du système de retraite, ou encore la loi du 28 décembre 2015²⁰⁸ relative à l'adaptation de la société au vieillissement qui renforce la prise en charge solidaire des personnes âgées en perte d'autonomie.

2. La solidarité pour les travailleurs de plateformes

La Charte européenne l'adopte parmi les valeurs fondamentales de la communauté, et, partout en Europe, les politiques sociales prennent le nom de politiques de solidarité. Le principe connaît d'un côté une banalisation, et de l'autre une telle extension que l'on peut se demander s'il peut encore servir de guide à l'action publique²⁰⁹.

Deux difficultés sont énoncées par Marie-Claude Blais : La solidarité définie en 1900 articulait la liberté personnelle et la responsabilité de tous. Nous voyons apparaître aujourd'hui une autre conception de la solidarité, plus individualiste, axée sur la garantie des droits de chacun. On assiste à une extension sans précédent de la revendication des « droits à », avec une perte de sens des notions d'obligation et de responsabilité mutuelle qui étaient la clé de voûte de la définition originelle de la solidarité. Une deuxième difficulté concerne le collectif de référence²¹⁰. En tant que principe sur lequel reposent les entreprises mutualistes et les services publics, la solidarité entre en contradiction avec certains dogmes de l'économie de marché.

Jonathan Sellam montre la difficulté de parler de solidarité à la lumière de l'étude du droit positif du travail de plateformes et pointe du doigt les manques concernant les travailleurs indépendants²¹¹. Il en revient à ce que Marie-Claude Blais a appelé le collectif de référence en notant que le travail de plateformes numériques constitue une remise en cause des fondements du droit du travail. Derrière la flexibilité qui caractérise ce phénomène, une œuvre de déconstruction s'opère. La remise en cause des garanties en matière de protection sociale est souvent relevée lors des procès qui se succèdent. En effet, le législateur français met en place un système visant à exclure certains travailleurs des plateformes du champ d'application du principe de solidarité. La loi Travail du 8 août 2016²¹² se saisit, pour la première fois, de la question du statut des travailleurs de plateformes et propose une approche, *a minima*, de la situation en intégrant à la septième partie du Code du travail, un titre IV relatif « *aux travailleurs utilisant une plateforme²¹³ de mise en relation par voie électronique* ».

²⁰⁷ Loi n°2010-237 du 9 mars 2010 relative à la réforme des retraites.

²⁰⁸ La loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement.

²⁰⁹ M.-C. BLAIS, *op.cit.*

²¹⁰ M.-C. BLAIS, *op.cit.*

²¹¹ J. SELLAM, *op.cit.*

²¹² Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

²¹³ Il est significatif que la définition de la plateforme soit mentionnée à l'article 242 *bis* du Code général des impôts. Ce choix de définition donne une indication sur le choix du législateur qui ne semble pas voir dans les plateformes une logique « de travail », mais réellement une logique commerciale.

L'article L. 7341-1 du Code du travail, article unique du 1er chapitre du titre IV précise que « *le présent titre est applicable aux travailleurs indépendants²¹⁴ recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique²¹⁵* ». La formulation ne laisse pas de place au doute : l'article assimile les travailleurs de plateformes à des travailleurs indépendants. Cette affirmation ne se donne pas la peine de distinguer entre les situations, car même s'il est vrai que de nombreux travailleurs de plateformes sont des travailleurs réellement indépendants, ce n'est pas le cas de tous. Le dispositif ne semble pas tenir compte des travailleurs qui ne sont que faussement indépendants et se trouvent davantage dans un rapport de subordination, propre au salariat.

Le choix d'uniformiser et de regrouper l'ensemble de ces travailleurs sous le régime du travail indépendant emporte un rattachement automatique de ces derniers au régime de la sécurité sociale des travailleurs indépendants.

La loi du 24 décembre 2019²¹⁶ apporte des modifications au Code du travail et prévoit en son article 44 que les plateformes disposent de la faculté d'établir une charte « *déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation* ».

Le nouvel article L. 7342-9 du Code du travail prévoit ainsi que la charte porte sur des mesures visant à prévenir les risques professionnels auxquels les travailleurs peuvent être exposés en raison de leur activité, ainsi que des dommages causés à des tiers et, le cas échéant, des garanties de protection sociale complémentaire négociées par la plateforme, dont les travailleurs pourraient bénéficier. Ce nouveau dispositif offre un avantage non négligeable aux plateformes dans les éventuelles négociations avec une partie de ses prestataires.

Cette situation engendre un éclatement des régimes prévus dans le Code du travail : un régime juridique spécifique pour les travailleurs de plateformes de transport de personnes ou de marchandises issu de la loi de 2019 (ayant recours aux chartes négociées), un régime général pour tous les travailleurs des plateformes qui déterminent les caractéristiques de la prestation de services fournis ou du bien vendu et en fixent le prix. Ce dernier statut trouve à s'appliquer sans considération de l'activité exercée dès lors que le travailleur dispose effectivement du statut d'indépendant. Il existe également une troisième catégorie de travailleurs de plateformes qui n'est souvent pas mentionnée : les salariés, affiliés au régime général des travailleurs salariés. L'éclatement, la multitude de catégories apparaissent ainsi clairement. Il n'est cependant pas inhabituel que ces statuts, si différents soient-ils, cohabitent au sein d'une même entreprise. L'apparition d'un régime juridique exorbitant, caractérisé par un système de protection sociale éclaté ou sur mesure qui émerge, à rebours des principes de solidarité et

Par ailleurs, la définition n'opère pas de réelle distinction entre les plateformes de fourniture de service et les plateformes de mise en relations. Une distinction qui emporte pourtant des conséquences sur la conception de l'activité considérée.

²¹⁴ Nous soulignons.

²¹⁵ Il est intéressant de relever que l'article se limite à une identification générique des plateformes comme de la seule mise en relation.

²¹⁶ LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

d'universalité qui l'ont fondé, attire toutefois l'attention. Les lois de 2016 et 2019 n'opèrent qu'un alignement à la marge.

B. L'universalité

Frédéric Martin rappelle les évolutions historiques en remontant à la Révolution française pour envisager la construction des droits sociaux et leur déconstruction²¹⁷. Selon lui, « la Déclaration des droits de l'homme, en août 1789, rompt le *continuum* historique. Des droits sont affirmés universels et fondamentaux – sans le dire – parce qu'ils seraient liés à la qualité d'être humain²¹⁸. Il note que trois réserves surgissent immédiatement. D'une part, les droits de 1789 seraient essentiellement civils, c'est-à-dire rapportés à une liberté de l'individu *contre l'État*, mais il faudrait attendre fin du XIX^e siècle pour qu'ils soient étendus à des droits plus politiques et sociaux (droits collectifs) avant d'être consacrés et à nouveaux étendus par les « droits-créances » au sortir de la Seconde guerre mondiale. Par-delà la diversité des typologies de « générations » de droits, la chronologie elle-même attesterait une consécration tardive de la protection sociale comme fondamentale. D'autre part, l'histoire des dispositifs de protection sociale confirmerait ce point de vue, la mise en place des régimes de protection à partir de la fin du XIX^e siècle précédant la consécration des droits sociaux au XX^e. Enfin, la diffusion très lente au plan international conforterait ce constat rapide qu'il y aurait moins universalité de la protection sociale qu'une progressive universalisation de celle-ci²¹⁹.

Dans cette perspective, l'histoire de la protection sociale peut être renversée. La reconnaissance progressive et tardive des droits sociaux serait l'expression de leur caractère secondaire *en principe* par rapports aux droits civils et politiques. Au caractère abstrait des droits fondamentaux pourrait être opposé leur lent déploiement dans le temps et dans l'espace, marque d'une universalité paradoxale puisque relative²²⁰. Les droits sociaux ne seraient dès lors que seconds : simples obligations de moyens ne pesant sur les États qu'à titre d'objectifs dépourvus de véritable garantie juridictionnelle²²¹.

Selon Frédéric Martin, il est toutefois possible d'envisager autrement ces paradoxes apparents. Tout d'abord en revenant à la place de la protection sociale dans la révolution française. Il ne fait certes guère de doute que la priorité des révolutionnaires de 1789 consistait

²¹⁷ Voir la contribution de F. MARTIN in C. MARZO (dir.), *Réinventer la protection sociale des travailleurs de plateformes numériques: Etude pluridisciplinaire des fondements de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes*, Mare et Martin, 2023.

²¹⁸ Cela n'implique pas que la question de tels droits ne peut se poser pour les périodes antérieures. Sans même remonter jusqu'à l'Antiquité, il suffit, pour s'en convaincre, de se pencher sur les débats suscités du XVI^e au XVIII^e siècle par l'esclavage, la liberté de conscience ou les supplices. Mais ces réflexions de principe ne pouvaient recevoir de traduction juridique positive dans une économie du droit fondamentalement distributive reposant sur la grâce ou le privilège. Voir F. MARTIN, *ibid.*

²¹⁹ D. ROMAN, « L'universalité des droits sociaux à travers l'exemple du droit à la protection sociale », *Cahiers de la recherche sur les droits fondamentaux*, 7 (*L'universalisme des droits en question(s) : la Déclaration universelle des Droits de l'homme, 60 ans après*), 2009, p. 117-132 (<http://journals.openedition.org/crdf/6697>) ; Br. Lautier, « Universalisation de la protection sociale et protection des plus vulnérables », *Revue Tiers Monde*, 214, 2013/2, p. 187-217.

²²⁰ D. LOCHAK, *Le droit et les paradoxes de l'universalité*, PUF, 2010.

²²¹ D. ROMAN, *La cause des droits. Écologie, progrès social et droits humains*, Dalloz, 2022. p. 44-62, 65-66.

à offrir une garantie juridique *contre* les pouvoirs. La préservation de sphères d'autonomie apparaît ainsi comme le complément nécessaire de la participation démocratique à l'élaboration du droit. Il serait cependant hâtif d'en déduire une indifférence à la question sociale. Celle-ci est au contraire immédiatement présente en 1789 et il n'est pas besoin d'attendre les déclarations des droits de 1793 pour que les « secours publics » s'imposent dans le débat public²²². Parmi de nombreux autres, le mémoire de Sieyès de juillet 1789 en offre un exemple éloquent :

L'objet de l'union sociale est le bonheur des associés. L'homme, avons-nous dit, marche constamment à ce but; et certes, il n'a pas prétendu en changer, lorsqu'il s'est associé avec ses semblables.

Donc l'état social ne tend pas à dégrader, à avilir les hommes, mais au contraire à les ennoblir, à les perfectionner.

Donc la société n'affaiblit point, ne réduit pas les moyens particuliers que chaque individu apporte à l'association pour son utilité privée ; au contraire, elle les agrandit, elle les multiplie par un plus grand développement des facultés morales et physiques ; elle les augmente encore par le concours inestimable des travaux et des secours publics : de sorte que, si le citoyen paye ensuite une contribution à la chose publique, ce n'est qu'une sorte de restitution ; c'est la plus légère partie du profit et des avantages qu'il en tire.

Donc l'état social n'établit pas une injuste inégalité de droits à côté de l'inégalité naturelle des moyens ; au contraire, il protège l'égalité des droits contre l'influence naturelle, mais nuisible, de l'inégalité des moyens. La loi sociale n'est point faite pour affaiblir le faible et fortifier le fort ; au contraire, elle s'occupe de mettre le faible à l'abri des entreprises du fort; et couvrant de son autorité tutélaire l'universalité des citoyens, elle garantit à tous la plénitude de leurs droits²²³.

Cet exemple, pour parlant qu'il soit, n'est pas le seul à montrer que la citoyenneté est pensable et pensée comme sociale dès la Révolution française²²⁴. La protection sociale n'est pas ignorée, en dépit des différentes acceptions du qualificatif « social(e) ». Mais, dans le prolongement de la charité d'Ancien Régime, elle est réduite à des secours apportés aux plus démunis

²²² La formule selon laquelle « Les secours publics sont une dette sacrée » (Art. 21 de la Déclaration des droits jacobine du 24 juin 1793 ; *Archives parlementaires*, sous la dir. de J. MAVIDAL et É. LAURENT, Paris, P. DUPONT/CNRS, 1868-1987, t. 67, p. 107), est déjà présente à l'article 24 de la Déclaration girondine présentée à la Convention nationale le 15 février 1793 (*Ibid.*, t. 58, p. 602). On soulignera au passage que l'article est suivi dans le premier cas (Art. 22), précédé dans le second (Art. 23), d'une autre formule toute aussi importante : « L'instruction élémentaire est le besoin de tous [...] » (*ibid.*).

²²³ E. SIEYES, « Mémoire préliminaire à la Constitution, lu le 21 juillet 1789 : exposition des droits de l'homme et du citoyen par Sieyès », *Ibid.*, VIII, p. 257 présenté par F. MARTIN, *op. cit.*

²²⁴ On trouvera quantité d'autres exemples avant, pendant et après la Révolution française chez R. CASTEL, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Arthème Fayard, 1995, rééd. Gallimard, 1999.

seulement²²⁵. Le problème n'est donc pas du côté du droit dans son principe. Il procède des moyens alloués pour donner sens au principe d'égalité et, surtout, de l'identification des inégalités que l'on peut ou doit espérer réduire. L'universalité proclamée est ainsi immédiatement obérée par une inégale distribution sociale des droits²²⁶.

Josépha Dirringer propose une analyse en miroir pour montrer les difficultés à comprendre la notion même d'universalité dans un monde où les enjeux économiques priment sur les enjeux sociaux²²⁷. Elle identifie en France une universalité imparfaite et appauvrie. Selon elle, les droits sociaux ont historiquement été forgés en référence au travail et plus précisément encore en référence au travail subordonné. Les droits sociaux sont donc historiquement ceux des travailleurs (sous-entendus subordonnés) et la dimension professionnelle liée à l'histoire sociale du salariat et du mouvement ouvrier reste prégnante en particulier en France où le système de protection sociale répond en partie aux caractéristiques du modèle dit bismarckien. Certains droits sociaux, en particulier le droit à la protection sociale, ont progressivement acquis une dimension universelle à mesure que la société est devenue une société salariale et que l'État devenu social a fait siennes les solidarités collectives. Dès lors, on s'accordera sur l'idée que l'universalisation de la protection sociale forge l'idée même de citoyenneté sociale²²⁸ et à faire de la République française une « république [...] sociale »²²⁹.

Toujours selon Josépha Dirringer, le processus d'universalisation de la protection sociale s'est opéré de bien des manières en droit social. S'il a été choisi parfois d'étendre le champ d'application de certaines garanties sociales de manière à élargir le cercle de leurs titulaires, le législateur a parfois préféré procéder par duplication, en multipliant les régimes juridiques visant à garantir un même droit. Il en résulte une uniformisation ou plus modestement une harmonisation des statuts²³⁰. En somme, l'universalité des droits ne signifie pas nécessairement toujours uniformité et égalité des droits. Elle peut se contenter d'une simple

²²⁵ Pour une illustration des politiques en la matière : *La protection sociale sous la Révolution française*, sous la dir. de J. IMBERT, Association pour l'étude de l'histoire de la sécurité sociale, 1990 ; G. THUILLIER, « Les secours publics dans les villes en l'an II : le projet du deuxième rapport Barère », *Histoire du droit social. Mélanges en hommage à Jean Imbert*, publiés sous la dir. de J.-L. HAROUËL, PUF, 1989, p. 529-536 ; Th. VISSOL, « Pauvreté et lois sociales sous la Révolution française, 1789-1794. Analyse d'un échec », *Idées économiques sous la Révolution (1789-1794)*, sous la dir. de J.-M. SERVET, PU Lyon, 1989 ; Y. BOSC, « Republicanisme et protection sociale : l'opposition Paine-Condorcet », *Le republicanisme social : une exception française ?*, sous la dir. de P. CRETOIS et St. ROZA, Éditions de la Sorbonne, 2014, p. 129-146.

²²⁶ Concernant les relations entre égalité, universalité et discriminations (ou « spécifications » pour user d'une connotation moins négative) : O. JOUANJAN, « Logiques de l'égalité », *Titre VII, 4 (Le principe d'égalité)*, avril 2020 (<https://www.conseil-constitutionnel.fr/publications/titre-vii/logiques-de-l-egalite>).

²²⁷ Voir la contribution de J. DIRRINGER in C. MARZO (dir.), *Réinventer la protection sociale des travailleurs de plateformes numériques: Etude pluridisciplinaire des fondements de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes*, Mare et Martin, 2023.

²²⁸ D. ROMAN, « L'universalité des droits sociaux à travers l'exemple du droit à la protection sociale », *CRDF*, N° 7, 2009, pp. 117-132 ; C. MARZO, « Vers une citoyenneté sociale des travailleurs de plateformes numériques ? Relecture de T.H. Marshall au XXIème siècle », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 23 | 2023, mis en ligne le 06 février 2023, consulté le 03 mars 2023. URL : <http://journals.openedition.org.passerelle.univ-rennes1.fr/revdh/16864> ; DOI : <https://doi.org.passerelle.univ-rennes1.fr/10.4000/revdh.16864>

²²⁹ Art. 1^{er} de la Constitution.

²³⁰ J. DIRRINGER « L'avenir du droit de la protection sociale dans un monde ubérisé », *RFAS* 2018, p. 33-50

équivalence. Mais toute la question se pose d'identifier le point d'équivalence à partir duquel juger des différences et à partir duquel il est possible de conclure qu'un droit est universellement garanti et qu'il existe une « égale reconnaissance »²³¹.

Pour chaque risque social²³², le niveau de solidarité et l'équivalence des droits s'apprécient généralement sur la base de ces deux critères. Il s'agit, d'une part, du niveau et de l'étendue de la couverture sociale et, d'autre part, du cercle des bénéficiaires défini en fonction de l'institution en charge de la gestion des droits sociaux. Au-delà de l'équivalence des prestations tirées de la reconnaissance de droits sociaux à toute personne, le mouvement d'universalisation s'intègre dans des structures institutionnelles qui constituent le système de protection sociale. Pour essentiels qu'ils soient, les aspects intéressant la gestion, le financement et la gouvernance du système de protection sociale sont pourtant souvent traités à part, comme ne relevant pas directement des garanties apportées au droit à la protection sociale. Déjà, l'ouvrage de Paul Durand, *La politique contemporaine de sécurité sociale*, paru en 1953, n'envisageait la participation au système de protection sociale qu'au titre de « l'organisation administrative de la sécurité sociale »²³³. Or, la manière dont les individus participent au système de protection sociale – les modes de gouvernance, les modes de financement – mérite d'être questionnée si on considère que l'universalité de la protection sociale est bien constitutive de la citoyenneté sociale.

L'analyse de Josépha Dirringer met en lumière une universalité amputée, incomplète. Selon elle, « les réformes ont renoncé à l'ambition fondamentale de l'universalisation de la protection sociale »²³⁴. Comme l'a montré Lola Isidro, l'universalisation des droits sociaux n'est ni linéaire ni univoque. « L'universalité de 1945 » s'est mue progressivement en une universalité « au service de l'agir individuel », voire de « la réalisation de soi »²³⁵. À travers la protection sociale des travailleurs de plateforme se joue bien un changement de modèle social, redéfinissant les finalités assignées au système de protection sociale, davantage tourné vers le bon fonctionnement du marché que vers l'idée de citoyenneté sociale²³⁶.

D'autres fondements plus nouveaux peuvent aussi être envisagés. Ils aboutissent à transformer la perspective. L'égalité au sens de non-discrimination d'une catégorie de personnes (non plus d'un statut juridique, mais des femmes)... n'est pas nouvelle, mais ce principe n'a pas nécessairement irrigué les premières versions de la sécurité sociale. On se souviendra que le modèle de Beveridge était pour les hommes '*breadwinners*'. De nombreuses

²³¹ D. ROMAN, « L'universalité des droits sociaux à travers l'exemple du droit à la protection sociale », *CRDF*, N° 7, 2009, pp. 117-132

²³² J.-C. BARBIER, M. ZEMMOUR, B. THERET, *Le système de protection sociale*, La Découverte, coll. Repères, 2021 p. 9 : « Pour décrire la protection sociale, on distingue généralement six « grands risques » selon le domaine concerné : vieillesse-survie (qui concerne les retraites et les pensions de réversion), santé-maladie (dans lequel on inclut généralement le handicap), famille, emploi-chômage, pauvreté-exclusion et logement ».

²³³ P. DURAND, *Politique contemporaine de la Sécurité sociale*, 1^{ère} éd. 1953 ; réed. 2005 Dalloz.

²³⁴ J. DIRRINGER, *op. cit.*

²³⁵ L. ISIDRO, « L'universalité en droit de la protection sociale », *Dr. soc.* 2018, p.378

²³⁶ P. DARDOT, C. LAVAL, *Essai sur la révolution au XXI^e siècle*, La découverte, 2015, p. 512. Les auteurs évoquent en particulier la manière dont T. H. MARSHALL envisage la citoyenneté sociale et citent *Citizenship and Social Class*, Cambridge, Cambridge University Press, 1950 ; V. aussi E. DELRUELLE, *Philosophie de l'État social. Civilité et dissensus au XXI^e siècle*. Éditions Kimé, 2019, spéc. p. 63 à 95.

évolutions ont conduit à une meilleure prise en compte des femmes. On pensera entre autres à de nombreux arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne tendant à réinstaurer le principe de non-discrimination sur le fondement du sexe dans les grilles de retraites²³⁷. Mais il est intéressant de revoir cette question à la lumière du travail de plateformes et d'envisager dans quelle mesure celui-ci invite à envisager à nouveau les différences en matière de genre²³⁸.

²³⁷ Voir par exemple CJUE 17 juillet 2014, arrêt Léone, Affaire C-173/13.

²³⁸ Aurore KOEHLIN et Fanny GALLOT s'attellent à cette question par le biais de la présentation de l'étude qu'elles ont menée pour le projet CEPASSOC des travailleuses de la plateforme Wecasa autour de Paris. Konstantina DAVAKI et Dimitris BOUCAS proposent à leur tour une analyse similaire mais dans le contexte britannique sur le fondement d'entretiens menés aussi dans le cadre du projet CEPASSOC, mais à Londres. Voir leurs contributions in C. MARZO (dir.), *Réinventer la protection sociale des travailleurs de plateformes numériques: Etude pluridisciplinaire des fondements de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes*, Mare et Martin, 2023.

Chapitre 2. Comprendre la citoyenneté sociale au travers des époques

Pourquoi relire le célèbre texte « La citoyenneté et les classes sociales » – *Citizenship and Social Class* de Thomas Humphrey Marshall²³⁹ ? Parce que ce texte publié en 1950 qui reprenait deux conférences présentées par son auteur, Professeur de sociologie à Cambridge avait pour objet de répondre à la question de savoir si l'égalité attachée au statut de citoyenneté pouvait être réconciliée avec l'inégalité inhérente aux classes sociales. Marshall fondait son analyse sur l'histoire de la citoyenneté en Angleterre et plus particulièrement des lois anglaises – preuves de l'institutionnalisation des droits au niveau national- pour en tirer une nouvelle théorie de la citoyenneté. Le résultat de ce travail devenu célèbre dans le monde entier est aujourd'hui encore utilisé à des fins juridiques²⁴⁰ et politiques.

Pourquoi relire ce texte ? Parce que cette théorie tend à l'universel et appelle une transposition vers des situations nouvelles, dans des contextes différents, à des époques différentes. Lorsqu'on découvre l'Angleterre des XVIII, XIX et XX^{ème} siècles, on ne peut s'empêcher de se demander si la France ou encore l'Union européenne ont connu les mêmes étapes. On ne peut s'empêcher de se demander si notre XXI^{ème} siècle sera différent de ce qui a été construit jusqu'ici.

Plus précisément encore, il est attrayant de reprendre les éléments de la citoyenneté – citoyenneté politique, civile et sociale – et de les transposer pour dresser un état des lieux de nos jours, dans nos pays. On a envie de faire état des inégalités des classes sociales – bien qu'elles aient considérablement changé – et on est tenté de chercher à résoudre le même paradoxe égalité des droits / inégalité des classes. La question dans cette étude est celle de tester l'universalité de la citoyenneté, amplement traitée par Marshall, pour l'appliquer au sujet contemporain de la situation des travailleurs de plateformes numériques.

La question de l'universalité se pose en ce qui concerne ces travailleurs parce qu'elle pourrait peut-être permettre de dépasser la multiplicité des statuts d'emploi pour se concentrer sur un statut unique, celui de citoyen, et les droits attachés à ce statut.

Afin de répondre à cette question, il convient de reprendre d'abord le texte fondateur de la citoyenneté sociale des travailleurs anglais des années 50 et de considérer comment celui-ci reste aujourd'hui encore une source d'inspiration.

Afin de tirer la substantifique moelle de la leçon de Marshall pour déduire de la citoyenneté sociale des caractéristiques utiles à notre temps, il est proposé ici de sortir ce texte de son carcan historique afin que la citoyenneté en tant que concept puisse être appliquée à d'autres temps, d'autres lieux et d'autres sociétés. Nous proposons alors une lecture partielle, une lecture

²³⁹ T. H. MARSHALL, *Citizenship and Social Class*, London, Cambridge University Press, CUP, 1950. Ce chapitre reprend les conclusions de la Table ronde du 24/5/2022 qui a fait l'objet d'une publication à la revue des droits de l'Homme, voir bibliographie.

²⁴⁰ L. RATTI, « Working Yet Poor », Final Conference, *In-Work Poverty in Europe*, Brussels, January 26, 2023, <https://workingyetpoor.eu/2022/12/04/working-yet-poor-final-conference-in-work-poverty-in-europe/> (10/1/23).

orientée qui dépasse le texte de Marshall et son contexte. Il s'agit aussi là de la force de ce texte visionnaire.

Pour procéder à cette extraction des idées maîtresses, il faut revenir au texte. Marshall pose les questions suivantes : 1) « Est-il toujours vrai que l'égalité, telle qu'elle est enrichie en substance et constituée par les droits formels de la citoyenneté, peut être réconciliée avec les inégalités des classes sociales ? »²⁴¹. 2) « Est-il toujours vrai que l'égalité basique [qu'il associe au statut de citoyenneté] peut-être créée et préservée sans remettre en question la liberté d'un marché compétitif ? »²⁴².

La démonstration qui en suivra est fondée sur une relecture de l'histoire des lois attributives de droits aux citoyens anglais au cours des siècles et plus précisément aux 18, 19 et 20^{ème} siècles. Il faut revenir sur la notion de citoyenneté (Section 1) pour comprendre l'avènement d'une citoyenneté sociale (Section 2).

Section 1. Une citoyenneté tridimensionnelle et tripartite

La citoyenneté trouve un sens nouveau sous l'encre de Marshall, un sens à la fois tridimensionnelle (§1) et tripartite (§2).

§1. Une citoyenneté tridimensionnelle

Pour Marshall, la citoyenneté est « une sorte d'égalité humaine associée au concept d'appartenance pleine à une communauté »²⁴³. En d'autres termes, les citoyens sont des « gentlemen », des « personnes civilisées »²⁴⁴. Sans préjuger de ce que l'auteur cherche à intégrer dans ce concept, on peut néanmoins confronter cette perception à la vision continentale pour se rendre compte des écarts initiaux, en termes de prémisses.

Les définitions de la citoyenneté sont nombreuses. Plutôt que de se contenter d'une définition rivée sur les droits politiques et participatifs du citoyen, Marshall a préféré partir d'une définition un peu plus inclusive qui est d'ailleurs restée la norme dans plusieurs pays anglo-saxons. Du latin *civis*, le citoyen est celui qui a droit de cité dans la communauté politique dont il fait partie. Pitsey définit la citoyenneté comme « le statut juridique, politique et social permettant à un individu d'être reconnu comme membre d'une communauté politique et de

²⁴¹ « *Is it still true that basic equality, when enriched in substance and embodied in the formal rights of citizenship, is consistent with the inequalities of social class?* », MARSHALL, p. 9 (nous traduisons).

²⁴² « *Is it still true that the basic equality can be created and preserved without invading the freedom of the competitive market?* », MARSHALL, p. 9 (nous traduisons). Il pose encore une troisième question qui nous concerne moins ici : Le tournant de l'emphase sur les droits au lieu des devoirs est-il une conséquence nécessaire, inévitable et irréversible de la citoyenneté moderne ? (*Ibid.* p. 9).

²⁴³ « *There is a kind of basic human equality associated with the concept of full membership of a community or, as I should say, of citizenship* », p.8.

²⁴⁴ « *The question, he said, is not whether all men will ultimately be equal-that they certainly will not-but whether progress may not go on steadily, if slowly, till, by occupation at least, every man is a gentleman.* » Voir T. H. MARSHALL, *op.cit.*, p. 4. Ou encore « *A claim to be admitted to a share in the social heritage, which in turn means a claim to be accepted as full members of the society, that is, as citizens* », p. 7-8.

participer à la vie politique de celle-ci »²⁴⁵. Une classification propose trois catégories : la citoyenneté légale qui donne un statut, la citoyenneté politique et la citoyenneté psychologique ou comportement social²⁴⁶.

Dans ce cadre, l'exercice de la citoyenneté ne définit pas seulement les règles d'accès au jeu démocratique ; il désigne « l'ensemble des pratiques, des discours, des mobilisations donnant chair à l'idéal démocratique »²⁴⁷. Il est assez intéressant de constater que ces trois dimensions de la citoyenneté se retrouvent à grands traits dans l'étymologie grecque du mot *demos* qui possède trois significations complémentaires. « Dans une acception territoriale, il circonscrit la terre d'un peuple, le territoire d'une communauté. Dans le champ social, il introduit l'idée de personne dans une double acception, ethnique et politique, car il vise la population d'un pays mais également les citoyens assemblés en une démocratie. Au sens administratif, il réunit les deux significations précédentes pour désigner le *dème*, en tant que subdivision de la tribu, *dème* qui reste toujours l'unité humaine et territoriale de base pour la Grèce contemporaine. Le *demos* se définit alors comme l'ensemble des citoyens d'une Cité, pris en tant que groupe politique singulier »²⁴⁸. On entrevoit bien les trois dimensions : politique, juridique et sociale, composantes de la définition de la citoyenneté.

Pour reprendre nos trois dimensions, nous pouvons affirmer que "le citoyen est un sujet de droit, qui dispose de droits civils et politiques, et à qui peut également échoir des devoirs. Les droits dont disposent les citoyens doivent leur permettre plus spécifiquement de participer à la vie civique par opposition aux résidents ou aux visiteurs d'un pays qui disposent aussi de droits, mais d'une autre nature. Ces droits qui permettent de participer à la vie civique sont incarnés généralement dans le droit de vote.

La citoyenneté est également un statut politique. En d'autres termes, la citoyenneté se présente dans la démocratie comme le principe de la légitimité politique. Le citoyen détient une part de la souveraineté politique de telle sorte que l'ensemble des citoyens constitue la communauté politique. C'est au nom de cet ensemble que les gouvernants ont un titre à gouverner. Cet ensemble, lui-même, est censé choisir les gouvernants, contrôler leur action et sanctionner leurs manquements éventuels²⁴⁹.

Enfin, « la citoyenneté est une source du lien social. Elle colore également l'ensemble des relations sociales que les individus entretiennent entre eux »²⁵⁰. Cela fait échos aux propos

²⁴⁵ J. PITSEYS, « Démocratie et citoyenneté », *Dossiers du CRISP* 2017/1 (N° 88), pages 9 à 113, <https://www.cairn.info/revue-dossiers-du-crisp-2017-1-page-9.htm#pa61> (consulté le 12/3/21).

²⁴⁶ Voir J. H. CARENS, *Culture, Citizenship, and Community. A Contextual Exploration of Justice as Evenhandedness*, Oxford, Oxford University Press, 2000; N. BARBER, « European Union citizenship, nationalism and the European Union », *European Law Review*, 2002, vol. 27, fasc. 3, pp. 241-259.

²⁴⁷ J. PITSEYS, *précit.*

²⁴⁸ F. BORELLA, « Réflexions sur la question constitutionnelle aujourd'hui », *Civitas Europa*, n° 5, septembre 2000, p. 14 ; cité par P. Dollat, *précit.*, p. 133.

²⁴⁹ Sur le fondement du contrat social par lequel les individus s'engagent librement à respecter les lois qu'ils ont élaborées ensemble (J.-J. ROUSSEAU, *Du contrat social*, 1762).

²⁵⁰ J. PITSEYS, *précit.*

d'Alexis de Tocqueville, pour qui la citoyenneté démocratique, à savoir l'« égalité des conditions », se manifeste dans toutes les formes de vie sociale²⁵¹.

§2. Une citoyenneté tripartite

Si on admet que la citoyenneté a une triple acception, qu'elle ne désigne pas seulement un régime de droits, mais un ensemble de pratiques collectives ainsi que la capacité effective de participer à la vie publique, on peut lui adjoindre une nouvelle classification tripartite. Marshall a été le premier à proposer une relecture de l'histoire juridique britannique dans les années 50 et une division en trois dimensions de la citoyenneté : la dimension civile, la dimension politique et la dimension sociale. Il a expliqué que la dimension civile est composée des droits nécessaires aux libertés individuelles, c'est à dire les libertés de la personne, la liberté d'expression, de pensée, de religion, le droit de propriété, le droit de contracter et le droit à la justice, garantis par les tribunaux.

La dimension politique se définit comme le droit de participer à l'exercice du pouvoir politique en tant que membre d'un corps investi de l'autorité politique ou en tant qu'électeur. Les institutions correspondant à cette dimension sont le parlement et le gouvernement. Cette dimension se rapproche de la citoyenneté politique considérée plus haut à ceci près qu'elle n'est ici qu'une dimension d'une citoyenneté beaucoup plus vaste. La dimension sociale est « l'ensemble des droits allant de celui à un minimum de bien-être économique, au droit de partager l'héritage commun et de vivre la vie d'un être civilisé selon les standards prévalant dans la société »²⁵². Les institutions s'y rattachant sont le système d'éducation et les services publics sociaux.

La traduction normative est dans l'exposé même de Marshall. En effet, il justifie l'ensemble de son raisonnement en s'appuyant sur les lois qui ont peu à peu agrémenté le paysage juridique anglais. Il suffirait donc de relire son œuvre qui présente la reconnaissance successive de droits d'abord civils²⁵³, puis politiques et enfin sociaux aux britanniques. Cette approche se traduit par l'affirmation dans un livre de droit administratif anglais selon laquelle « la citoyenneté correspond aux droits civils, politiques, sociaux et économiques qu'un individu possède au sein de la société ou à ceux qu'ils devraient posséder »²⁵⁴. Ainsi, en d'autres termes, tous les droits civils, politiques et sociaux sont attribués aux citoyens²⁵⁵.

Marshall ne distingue pas clairement entre droits et citoyenneté, ce qui peut conduire à penser que sa classification devrait être intercalée au sein de la dimension juridique identifiée plus

²⁵¹ A. de TOCQUEVILLE, *De la démocratie en Amérique*, 1835, qu'il s'agisse du monde du travail, de la vie associative ou des pratiques de politesse.

²⁵² « *The whole range from the right to a modicum of economic welfare and security to the right to share to the full heritage and to live the life of a civilised being according to the standards prevailing in the society* » in T. H. MARSHALL, *op.cit.*, p. 8, voir aussi p. 27 pour plus de développements sur ces droits sociaux.

²⁵³ On utilise ici la notion de droits civils à l'anglaise. Mais, il est probable qu'un juriste français préférerait la notion de droits politiques ou civiques, voir D. ALLAND, S. RIALS, *Dictionnaire de la culture juridique*, Paris, Lamy PUF, 2003, onglet citoyenneté.

²⁵⁴ « *Citizenship connotes the civil, political, social and economic rights individuals presently possess, or ought to possess, within society* », P. P. CRAIG, *Administrative law*, 5, London, Thomson Sweet & Maxwell, 2003, p. 23.

²⁵⁵ Tels qu'interprétés largement en intégrant des non-nationaux.

haut. Il s'agirait d'identifier les droits du citoyen. On peut encore considérer que les droits civils viennent donner corps à la première dimension en permettant au sujet de droit de faire valoir ses droits, que les droits politiques viennent s'agréger au statut politique de la deuxième dimension et que les droits sociaux viennent agrémenter les relations sociales entre individus et État de la troisième dimension. Dans tous les cas, ces trois catégories étant identifiées, on peut s'intéresser plus précisément aux caractéristiques de la citoyenneté sociale.

Section 2. Une citoyenneté sociale inclusive et exclusive

On trouve plusieurs définitions de la citoyenneté sociale et il apparaît utile d'en considérer le panorama. Selon Marshall, rappelons que la citoyenneté sociale est définie comme « l'ensemble des droits allant de celui à un minimum de bien-être économique et de sécurité jusqu'au droit de partager l'héritage commun et de vivre la vie d'un être civilisé selon les standards établis par la société »²⁵⁶. Cette définition appelle des précisions quant aux champs d'application matériel (§1) et personnel (§2) de la citoyenneté sociale.

§1. Un champ d'application matériel inclusif

La citoyenneté sociale de Marshall a, contrairement à la citoyenneté politique, un champ d'application matériel assez diversifié. Il est intéressant de s'appesantir un instant sur le droit à la santé, droit universel associé au National Health Service (NHS). Contrairement à ce que l'on aurait pu imaginer, il n'est pas le point d'orgue de la démonstration. Marshall revient bien plus souvent à un autre droit : le droit à l'éducation (qui est, selon lui, clairement un droit social, un « droit à » étant donné la dépense étatique systématique pour construire les écoles et financer l'instruction des enfants). Marshall prend soin de faire état du droit à l'éducation²⁵⁷ en rendant hommage à un autre auteur homonyme contemporain, Alfred Marshall, économiste qui reconnaissait ce droit comme le seul qui justifie une action étatique forte, un « devoir public »²⁵⁸ qui devait permettre à « chaque homme de devenir un gentleman »²⁵⁹.

Dans un second temps, il identifie la citoyenneté sociale à un droit au salaire ou tout au moins à un système de régulation des salaires (qui semble avoir existé en Angleterre et qui a disparu avec l'avènement d'une nouvelle économie et de la liberté de travailler –liberté de la citoyenneté civile dans la trilogie historique de Marshall. Mais il considère que ce droit n'est qu'un ancêtre de la citoyenneté sociale. Bien qu'il remplisse les critères de l'institutionnalisation (il est accordé, voire imposé à tous sans distinction), il est la marque d'un contrôle étatique antithétique de la liberté qui est elle aussi un avatar de la citoyenneté. Il est un reliquat d'une société médiévale où la liberté d'entreprendre ou de choisir son travail n'existait pas. Marshall ne nie pas que le salaire puisse être un élément de la citoyenneté sociale, mais il préfère s'intéresser à une autre composante de celle-ci qui est le droit au bien-être social²⁶⁰.

²⁵⁶ T. H. MARSHALL, *op.cit.*, p. 8.

²⁵⁷ T. H. MARSHALL, *op.cit.*, p. 25.

²⁵⁸ *Ibid.*, p. 26.

²⁵⁹ « *To enable every man to be a gentleman* », *ibid.*, p. 6.

²⁶⁰ *Ibid.*, p. 22. Notion de « social welfare ».

Les droits sociaux comprennent : le droit au bien-être social (qu'on appellera aujourd'hui le droit à la protection sociale)²⁶¹ ; le droit à un salaire digne²⁶² ; le droit à la protection dans l'usine ou au travail (pour les femmes et les enfants²⁶³ ; le droit à une aide juridictionnelle²⁶⁴ ; le droit à la santé²⁶⁵ ; et finalement le droit au logement²⁶⁶. La citoyenneté sociale comprend même une certaine notion de solidarité rattachée à la participation qui conduira à ce qu'il appelle la citoyenneté industrielle²⁶⁷. En résumé, il prend en compte non seulement la protection sociale, mais aussi l'éducation et la négociation collective. Ce champ d'application matériel large s'accompagne d'un champ d'application personnel tout aussi large, quoique relativement indéterminé.

§2. Un champ d'application personnel exclusif

Il faut noter que Marshall ignore complètement les questions du champ d'application personnel de la citoyenneté, de la citoyenneté sociale et de la définition des citoyens, de leur lien avec la nationalité ou encore le caractère de sujet puisque le cadre conceptuel est celui de la monarchie britannique. Non que ce sujet soit évité, il s'agit plutôt pour Marshall de se concentrer sur l'avènement d'un droit universel. Pour lui, un droit n'existe qu'à partir du moment où il est accordé à tous²⁶⁸. Un droit ne sera universel que lorsqu'il sera accordé à tous par l'État.

En effet, Marshall considère que la réalité d'un droit s'apprécie à la lumière de l'égalité dans son application. Cette égalité découle du rattachement du droit à un statut qui s'applique à un groupe. Le champ d'application statutaire –l'ensemble des citoyens de l'État anglais– n'est mentionné que pour révéler une institutionnalisation et une étatisation du secours aux pauvres. C'est ainsi que Marshall considère que les droits civils apparaissent non au moment de l'Habeas Corpus qu'il envisage et qui pose les fondements de la substance des droits, mais lorsque ceux-ci commencent à être appliqués à tous, en d'autres termes, dès lors que l'esclavage est aboli. Selon lui, « le caractère démocratique ou universel du statut apparaît naturellement du fait qu'il ait été essentiellement un statut de liberté, et parce que dans l'Angleterre du dix-septième siècle, tous les hommes étaient libres »²⁶⁹. Dès lors, « le paysan anglais devient un membre de la société dans laquelle il y a, au moins théoriquement, une loi

²⁶¹ *Ibid.*, p. 22.

²⁶² *Ibid.*, p. 21.

²⁶³ *Ibid.*, p. 24.

²⁶⁴ *Ibid.*, p. 48.

²⁶⁵ *Ibid.*, p. 48-53.

²⁶⁶ *Ibid.*, p. 60.

²⁶⁷ *Ibid.*, p. 44.

²⁶⁸ MARSHALL présente l'ancienne société d'ordres dans laquelle chacun n'avait pas juridiquement les mêmes droits. Mais il montre l'évolution jusqu'à l'universalisation, l'institutionnalisation des droits de tous les membres de la communauté permis par la citoyenneté et permettant sa construction.

²⁶⁹ « *This democratic, or universal, character of the status arose naturally from the fact that it was essentially the status of freedom, and in seventeenth-century England all men were free* », T. H. MARSHALL, *op.cit.*, p. 18.

pour tous les hommes »²⁷⁰ ; avant de conclure : « lorsque la liberté est devenue universelle, la citoyenneté a évolué d'une institution locale vers une institution nationale »²⁷¹.

Ce développement qui concerne la citoyenneté civile en cours de formation est une étape fondamentale pour définir ensuite le champ des autres citoyennetés. Marshall reprend cette analyse du champ d'application personnel afin de justifier l'apparition d'un droit dans le second pan de la citoyenneté, la citoyenneté politique. C'est ainsi qu'il se concentre sur l'attribution du droit de vote et l'abolition progressive de monopoles et de franchises pour considérer que le droit de vote devient progressivement universel. Le droit de vote a longtemps été réservé aux propriétaires terriens. Celui-ci n'était alors pas un droit, mais un « privilège d'une classe économique limitée » (et aisée). En d'autres termes, « ce n'était pas un droit, mais la reconnaissance d'une capacité »²⁷².

Cette analyse est très intéressante parce qu'elle pourrait conduire à conclure que des droits qui ne sont accordés qu'à un certain groupe, ne sont pas des droits universels, ne sont pas des droits de la citoyenneté et donc pas des droits en tant que tels. Le saut est notable. Si la première proposition est un pléonisme, la seconde semble couler de source, la troisième prive un droit de son caractère de droit et frise la tautologie.

On a pu dire d'ailleurs que le suffrage censitaire est une fonction, non un droit²⁷³. Pris dans un autre contexte –c'est d'ailleurs une critique qui a pu être faite à Marshall lors de relectures féministes de son œuvre –, cela reviendrait à affirmer que le droit de vote n'existe pas tant qu'il n'est pas reconnu à l'ensemble de la population, c'est-à-dire aussi aux femmes²⁷⁴. Ou encore que le droit des travailleurs de plateformes de souscrire une assurance optionnelle –non obligatoire - n'est pas un droit car réservé à une minorité de travailleurs de plateformes dans le secteur des transports²⁷⁵. Selon Marshall, un droit du citoyen doit être accordé à tous. Encore faudra-t-il définir 'tous'. Le citoyen anglais des années 50 a vu sa définition se préciser avec le temps²⁷⁶.

S'agissant de la citoyenneté sociale, le champ d'application personnel tient là encore une place majeure²⁷⁷ avec le même biais que précédemment. Marshall cherche à identifier ce qu'il appelle

²⁷⁰ « Henceforth the English peasant "is a member of a society in which there is, nominally at least, one law for all men". » MARSHALL cite un contemporain, p. 18.

²⁷¹ « When freedom became universal, citizenship grew from a local into a national institution. » MARSHALL, p. 18.

²⁷² « It did not confer a right, but it recognised a capacity. » MARSHALL, p. 20.

²⁷³ D. CHAGNOLLAUD, « Suffrage universel et mandat », *Encyclopédie universalis, politique*, <https://www.universalis.fr/encyclopedie/suffrage-universel/4-suffrage-universel-et-mandat-politique/> (7/1/23).

²⁷⁴ On a d'ailleurs pu par la suite lui reprocher d'avoir oublié les femmes dans son analyse. Il faut noter que ce n'est pas le cas. Il propose une fresque historique qui limite son propos, mais il note que sont exclues de la citoyenneté politique les femmes jusqu'en 1918, date de la loi sur le suffrage universel. T. H. MARSHALL, *op.cit.*, p. 21.

²⁷⁵ Voir *infra*, IIA.

²⁷⁶ Voir *infra*, IIB.

²⁷⁷ T. H. MARSHALL, *op.cit.*, p. 21.

l'institutionnalisation d'un droit qui n'advient que lorsqu'il est accordé effectivement à tous. Et il faudra alors ici définir aussi « l'effectivité »²⁷⁸.

§3. Des droits sociaux sans citoyenneté sociale

On nous autorisera une petite diversion qui tient à la lecture du texte de Marshall et qui met en lumière une autre composante majeure de la citoyenneté sociale qu'est la participation. Lorsque Marshall prend l'exemple du droit au bien-être social, il le trouve d'abord dans la *Poor Law*, mais selon lui, il ne s'agit pas alors d'un droit du citoyen parce que celui-ci devrait se départir de ses qualités citoyennes pour y avoir accès. Il explique que « la *Poor law* traitait les requêtes des pauvres, non pas comme une partie intégrante des droits des citoyens, mais comme une alternative à ceux-ci –comme des requêtes auxquelles on n'accéderait que si le requérant cessait d'être un citoyen dans le sens véritable du terme. Les indigents²⁷⁹ abandonnaient en pratique leur droit civil à la liberté individuelle/personnelle, en acceptant d'être interné dans un hospice, et ils abandonnaient de droit tout droit politique qu'ils aient pu avoir »²⁸⁰. Ce handicap créé par l'incapacité électorale a été maintenue jusqu'en 1918. La stigmatisation attachée au secours des pauvres exprimait bien les sentiments profonds de ceux qui acceptaient ce secours, ceux qui devaient franchir la ligne qui séparait la communauté des citoyens de la compagnie des proscrits et des destitués »²⁸¹. Sans que Marshall n'utilise ce terme, apparaît l'idée d'une certaine dignité (l'absence de conditions dégradantes, de honte ou d'abandon de droits participatifs).

Ce passage est fascinant car il montre qu'un droit peut être vidé de son sens, de son contenu ; comment une citoyenneté sociale peut ne pas advenir alors même que des droits sociaux sont reconnus. On notera deux interprétations complémentaires, la première passive par opposition à la seconde qui peut être qualifiée d'active. La première interprétation de la citoyenneté sociale est l'attribution de droits à des prestations en cas de chômage, de maladie, de vieillesse ou tout autre sorte de rigueurs découlant des dangers des marchés capitalistes²⁸². Marshall concentrait son attention sur la contradiction entre une égalité formelle tenant à la citoyenneté et une inégalité sociale de fait²⁸³. Les droits sociaux accordés seraient une façon de réconcilier ou au moins de limiter, les conflits entre capitalisme et citoyenneté. Il explique que

²⁷⁸ Voir *infra*, début de la deuxième partie et troisième partie.

²⁷⁹ Selon Marshall, les indigents sont à distinguer des pauvres qui doivent quand même trouver une incitation à travailler.

²⁸⁰ « *The Poor Law treated the claims of the poor, not as an integral part of the rights of the citizen, but as an alternative to them-as claims which could be met only if the claimants ceased to be citizens in any true sense of the word. For paupers forfeited in practice the civil right of personal liberty, by internment in the workhouse, and they forfeited by law any political rights they might possess.* » MARSHALL, p. 24.

²⁸¹ « *This disability of disfranchisement remained in being until 1918, and the significance of its final removal has, perhaps, not been fully appreciated. The stigma which clung to poor relief expressed the deep feelings of a people who understood that those who accepted relief must cross the road that separated the community of citizens from the outcast company of the destitute.* » MARSHALL, p. 24.

²⁸² B. TURNER, « Outline of a theory of citizenship », in C. MOUFFE (dir.), *Dimensions of radical democracy: pluralism, citizenship, community*, London, New York, Verso, 1992, pp. 33-63.

²⁸³ T.H. MARSHALL, *op. cit.*, spec. p. 6 et s.

les droits sociaux, via l'État providence, égaliseraient les chances²⁸⁴. Les droits sociaux donneraient aux individus un sentiment de sécurité, qui serait au fondement d'une idée d'appartenance et de participation à la communauté politique. Il y aurait alors une identité collective formée par l'État et les citoyens. On atteint une seconde interprétation active de la citoyenneté sociale qui traite de la participation à la vie économique et sociale. Celle-ci est facilitée par une certaine qualité d'éducation et de travail. Ces propositions conduiront aux analyses de Robert Castel sur la citoyenneté sociale²⁸⁵.

Nous refermons ici la parenthèse pour identifier la véritable citoyenneté sociale selon Marshall, celle qui adviendra au XX^e siècle. Le changement se fera, et la citoyenneté sociale adviendra à partir du moment où l'on acceptera que les citoyens ont des droits sociaux attachés à leur citoyenneté, à leur statut. On retrouve ensuite, dans le fil du récit, la démonstration qu'il avait initiée lorsqu'il s'intéressait aux droits civils. La citoyenneté sociale n'advient que lorsqu'elle est accordée à tous, que lorsqu'elle n'est pas limitée à ceux qui ont abandonné toute idée de participation à la société, que lorsqu'elle devient universelle.

Il convient de retenir l'idée d'une citoyenneté sociale universelle porteuse d'un statut unique et de droits accordés à tous. On y ajoutera la convocation d'une certaine dignité. Cette définition a fait l'objet de nombreuses interprétations : certains s'intéressent à la généralité du statut²⁸⁶, d'autres aux droits²⁸⁷, à l'égalité²⁸⁸, à la participation²⁸⁹ ou encore à l'universalité²⁹⁰. Le texte de Marshall s'est révélé fondateur et n'a pas été oublié parce qu'il transcende l'histoire britannique pour proposer une conceptualisation de la citoyenneté et de la citoyenneté sociale propre à être reprise et à transposée à d'autres mœurs et sociétés.

²⁸⁴ « *Social rights via the welfare state would equalize life chances* », p. 8 dans T. FAIST, *Social citizenship for whom?: Young Turks in Germany and Mexican Americans in the United States*, Avebury, Aldershot, 1995.

²⁸⁵ Voir *infra*, troisième partie.

²⁸⁶ Voir G. BLIGH in Gr. BLIGH et C. MARZO (coord.), DOSSIER : *La citoyenneté sociale à l'heure actuelle : relecture de T.H. Marshall*, *Revue de Droits de l'Homme*, Janvier 2023. 23 | 2023 *Revue des droits de l'homme* – N°23 (openedition.org) : <https://journals.openedition.org/revdh/16136>.

²⁸⁷ J.M. BARBALET, *Citizenship: Rights, Struggle, and Class Inequality*, Milton Keynes, Open University Press, 1988.

²⁸⁸ Voir T. PULLANO in Gr. BLIGH et C. MARZO (coord.), DOSSIER : *La citoyenneté sociale à l'heure actuelle : relecture de T.H. Marshall*, *Revue de Droits de l'Homme*, Janvier 2023. 23 | 2023 *Revue des droits de l'homme* – N°23 (openedition.org) : <https://journals.openedition.org/revdh/16136>. qui s'intéresse à la manière dont des artefacts juridiques permettent d'organiser une domination à l'échelle continentale sans possibilité réelle de résistance.

²⁸⁹ Voir la notion de citoyenneté industrielle, *infra* ; M. FERRERA, « EU Citizenship Needs a Stronger Social Dimension and Soft Duties », in R. BAUBÖCK, *Debating European Citizenship*, Cham, Springer, 2018, p. 197.

²⁹⁰ Par exemple N. KERSCHEN, « Universalité et citoyenneté sociale », in I. DAUGAREILH et M. BADEL (dir.), *La sécurité sociale, Universalité et modernité, Approche de droit comparé*, Paris, Pedone, 2019, p. 451.

Chapitre III. Comprendre la citoyenneté sociale aujourd'hui

L'aspect de la citoyenneté sociale de Marshall qui intéresse cette étude et que nous voulons étudier plus avant est la question de l'universalité et l'universel²⁹¹. On retrouve ces définitions ou du moins ces questionnements à la lumière de la leçon de Marshall. Dans son cours, l'universalité est « ce qui est accordé à tous » par l'Etat. Il recherche, comme nous l'avons vu plus haut une institutionnalisation ou une garantie à l'échelle nationale.

Le terme universel connaît plusieurs définitions. Il faut d'abord rappeler qu'il vient du terme « univers ». Du latin *universum* de même sens dérivé de l'adjectif *universus* (« tout entier », « universel », « général »), lui-même composé de *uni* (« un », « tout ») et *versus* (« qui tourne ») : l'univers est « tout ce qui tourne autour de nous ». L'universel est dès lors ce qui nous entoure, mais on pourra comprendre cette idée de plusieurs façons selon le cadre qu'on considère. C'est ainsi que l'universel pourra tour à tour être le « caractère de ce qui concerne l'univers, le cosmos », « de ce qui s'étend sur toute la surface de la terre », « de ce qui concerne, implique tous les hommes », ou encore « de ce qui convient distributivement à tous les individus d'une classe » ou « qui s'applique à tous les cas »²⁹². En droit plus précisément, on trouvera une universalité des biens ou budgétaire pour appréhender l'ensemble des biens ou des rentrées et des dépenses²⁹³. Cette définition n'est pas pertinente ici, mais elle présente l'intérêt de cerner le terme.

En droit toujours, l'universel doit être compris comme ce qui s'étend à l'ensemble des hommes d'un cadre donné, d'une catégorie donnée (implicite ou explicite). En droit international, un droit universel sera accordés à tous les habitants de la Terre. En droit interne, un droit universel, comme par exemple le droit à la protection sociale, sera accordé à tous les habitants dudit pays. Cette définition nous intéresse parce qu'elle alimente la proposition de Marshall. Diane Roman a de surcroît proposé trois définitions de l'universalité : la première axiologique (existence d'une communauté de valeurs), la seconde juridique (existence d'une proclamation univoque de ces droits) et la troisième de mise en œuvre ou d'effectivité (existence de mécanismes tendant à rendre justiciables ces droits et à garantir leur effectivité)²⁹⁴. On peut dès lors comprendre l'universalité comme quelque chose qui *s'étend* à tous étant entendu qu'il faudra définir le cadre de l'étude (monde, pays, région, catégorie juridique) ainsi que comme quelque chose qui *s'applique* à tous (avec une gradation du théorique, de la proclamation jusqu'au pratique de la mise en œuvre).

Ces deux approches se retrouvent dans l'analyse de Marshall. Pour rechercher la citoyenneté sociale aujourd'hui, il faut envisager ces deux définitions que sont l'application et l'étendue des droits. Plus précisément, il faut envisager quatre aspects: la question de l'universalité / application des droits se retrouve dans l'institutionnalisation de droits et la création d'un statut

²⁹¹ Voir C. MARZO in G. BLIGH et C. MARZO (coord.), DOSSIER : La citoyenneté sociale à l'heure actuelle : relecture de T.H. Marshall, *Revue de Droits de l'Homme*, Janvier 2023. 23 | 2023 *Revue des droits de l'homme* – N°23 (openedition.org) : <https://journals.openedition.org/revdh/16136>.

²⁹² Voir les définitions de « Universel » et « universalité » du Larousse.

²⁹³ Voir la définition de Universalité du CNRTL, <https://www.cnrtl.fr/definition/universalit%C3%A9>.

²⁹⁴ D. ROMAN, « L'universalité des droits sociaux à travers l'exemple du droit à la protection sociale », *CRDF*, N°7, 2009, pp. 117-132.

unique englobant les autres statuts (Section 1). La question de l'universalité / étendue des droits se retrouve dans les questions de la fundamentalité des droits et la définition du citoyen par rapport à l'individu (Section 2).

Il est difficile de transposer la citoyenneté sociale aux travailleurs de plateformes parce que cette citoyenneté a aujourd'hui un sens différent de celui développé par Marshall dans les années 50 en Angleterre. Afin d'illustrer notre propos, nous ne nous intéresserons dans cette partie qu'à la question de la protection sociale et de l'accès aux soins de santé des travailleurs de plateformes numériques. C'est un sujet étroit par comparaison avec le champ d'application matériel de la citoyenneté sociale dessinée par Marshall (qui incluait encore le droit à l'éducation, au logement ou encore à la protection juridictionnelle), mais il présente l'intérêt de permettre d'analyser plusieurs points saillants de l'exposé de Marshall à la lumière du contexte actuel que nous venons de définir : l'institutionnalisation de droits par la création d'un statut unique englobant les autres statuts et la fundamentalité des droits du citoyen. Le premier point se retrouve aujourd'hui quoiqu'il faille mettre en lumière des variations par rapport aux concepts historiques alors que le second crée des obstacles à une reprise de la citoyenneté sociale.

Section 1. L'institutionnalisation de droits sociaux attachés à un statut unique

Pourrait-on aller vers un renouveau de la citoyenneté sociale dans le monde numérique ? Pour se faire, il faut décortiquer la notion proposée par Marshall et confronter chaque élément à la réalité et aux propositions juridiques actuelles. Il faut faire attention au choix des mots qui pourraient dénaturer la pensée de Marshall. La question de l'universalité / application d'un droit est double : il s'agit de la question de son institutionnalisation ou de sa garantie (§11) et de celle du statut qui y est attaché (§2).

§1. L'institutionnalisation des droits sociaux à l'échelle nationale

Nous venons de voir que, selon Marshall, un droit est universel lorsqu'il est accordé à tous par l'État. Il ajoute qu'il sera dès lors « institutionnalisé »²⁹⁵ nationalement ou encore garanti à l'échelle nationale. Cette conception s'est retrouvée dans la création de la sécurité sociale en particulier dans les systèmes beveridgiens. Dans ce sens, on peut dire que la proposition principale attachée à la citoyenneté sociale de Marshall se retrouve aujourd'hui. En effet, tous les citoyens²⁹⁶ du simple fait de leur citoyenneté avaient droit à une protection sociale. La protection sociale est ici entendue comme l'ensemble des mécanismes de prévoyance collective, qui permettent aux individus d'affronter les conséquences financières des risques

²⁹⁵ Ce terme est celui utilisé par MARSHALL. Il nous a semblé utile de la maintenir parce qu'il fait référence à des travaux de sociologie relatifs à l'institutionnalisation et la désinstitutionnalisation, voir A. CONCHON, M. DRESSEN et F. REY, « Désinstitutionnalisation des relations professionnelles ? », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 6, n° 1, 2011, p. 125-146.

²⁹⁶ Voir *infra* pour la définition de ce terme.

sociaux. Ces risques sont divers. Il s'agit de la vieillesse, les accidents du travail, la maladie, l'invalidité, le chômage et la maternité, entre autres²⁹⁷.

Dans les systèmes bismarckiens - comme la France à l'origine - la protection est fondée uniquement sur le travail et sur la capacité des individus à se voir reconnaître des droits grâce à leur activité professionnelle. Elle est alors obligatoire et repose sur une participation financière des ouvriers et des employeurs sous forme de cotisations sociales qui ne sont pas proportionnelles aux risques mais aux salaires. La citoyenneté sociale universelle n'a pas lieu d'être puisque, par définition, ceux qui n'ont pas d'activité professionnelle seront exclus de cette protection. Toutefois, la pratique a montré que tous les États ont reconnu et institué une protection sociale universelle. Aujourd'hui, l'accès aux soins est l'un des droits de la personne, voire de l'usager²⁹⁸. Parfois défini comme la faculté offerte à chacun de recevoir des soins préventifs ou curatifs sans critère de situation sociale ou d'état de santé, il permet encore de dépasser les fondements des systèmes de protection sociale où les logiques bismarckienne et beveridgienne s'affrontent, se retrouvent, voire se complètent.

Tous les États donnent un accès à la protection sociale et aux soins de santé aux personnes, aux travailleurs et par conséquent aux travailleurs de plateformes. Il faut distinguer entre les États qui accordent un accès aux soins à tous sans distinction et ceux qui accordent ce droit en fonction de certains critères (par exemple une activité professionnelle selon le modèle Bismarckien), mais force est de reconnaître que tous ont normalement accès à une protection sociale « socle »²⁹⁹. En France, par exemple, il existe un régime universel « de base » (CMU santé, maladie³⁰⁰). En Suisse, tous les travailleurs ont une couverture maladie et une assurance invalidité universelles.

En Suède et au Royaume-Uni, les soins de santé sont un droit accordé à toutes les personnes dès lors qu'elles sont enregistrées et créent une obligation pour les institutions publiques de fournir ces services. Ces systèmes de protection sociale sont fondés sur la résidence. Au Brésil aussi, le principe de l'universalité est posé. En Espagne et au Portugal, le système national d'accès aux soins se caractérise par la gratuité et l'universalité pour les soins de santé de base et les urgences (consultations, hospitalisations, rééducations). Le droit à l'accès aux soins est ainsi formellement reconnu dans la plupart des États au profit des travailleurs de plateformes, mais ses modalités d'exercice et son effectivité sont très variables³⁰¹. L'accès à ce socle pourrait être conçu comme un droit universel conduisant à une citoyenneté sociale.

²⁹⁷ Voir D. OBONO, C. GRANDJEAN, *Rapport d'information déposé par la commission des affaires européennes sur la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques*, n° 3789, déposé(e) le mercredi 20 janvier 2021, https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/protection_travailleurs_plateformes.

²⁹⁸ L'usager du service public rappelle le caractère public de système de sécurité sociale et de protection sociale dans chacun des États de cette étude. Il pourra néanmoins être complété par un système d'assurance privée.

²⁹⁹ Pour reprendre les termes de GRANDJEAN, OBONO, *op. cit.*

³⁰⁰ Qui a pour but de couvrir certaines catégories de dépenses pour tous les individus et dont les prestations sont les mêmes pour tous et accordées sans conditions de cotisations, ni de ressources.

³⁰¹ Voir le dossier sur l'accès aux soins des travailleurs de plateformes, *RDSS*, 2022-6, décembre 2022. Voir aussi Z. KILHOFFER, W. P. De GROEN, K. LENAERTS, I. SMITS, H. HAUBEN, W. WAEYAERT, E. GIACUMACATOS, J.-Ph. LHERNOULD, S. ROBIN-OLIVIER, « Study to gather evidence on the working conditions of platform workers », VT/2018/032, *Final Report*, 13 March 2020.

L'institutionnalisation du droit à la protection sociale est admise de nos jours. Dans cette mesure, les préceptes de Marshall se retrouvent. Il faut encore se demander si cette institutionnalisation est valide si elle n'est pas complètement effective. C'est une question à laquelle Marshall répond implicitement. En effet, il affirme qu'un droit n'existera que lorsqu'il sera accordé à tous. Cette approche est confortée par la troisième définition de Diane Roman vue *supra* qui permet aussi d'insister sur la mise en œuvre en recherchant l'existence de mécanismes tendant à rendre justiciables les droits et à garantir leur effectivité)³⁰². Marshall s'intéresse à la réalité des droits. Il cherche d'ailleurs à limiter les inégalités concrètes des classes sociales. Il sera repris en ce sens par plusieurs sociologues comme Robert Castel, qui cherchent aussi à limiter les inégalités de fait. Selon lui, la citoyenneté sociale est comprise comme « le fait de pouvoir disposer d'un minimum de ressources et de droits indispensables pour s'assurer une certaine indépendance sociale »³⁰³.

L'analyse de la pratique montre que l'universalité recherchée est doublement restreinte : d'abord, ces régimes, même lorsqu'ils sont ouverts à tous, peuvent s'avérer discriminants, directement ou indirectement, pour les travailleurs de plateformes numériques³⁰⁴. Plusieurs conditions peuvent limiter l'accès effectif des travailleurs de plateformes aux soins. Celles-ci sont variables, allant de l'exigence d'une quotité suffisante de travail pour bénéficier de prestations (ou encore de prestations d'un montant plus élevé) à la contrainte d'une ancienneté sur le poste de travail. Par exemple, en Suède, les indemnités journalières des prestations maladies en espèce sont calculées à partir d'un revenu moyen sur trois ans, alors que les travailleurs de plateformes connaissent souvent des parcours professionnels heurtés³⁰⁵. Les seuils de revenu et de durée (périodes d'acquisition, délais d'attente, périodes minimales de travail, durée des prestations) peuvent aussi constituer un frein important à l'accès à la protection sociale pour certains groupes de travailleurs salariés atypiques et pour les travailleurs non-salariés³⁰⁶. Un régime de protection sociale optionnel est aussi un danger pour

³⁰² D. ROMAN, « L'universalité des droits sociaux à travers l'exemple du droit à la protection sociale », *CRDF*, N°7, 2009, pp. 117-132.

³⁰³ Il ajoute : « C'est donc la question de pouvoir disposer d'un socle de ressources pour entrer dans un système d'échanges réciproques, pouvoir nouer des relations d'interdépendance et ne pas rester pris dans des rapports unilatéraux de sujétion ». Il s'appuie sur le droit à la retraite n'est qu'un exemple de cet édifice des protections sociales qui ont permis de sortir du cadre de la « modernité libérale restreinte » et de généraliser, ou de démocratiser, l'accès à la citoyenneté. Selon lui, durant la période qui a suivi la Seconde Guerre mondiale jusqu'aux années 1970, la grande majorité des citoyens des pays d'Europe occidentale, sous des modalités diverses, ont été dotés de ces ressources de base qui sont exigibles en droit et sont devenues constitutives de leur être social. On pourrait aussi parler de sécurité sociale généralisée, ou de « société assurantielle » qui assure à presque tous ces protections de base ». Le droit principal de cette citoyenneté sociale est dans cet exemple la sécurité sociale. R. CASTEL, « La citoyenneté sociale menacée », *Cités* 2008/3 (n° 35), p.133-141.

³⁰⁴ Voir un *mapping* de l'accès formel et effectif aux principales branches de la protection sociale dans les États membres par le European Social Policy Network. Il existe des études pour chacun des États membres ainsi que pour quelques autres pays européens et un rapport de synthèse (avril 2017). Voir S. Spasova, D. Bouget, D. GHAILANI et B. VANHERCKE, *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies*, European Social Policy Network, avril 2017, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7993&furtherPubs=yes>.

³⁰⁵ La Suède pose des conditions de déclaration du revenu sur une durée déterminée.

³⁰⁶ Z. KILHOFFER, W. P. *op. cit.*

l'effectivité ou pour l'existence même de ce qu'est le droit à la sécurité sociale³⁰⁷. Par ailleurs, au-delà de l'analyse juridique, l'analyse sociologique montre que certains travailleurs de plateformes n'ont pas accès aux informations leur permettant d'accéder aux soins³⁰⁸. L'institutionnalisation des droits pourrait dès lors être remise en question. Sans en débattre plus avant, il convient de se tourner vers la question complémentaire de savoir si l'on retrouve aujourd'hui l'idée d'un statut unique rattaché à la citoyenneté sociale.

Frédéric Martin propose un retour historique sur l'universalité en France³⁰⁹ qui montre la même tendance. Selon lui, lorsqu'en 1945, l'universalité semble enfin pleinement à l'ordre du jour au point que paraissent converger victoire militaire, démocratie libérale et démocratie sociale. La protection sociale, jusque-là embryonnaire, se voit enfin consacrée en principe comme en pratique. Au programme de Beveridge de 1942 répond celui du C.N.R. de 1944, aux réformes britanniques la mise en place de la Sécurité sociale en France. Un nouveau modèle est également promu, dès 1944, par l'O.I.T. dans la Déclaration de Philadelphie³¹⁰ tandis que Thomas H. Marshall défend, en 1949, l'idée d'une citoyenneté sociale³¹¹. Quant au préambule de la Constitution de 1946, il trouve un prolongement, deux ans plus tard, dans la Déclaration universelle des droits de l'homme en ses articles 22 et suivants.

Selon Frédéric Martin, « cette convergence masque cependant des différences profondes que ce soit du point de vue des principes, des modes d'organisation et de financement ou des prestations et garanties » (sans même parler des désignations³¹²). Les comparaisons internationales et les typologies, à commencer par celle de G. Esping-Andersen, sont à cet égard particulièrement éclairantes³¹³. D'une part, l'universalité proclamée est loin d'être

³⁰⁷ Voir par exemple I. DAUGAREILH, *Rapport*, op. cit., p. 233. Elle note à juste titre que « le législateur français se situe doublement en porte à faux, d'une part en discriminant les travailleurs des plateformes par l'établissement d'un seuil de chiffre d'affaires à partir duquel peut être envisagée une compensation par la plateforme, et d'autre part, en créant une sous-catégorie pouvant bénéficier d'une politique de prévention et de complémentaire santé ».

³⁰⁸ Voir l'étude CEPASSOC de F. GALLOT et A. KOECHLIN, in C. MARZO (dir.), *Réinventer les fondements de la protection sociale*, op. cit.

³⁰⁹ Voir la contribution de F. MARTIN in C. MARZO (dir.), *Réinventer la protection sociale des travailleurs de plateformes numériques: Etude pluridisciplinaire des fondements de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes*, Mare et Martin, 2023.

³¹⁰ A. SUPIOT, *L'Esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, [2010] rééd. Seuil, 2021, p. 9-24 ; S. KOTT, « Un modèle international de protection sociale est-il possible ? L'OIT entre assurance et sécurité sociale (1919-1952) », *Revue d'histoire de la protection sociale*, 10, 2017/1, p. 62-83.

³¹¹ T.H. MARSHALL, *Citizenship and Social Class and Other Essays*, Cambridge University Press, 1950.

³¹² « État-providence », « État social », Welfare State ou protection sociale sont autant de désignations régulièrement discutées ; voir not. : J.-Cl. BARBIER [et al.], *Le Système français de protection sociale*, La Découverte, 2021, p. 4-7 ; Fr.-X. MERRIEN, « Aux origines de l'État-providence. Enquête sur une expression controversée », *La Vie des idées*, 8 octobre 2019 (<https://laviedesidees.fr/Aux-origines-de-l-Etat-providence.html>) ; ou, en dernier lieu : N. DA SILVA, *La bataille de la Sécu. Une histoire du système de santé*, La Fabrique, 2022. – Sur la fondamentalité de la protection sociale, voir également É. DELRUELLE, « Une conception tridimensionnelle de la démocratie », *Philosophie de l'État social. Civilité et dissensus au XXI^e siècle*, Kimé, 2019, p. 63-95

³¹³ Fr.-X. MERRIEN [et al.], *L'État social. Une perspective internationale*, Armand Colin, 2005, spéc. p. 1-60 à propos des typologies ; H. TOURARD, « La diversité des modèles sociaux et le modèle social européen », *Le concept de diversité en droit de l'Union européenne*, sous la dir. de Ph. ICARD et J. OLIVIER LEPRINCE, Bruylant, 2015, p. 175-187.

effective et nombreuses sont les situations qui continuent à se caractériser par une moindre protection sociale, à commencer, pour la France, par les « indépendants », les chômeurs ou les situations qui ne relèvent pas du travail (famille, maternité, logement). Les transformations de la protection sociale depuis 1945 se caractérisent à la fois par une extension des situations couvertes – qui confirme le caractère incomplet de l’universalité proclamée – mais aussi par des prestations moindres ou davantage conditionnées³¹⁴. D’autre part, on observe que se maintiennent des régimes différenciés qui font écho aux origines de la protection sociale. Dans bien des pays, au XIX^e siècle, les premiers secteurs protégés correspondent à des secteurs stratégiques qu’il convient, pour les États, de sécuriser : mines ou transport notamment, mais aussi fonctionnaires et, en particulier, militaires ou forces de police³¹⁵.

Pour Frédéric Martin, « le « moment » 1945 est ainsi doublement trompeur. En premier lieu, l’universalité de principe est immédiatement tempérée par le maintien d’une nécessaire spécification des régimes de protection et par la poursuite d’un mouvement progressif d’universalisation qui en contredit la fondamentalité. En second lieu, la célébration de ce moment clef comme une nouvelle étape dans la protection des droits fondamentaux contredit le fait que pour l’O.I.T. ou pour T.H. Marshall, le processus historique n’est pas la marque du caractère secondaire des droits sociaux mais des obstacles à surmonter pour que leur caractère fondamental soit reconnu. La « citoyenneté sociale » défendue par Marshall est ainsi souvent interprétée à l’aune de l’histoire qu’il reconstruit. Celle-ci s’est imposée comme un modèle : à la première génération de droits civils succéderait une seconde génération de droits politiques avant d’aboutir à la fameuse « troisième génération », celle des droits sociaux comme « droits-créances », ainsi qu’on les désigne en France à partir des années 60. Le volume récemment dirigé par Claire Marzo et Gregory Bligh vient précisément rappeler à quel point les droits sociaux ne sont pas pour lui l’expression d’une citoyenneté élargie mais d’une citoyenneté aboutie »³¹⁶.

§2. Un statut unique

Selon Marshall, la citoyenneté sociale permet à tous les citoyens d’obtenir un statut unique. Mais il faut caractériser ce statut afin de comprendre s’il se retrouve de nos jours. Il est intéressant de procéder à une comparaison avec le système britannique des années 50 fondé sur un rapport de Beveridge en 1942 et faisant écho aux développements internationaux de

³¹⁴ Voir not. C. BEC, *La sécurité sociale : une institution de la démocratie*, Gallimard, 2014.

³¹⁵ Fr.-X. MERRIEN [et al.], *L’État social. Une perspective internationale*, op. cit., passim.

³¹⁶ F. MARTIN, op. cit., voir aussi « *La citoyenneté sociale à l’heure actuelle : relectures de T.H. Marshall*, dossier thématique coord. par C. MARZO et G. BLIGH », *La Revue des droits de l’homme*, 23, février 2023 (<https://journals.openedition.org/revdh/16589>), spéc. G. BLIGH, « Des statuts pluriels au statut général. Importance du processus historico-politique dans la conception des droits de Marshall » (<https://journals.openedition.org/revdh/16594>) et C. MARZO, « Vers une citoyenneté sociale des travailleurs de plateformes numériques ? Relecture de T.H. Marshall au XXI^e siècle » (<https://journals.openedition.org/revdh/16864>).

l'époque³¹⁷. Ce qui permet à Marshall de parler de citoyenneté sociale est en réalité un système de protection sociale fondé sur deux idées clefs³¹⁸ : D'abord, ce système met fin au système antérieur à la guerre, de subventions accordé au gré des besoins pour faire le choix de l'universalisme. Ensuite il cherche à établir un revenu minimum en dessous duquel personne ne devrait se trouver³¹⁹. Il classe la population entre quatre catégories de personnes en âge de travailler et deux autres au-dessus et en-dessous de cet âge. On distingue les salariés, c'est-à-dire ceux qui ont un contrat de travail ; les autres légitimement occupés, dont les employeurs, commerçants et travailleurs indépendants de toutes sortes ; les femmes au foyer, femmes mariées en âge de travailler ; les autres personnes en âge de travailler, mais sans occupation ; les personnes en dessous de l'âge de travailler ; les personnes retraités ou au-dessus de l'âge de travailler³²⁰. La distinction surprend aujourd'hui en particulier lorsqu'on considère la position de la femme³²¹. On sait que cette classification a évolué par la suite sur le plan législatif. Mais elle présente l'intérêt de montrer la distinction opérée en pratique entre travailleur salarié et travailleurs indépendants.

Peut-on en déduire que la diversité des statuts d'emploi –comme la diversité des classes sociales pour Marshall ou les deux premières catégories d'actifs de Beveridge– pourrait être admise dès lors qu'il existe une universalité des droits attachés à une certaine citoyenneté ? Ce sera la solution anglaise. On pourrait imaginer que ce soit la solution française. Il faut alors insister sur l'universalité des droits prônée par le plan Beveridge. Pour Beveridge, l'universalité reste la clef du système avec deux autres principes qui sont l'unité et l'uniformité. Ce programme s'applique à tous les citoyens (à tous les résidents puisque la distinction n'est pas faite dans le rapport³²²). Il est fondé sur une universalité sélective, ce qui signifie que les quatre premières catégories contribuent alors que les autres ont des droits en fonction de leurs besoins, les trop jeunes et les trop vieux reçoivent une allocation. Les actifs reçoivent une protection en fonction des risques qu'ils encourent (chômage, handicap, perte de revenu, veuvage ou séparation pour une femme mariée). Toutes les catégories sont couvertes par un système d'accès aux soins, de formation et de prise en charge des coûts funéraires.

³¹⁷ En 1944, la déclaration historique de l'OIT prône une extension des mesures de sécurité sociale, et la coopération directe et systématique des institutions de sécurité sociale au niveau régional et international. Un an plus tard, l'assemblée générale des Nations Unies adopte la déclaration universelle des droits de l'homme dont l'article 22 reconnaît que « chacun, en tant que membre de la société a un droit à la sécurité sociale ». En 1952, l'OIT adopte la convention n°102 sur les standards minimums de sécurité sociale et en 2001, elle lance une campagne globale sur l'amélioration de la sécurité sociale. Voir ILO, « From Bismarck to Beveridge: Social security for all », *Magazine World of Work* 67, December 2009: Social security as a crisis response; Ageing societies; Extending health care..., https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_120043/lang-en/index.htm (27/5/21).

³¹⁸ S. LANSLEY affirme: « *William Beveridge's 1942 Report shaped the founding of the welfare state—but the plan was never fully implemented. Now is the time to complete the job* », in : « BEVERIDGE, Covid and unfinished business », *Prospect Magazine*, March 11, 2021. Voir ég. S. LANSLEY et H. REED, *The Compass report, Basic Income for All: From Desirability to Feasibility, Report*, <https://www.compassonline.org.uk/publications/basic-income-for-all-from-desirability-to-feasibility/> (23/5/21); S. LANSLEY, *The Richer, The Poorer: How Britain enriched the few and failed the poor, a 200 year history*, Policy Press, 2021.

³¹⁹ W. BEVERIDGE, *Full employment in a free society*, New York, Norton, 1945.

³²⁰ Rapport librement accessible dans son intégralité: <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/coll-9-health1/coll-9-health/> (24/5/21).

³²¹ Voir *supra*, champ d'application.

³²² Voir *infra*.

À la lumière des développements britanniques, il apparaît que le système de protection sociale français actuel ne contredit pas la reconnaissance d'une citoyenneté sociale fondée sur un principe d'universalité quand bien même plusieurs statuts d'emploi coexistent. Cette citoyenneté sociale reste implicite puisqu'elle n'a pas été pensée dans ces termes, le texte de Marshall n'ayant même jamais été traduit en français³²³. Elle trouve son fondement sur les droits sociaux fondamentaux et la Constitution depuis 1946.

L'application automatique d'un régime universel « de base » (type CMU en France³²⁴), à l'exclusion du bénéfice d'un régime général de sécurité sociale n'exclut pas un régime spécifique plus favorable pour les salariés, créant une différence³²⁵. La citoyenneté sociale n'empêche pas l'existence de statuts supplémentaires différenciés. Dans tous les pays, même ceux fondés sur un modèle beveridgien à prétention universelle, on trouve toujours des prestations contributives qui sont, par essence, réservées aux salariés. Ainsi, les prestations de maladie et autres prestations adjacentes en cas d'accident du travail et/ou de maladie professionnelle sont destinées à compenser la perte de revenu et sont donc des prestations basées sur le travail et structurées comme des droits contributifs accordés aux personnes qui gagnent un revenu avec leur travail et remplissent des critères d'éligibilité déterminés. Il faut ajouter que le montant de ces prestations peut aussi varier en fonction de la situation du travailleur de plateforme³²⁶. Cette distinction implique que le statut de travailleur de plateformes sera un critère déterminant pour décider de son accès à de telles prestations. Par exemple, en France, on distingue entre les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants. En matière d'accident du travail, alors même que les activités de livraison et de transport sont accidentogènes, aucun dispositif obligatoire n'est prévu pour les travailleurs de plateformes indépendants ou micro entrepreneurs ; seul existe un recours facultatif, mal connu des intéressés, à une assurance volontaire ou privée³²⁷.

De même, les appels à l'universalité que l'on trouve au niveau international, écho de justice sociale, ne mettent pas fin à une gradation des droits accordés à des travailleurs ayant des statuts différenciés. En effet, l'OIT envisage un complément par « des régimes d'assurance sociale contributifs qui offrent des niveaux de protection accrus »³²⁸. Autrement dit, le socle de base ne remet pas en question un système bismarckien supplémentaire.

³²³ On a pu parler de citoyenneté sociale ou encore de démocratie sociale avec les lois Auroux, mais le sens en était différent, plus tournée vers une participation aux décisions de l'entreprise, similaire à ce que Marshall appelle la citoyenneté industrielle. Voir C. MARZO, *La dimension sociale de la citoyenneté européenne*, PUAM, 2009.

³²⁴ Qui n'est pas un droit de citoyenneté, mais qui relève de l'accueil ou de la protection de l'Etat en cas de situation régulière sur le territoire par le biais de la compétence de l'Etat au sens du droit international. Voir *infra*.

³²⁵ Par exemple, en Suède et au Portugal, la prise en charge des premiers jours de maladie varie et le délai de carence est plus important pour les indépendants. La durée du versement de l'indemnité est aussi plus limitée.

³²⁶ Voir *supra*. C'est le cas de la Suède, voir A. HARTZEN, RDSS, 2022-6, p. 30.

³²⁷ Article. L. 7342-1 du Code du travail introduit par la loi LOM de 2019 ; J.-Y. FROUIN, Avec le concours de J.-B. BARFETY, *Réguler les plateformes numériques de travail*, Rapport au Premier Ministre, 1er décembre 2020.

³²⁸ OIT, Commission mondiale sur l'avenir du travail, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, Bureau international du travail, Genève, 2019, p.36. BIT, Rapport mondial sur la protection sociale, *Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs du développement durable 2017-2019*, OIT, Genève, 2019, p. 12.

L'OIT recherche une plus grande égalité et une plus grande justice tout en envisageant des différences de statuts d'emploi emportant des garanties graduelles³²⁹. Les organisations internationales font état d'une dégradation de l'accès aux soins et à la protection sociale d'un nombre croissant de travailleurs et en particulier des travailleurs de plateformes. Elles insistent sur le besoin de venir en aide à ces personnes en reconnaissant un socle de protection de base. Le terme d'universalité doit être compris ici en ce que tous auront un accès aux soins, une couverture, mais celle-ci sera variable. On ne trouvera pas d'uniformité ou d'égalité du montant ou de la nature des prestations entre les catégories sociales³³⁰. En d'autres termes, c'est l'effectivité du droit à la sécurité sociale qui est prônée.

De même au niveau de l'Union européenne, la Recommandation de 2019 suggère un principe général d'universalité pour ce qui concerne la protection sociale des travailleurs salariés et non salariés. Il faut néanmoins considérer qu'elle envisage des adaptations à la spécificité de groupes de travailleurs considérés avec par exemple la reconnaissance d'une présomption de salariat qui fait perdurer la distinction entre travailleurs salariés et non salariés dans une proposition de directive de 2021³³¹.

Les États et les organisations internationales distinguent entre les travailleurs, laissant certains travailleurs de plateformes en situation de vulnérabilité. Faut-il conclure qu'il existe ou qu'il n'existe pas un statut unique qui pourrait être assimilé à la citoyenneté sociale marshallienne ? D'un côté, une perspective consiste à dire qu'il n'en existe pas. La simple existence de statuts différenciés empêche d'envisager une citoyenneté sociale. La multiplicité des statuts s'oppose à la proposition de Marshall d'un statut unique. De l'autre, une autre perspective plus nuancée consiste à dire qu'un tel statut existe puisque tous les résidents légaux ont accès à une protection sociale et aux soins. Certains diront que la citoyenneté sociale peut être posée en amont de ces statuts d'emploi. On pourrait même ajouter que s'il existe un certain socle ou filet de protection qui pourrait être assimilé à un statut du résident légal. Nous sommes tentés de conclure que l'universalité de Marshall n'est pas une façon de mettre fin à la dichotomie travailleur salarié / travailleur indépendant, au dépassement de statuts spécifiques. L'intérêt de cette citoyenneté sociale, est peut-être l'institution d'un standard, d'un socle de protection pour les indigents qu'ils soient citoyens ou résidents.

Section 2. La fundamentalité des droits du citoyen

Penser la citoyenneté sociale, est-ce considérer non plus la citoyenneté mais les droits, voire les droits fondamentaux qui créent un plancher commun minimum ? Penser le citoyen, est-ce renier le résident ? Mais dans ce cas, faut-il encore parler de citoyenneté sociale ? Ne vaudrait-il pas mieux parler des droits fondamentaux des résidents légaux ou ressortissants dans un cadre étatique ou encore des individus en droit international, c'est-à-dire abstrait de toute

³²⁹ *Ibid.*

³³⁰ Sur la notion d'universalité, voir N. KERSCHEN, « Universalité et citoyenneté sociale », précit., p. 451, qui présente le rapport Beveridge ; ainsi que D. Roman, « L'universalité des droits sociaux à travers l'exemple du droit à la protection sociale », précit., pp. 117-132.

³³¹ Proposition de Directive Du Parlement Européen Et Du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, COM 2021/762.

communauté ? Il faut envisager ces deux questions de la fundamentalité des droits (§1) et de la définition du citoyen (§2).

§1. Fundamentalité des droits ou citoyenneté ?

Il faut encore se poser la question de savoir si l'institutionnalisation des droits correspond à une fondamentalisation de ceux-ci, au détriment de leur rattachement à la citoyenneté. Nous n'évoquerons que brièvement le débat entre droits de la citoyenneté et droits fondamentaux³³². Marshall se concentre sur la question de la citoyenneté et des droits qui lui sont attachés. Mais il n'envisage pas les droits sans la citoyenneté. Une façon de revenir aux sciences juridiques est de comprendre la citoyenneté sociale comme un plancher commun minimum de droits au-dessus duquel des inégalités peuvent advenir³³³. L'universalité-fondamentalité fait écho à l'universalité-citoyenneté de Marshall. Dans cette mesure, la citoyenneté sociale garde toute son utilité aujourd'hui encore. Se pose la question de savoir quelle est la nature de l'universalité demandée. S'agit-il de l'inclusion d'un plus grand nombre de personnes dans le statut, ou de l'autonomisation des droits vis-à-vis du statut ? Pencher vers la seconde option revient à opérer un basculement dans le registre de l'universalité-fondamentalité et non plus dans celui relevant des droits du citoyen ou encore l'universalité-citoyenneté de Marshall. Faut-il alors utiliser ce terme ?

Le droit international apporte des réponses intéressantes dans le champ de la protection sociale des travailleurs de plateformes. Les organisations internationales ont multiplié les appels à l'universalité, mais le terme de citoyenneté n'apparaît pas. Depuis la pandémie³³⁴, on a assisté à une recrudescence de textes de droit international. À titre d'illustration, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), dans un rapport qui a pour objectif de montrer que les inégalités entre riches et pauvres sont au plus haut depuis une trentaine d'année, note que les inégalités entre travailleurs sont importantes³³⁵. En particulier, un écart se creuse en matière d'allocations et de prestations sociales entre les travailleurs salariés dits « standards » et les autres dont les travailleurs de plateformes.

L'organisation internationale du travail (OIT) cherche à venir en aide aux travailleurs de plateformes qui sont considérés comme des travailleurs atypiques ayant droit à une protection

³³² S. MOYN, *The Last Utopia*, Harvard University Press, 2012, chap. 1 et 5.

³³³ Voir J. C. ESPADA, *Social citizenship rights: A critique of F.A. Hayek and Raymond Plant*, St Antony's series, Oxford, St Antony's college, 1996.

³³⁴ Voir C. MARZO, « Comparaison franco-britannique des tentatives de protection sociale des travailleurs de plateformes au prisme de la pandémie : vers un nouvel équilibre entre acteurs publics et privés? », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Sept. 2021, pp. 142-163. Voir encore R. GAY et M. STEFFEN, « France. Une gestion étatique centralisée et désordonnée », N°171 - Numéro spécial : *Les mobilisations sanitaires des États et de l'Union européenne face à la première vague de Covid-19* (dec 2020), <http://www.ires.fr/index.php/publications/chronique-internationale-de-l-ires/item/6265-france-une-gestion-etatique-centralisee-et-desordonnee>. Plus généralement voir l'ensemble du numéro, <http://www.ires.fr/index.php/publications/chronique-internationale-de-l-ires/itemlist/category/323-n-171-numero-special-les-mobilisations-sanitaires-des-etats-et-de-l-union-europeenne-face-a-la-premiere-vague-de-covid-19?>

³³⁵ OCDE, *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, 13 nov. 2015, 368 pages.

sociale universelle³³⁶. Un rapport de 2019 énonçait déjà l'objectif d'« assurer une protection sociale universelle de la naissance à la vieillesse » adaptant l'expression de Beveridge « du berceau jusqu'à la tombe »³³⁷. Dans le même registre, la recommandation n° 202 de 2012 de l'OIT suggère que tous les travailleurs, quel que soit leur statut, jouissent d'un socle de protection sociale universelle. L'universalité de la protection repose sur la solidarité sociale³³⁸.

Au niveau de l'Union européenne, la recommandation du Conseil relative à la protection sociale pour les travailleurs salariés et non-salariés qui a été adoptée le 8 novembre 2019³³⁹, suggère aux États membres de garantir un accès à une protection sociale adéquate pour tous les travailleurs salariés et non-salariés pour toutes les branches (chômage, maladie-maternité-invalidité-vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles), en l'étendant aux travailleurs non-salariés, au moins sur une base volontaire, voire s'il y a lieu sur une base obligatoire³⁴⁰ et en veillant à ce que les cotisations soient proportionnelles à la capacité contributive des travailleurs non-salariés³⁴¹. Ce texte engagé en faveur d'une plus grande égalité tente de répondre aux inégalités factuelles croissantes dont il fait état. Ce rapide panorama montre clairement une fondamentalisation des droits. S'ils sont accordés par l'État, ils sont accordés à tous les individus, ce qui pose la dernière question de savoir qui sont les citoyens de Marshall.

§2. Universalité de tous les citoyens ou de tous les Hommes ?

Aujourd'hui, on considère que l'inconvénient de la citoyenneté sociale est paradoxalement sa caractéristique d'exclusion. La notion même de citoyenneté implique de distinguer entre les citoyens, dotés de la nationalité du pays³⁴² et les non-citoyens ou étrangers qui n'ont pas les mêmes droits.

Dans son essai, Marshall ne se pose pas la question de la définition du cercle des citoyens. Dans les années 50, l'oubli des non-citoyens n'est pas un vrai problème parce que la citoyenneté de Marshall n'est pas une simple citoyenneté politique classique à confondre avec la nationalité. Et lorsqu'on parle d'universalité de la sécurité sociale, personne ne parle d'exclure les résidents. Il faut vraiment comprendre la citoyenneté ici comme la résidence. A une époque

³³⁶ Selon les termes de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, BIT, Genève, 2019, p.36. Ch. BERHENDT et al. « Social protection system and the future of work : ensuring social security for digital platform workers », *International Social Security Review*, vol. 72, n°3, 2019, p.17. OIT, *Rapport Mondial sur la protection sociale*, Genève, 2019.

³³⁷ OIT, *Commission mondiale sur l'avenir du travail, Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, Bureau international du travail, Genève, 2019, p.36. BIT, *Rapport mondial sur la protection sociale, Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs du développement durable 2017-2019*, OIT, Genève, 2019, p. 12.

³³⁸ Voir *infra*, Partie III, Chapitre sur le droit international.

³³⁹ Recommandation du 8 mars 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale JOUE C387/1 du 15 novembre 2019.

³⁴⁰ *Ibid.*, Point 8.

³⁴¹ Comme l'avait proposé le Conseil national du numérique, voir Conseil national du Numérique, *Travailler à l'ère des plateformes*, 2020.

³⁴² Il s'agit ici de traiter de l'association des notions de nationalité et de citoyenneté qui est désormais la convention. Voir M.-P. LANFRANCHI, O. LECUCQ, D. NAZET-ALLOUCHE, *Nationalité et citoyenneté : perspectives de droit comparé, droit européen et droit international*, DL 2012.

où l'immigration n'est pas encore un enjeu, et où l'empire britannique connaît encore de nombreuses passerelles permettant un mouvement entre les colonies et la métropole, Marshall n'éprouve pas le besoin de poser une limite à la citoyenneté³⁴³. Celle-ci n'est d'ailleurs à l'époque, au Royaume-Uni, pas encore associée à la nationalité. L'adjonction n'aura lieu que plus tard lors des premiers signes d'immigration de masse dans les années 60. Puis lorsque le Royaume-Uni rejoindra pour un temps l'Union européenne dans les années 70, il faudra préciser la notion de citoyenneté à la lumière de celle de nationalité et exclure les non-résidents du bénéfice des droits sociaux.

La dénationalisation de la citoyenneté prend tout son sens dans un contexte de droits sociaux. Elle trouve cependant des limites. Le contexte récent et actuel a conduit à repenser les limites de la citoyenneté qui est aujourd'hui conçue comme une frontière. Pour insister sur ce rejet, on parle en anglais de « citizens » et de « denizens »³⁴⁴. Aujourd'hui, la pratique a montré que ce sont plutôt les résidents légaux qui bénéficient des droits sociaux. Même au Royaume-Uni, la citoyenneté sociale des britanniques a été séparée de l'accès général à la protection sociale qui est accordée aux résidents légaux.

La citoyenneté comprise de façon restrictive n'est alors peut-être pas le meilleur vecteur compte tenu de son caractère exclusif : les ressortissants des pays tiers ou étrangers pourraient être exclus de la citoyenneté attachée à la nationalité des États et pourraient ne pas bénéficier de droits sociaux. Cette trajectoire reflète l'ambivalence fonctionnelle de la citoyenneté dans ses fonctions inclusives et exclusives et en fait un outil imparfait.

Pour pousser plus avant l'analyse, lorsque l'on tâche de transposer la citoyenneté sociale aux travailleurs de plateformes, on peut aussi se poser la question de l'intégration des résidents illégaux au-delà des résidents légaux, ressortissants des États tiers-étrangers. Isabelle Daugareilh évoque une « universalisation incomplète » dont sont exclus les personnes démunies, mais aussi les étrangers en situation irrégulière qui constituent un volume non négligeable des travailleurs de plateforme et qui est limitée du point de vue du panier des soins³⁴⁵. C'est une difficulté du champ d'application du droit qui ne se posait pas à l'époque de Marshall, mais qui est vive aujourd'hui. Au sens de Marshall, ces travailleurs n'auraient pas le statut dont relèvent les droits sociaux. Accorder des droits aux migrants en situation irrégulière supposerait une fondamentalisation des droits qui les arracherait, non seulement au statut de citoyen, mais aussi et encore au niveau étatique pour les réinvestir dans le statut de l'individu tel qu'il émerge en droit international – ou en droit de la protection régionale (extra-étatique) des droits de l'Homme.

³⁴³ On pourrait encore penser que Marshall ne défend pas une conception fondamentale du droit, qu'il lui préfère une conception citoyenne qu'il réserve aux anglais. Ce n'est pas dans le texte, mais cela pourrait être un présupposé. Il suffira de dire que le concept de Marshall ne permet pas de rendre compte du droit positif français et international de nos jours.

³⁴⁴ Par exemple H. OGER, 'Residence' as the new additional inclusive criterion for citizenship , [2003] 5 *Web Journal of Current Legal Issues*, <http://www.bailii.org/uk/other/journals/WebJCLI/2003/issue5/index.html>.

³⁴⁵ I. DAUGAREILH, *La santé des travailleurs de plateformes en France*, RDSS, 2022-6.

Ce glissement montre la difficulté d'appliquer la citoyenneté sociale de Marshall au contexte actuel, mais si le citoyen devient le résident légal, peut-on alors envisager une nouvelle citoyenneté sociale ou vaut-il mieux changer de vocable ?

Conclusions intermédiaires

Il existe bien des façons de tenter de transposer la citoyenneté sociale de Marshall et chacun des droits sociaux qu'il envisage pourrait faire l'objet d'une analyse à l'aune de la situation moderne et ce, dans différents cadres. Mais nous avons tenté de reprendre le cœur de sa présentation de la citoyenneté sociale pour en tirer les principes directeurs et tâcher de les revoir sous une lumière contemporaine. On en retire une analyse nuancée, enrichissante. La citoyenneté sociale n'existe plus en tant que telle, mais ces fondements ont marqué le monde et se retrouvent encore aujourd'hui.

La citoyenneté sociale n'existe plus en tant que telle et, à l'heure actuelle, d'un point de vue théorique, il n'est pas besoin de parler de citoyenneté sociale lorsqu'on s'intéresse à la protection sociale des travailleurs de plateformes, il suffit de parler d'universalité et d'effectivité des droits sociaux.

Mais Cela n'ôte rien à l'œuvre de Marshall. Les fondements de la citoyenneté sociale ont marqué le monde et se retrouvent encore aujourd'hui en ce qu'il a inscrit cette universalité dans une dimension historique et rangé les droits sociaux dans l'escarcelle des droits des citoyens, voire des résidents légaux. Au-delà de cette classification, les notions d'universalité, de citoyenneté, d'égalité, de fondamentale ne sont pas le fruit de l'œuvre de Marshall, mais il aide à les conceptualiser et peut-être à les utiliser même dans un contexte différent.

Pour conclure avec un point de vue normatif et non plus descriptif, il est intéressant de faire appel aux textes anciens et de revenir à d'autres époques pour comprendre le monde d'aujourd'hui et appeler à des évolutions. Dans cette mesure, et malgré les limites de cette tentative, il est intéressant de mobiliser la citoyenneté sociale de Marshall pour tenter de défendre l'idée que les travailleurs de plateformes numériques devraient bénéficier d'une protection sociale universelle et effective.

La citoyenneté sociale n'est *a priori* pas un outil utile à la construction de la protection sociale des travailleurs de plateformes pour la simple raison que ce n'est pas un terme de droit. Ce concept sociologique a fait couler beaucoup d'encre et inspire parce qu'il est un trait d'union entre valeurs, principes et droit ou droits. L'étude de la citoyenneté sociale a révélé les origines de ce terme et cherche à le transposer dans notre monde moderne. Mais la transposition est hasardeuse bien qu'enrichissante. Elle invite à sortir du cadre du droit positif.

S'il peut présenter un intérêt en termes de politique législative, il doit néanmoins prendre appui sur des techniques juridiques véritables. La question de la citoyenneté doit être rapidement écartée pour des raisons de champ d'application personnel trop restreint dans son sens premier. Reste à se tourner vers le principe d'universalité qui sera au fondement des considérations de politique législative à venir.

Partie III. Considérations de politiques législatives

L'ensemble des études réalisées lors du projet CEPASSOC conduisent à un constat à la fois simple et complexe qui tient à la nécessité de réformer l'accès aux droits sociaux des travailleurs de plateformes. Ce constat simple appelle nécessairement une analyse complexe dans les modalités du changement. Il peut être décliné dans chaque ordre juridique : en France (A), au niveau de l'Union européenne (B) et en droit international (C). Nous ne nous attarderons pas sur les mutations des droits européens étrangers bien que ceux-ci aient été envisagés dans la première partie de cette étude.

Chapitre 1. En France

Les conclusions en un mot sont qu'on pourrait repenser le système de protection sociale français de façon à se conformer aux recommandations internationales et européennes d'une plus grande égalité entre les travailleurs en termes d'accès aux droits sociaux³⁴⁶. Au niveau national, en France, la question doit être posée de la réalité d'une sortie de la dichotomie salariat/ travail indépendant (Section 1). Au niveau de l'Union européenne, le projet a été rythmé par les aléas du projet de directive sur le travail de plateformes. Il semble que les deux projets (de directive et CEPASSOC s'éteignent en même temps. Alors que le projet de directive a débouché sur un nouveau blocage au Conseil le 16 février 2024 qui pourrait mettre fin à ce projet, le projet CEPASSOC conduit à ce rapport final. Mais force est de noter que dans les deux cas, une dynamique est lancée. La tendance européenne a été étudiée en profondeur dans notre HDR et nous mentionnerons quelques résultats ici (Section 2). Enfin, au niveau du droit international, si le sujet est encore peu étudié par certaines organisations internationales, un appel à une plus grande universalisation se répand au moins au niveau de l'Organisation internationale du travail (Section 3).

Section 1. La citoyenneté sociale au sens de l'universalisation des droits sociaux

Si la terme citoyenneté sociale n'est pas utilisé ici du fait des conclusions de la deuxième partie, il faut néanmoins envisager les propositions insufflées par ce concept : peut-on envisager de quitter le chemin de la désuniversalisation de la protection (§1) ? Peut-on sortir de la dichotomie salariat/ travail indépendant (§2) ? Faut-il refondre le droit du travail des plateformes (§3) ?

§1. Quitter le chemin de la désuniversalisation de la protection sociale ?

Les travailleurs de plateformes numériques font les frais de la désuniversalisation de la protection sociale. L'étude précise de leurs situations aussi bien en termes d'accès à la santé que d'emploi ou d'accès à la formation montre qu'ils n'ont pas des droits aussi développés que les salariés. Ils sont pris dans des tendances qui les dépassent, mais ils sont un bon exemple de la déconstruction agencée. Frédéric Martin propose de considérer les évolutions historiques depuis la seconde guerre mondiale et explique que « la conséquence majeure du découplage entre universalité de principe et universalisation historique s'observe dans l'inversion tendancielle à partir de la fin des « Trente glorieuses ». Installation d'un chômage structurel, vieillissement de la population, désindustrialisation et délocalisations, transformations du travail, des métiers et des carrières ne sont que les manifestations les plus évidentes d'un contexte nouveau auquel on impute la « crise des États sociaux ». Celui-ci impose ou justifie des réformes pour rééquilibrer les finances publiques, adapter le tissu économique et, *in fine*, rendre les États – et le droit – à la fois efficaces et concurrentiels. On en appelle, en France, à

³⁴⁶ Ce chapitre reprend les conclusions du Colloque final du 2/2/24. La publication du colloque final non initialement prévue et non encore réalisée, mais envisagée à la demande de l'équipe et probable en septembre 2024.

moderniser l'économie et à « réduire le train de vie de l'État »³⁴⁷ quand on n'impose pas à celui-ci, ailleurs, des « ajustements structurels ». En matière de protection sociale, les incidences sont complexes³⁴⁸. D'un côté, des situations sont prises en compte qui ne l'étaient pas auparavant et la justiciabilité des droits sociaux s'affirme au sein de la garantie juridictionnelle des droits fondamentaux³⁴⁹. De l'autre, une part croissante des droits sociaux est précarisée par des politiques d'activation, de conditionnalité, d'individualisation ou de privatisation directe (retraites, assurances sociales, santé, éducation) ou indirecte (services publics « dégradés », pour reprendre la formule qui s'est généralisée avec la crise du Covid). L'individualisation et la contractualisation de la protection sociale sont particulièrement intéressantes. Envisagées de manière vertueuse, elles promettent d'adapter les droits à la situation de chacun pour les rendre plus efficaces. Dans le même temps, la double condition d'accès et de contrepartie qu'elles tendent à imposer contribue à la désuniversalisation des droits par leur diffraction en une multitude de régimes différenciés et par la fragilisation consécutive de la justiciabilité »³⁵⁰. Les travailleurs de plateformes s'inscrivent directement dans ce paysage social diffracté. Une autre piste consiste à sortir de la dichotomie entre salariat et travail indépendant.

§2. Vers une sortie de la dichotomie salariat/ travail indépendant ?

La question du statut des travailleurs de plateformes interpelle tant par sa dimension sociale ou sociétale que par les zones d'ombre qu'elle éclaire³⁵¹. En effet, cette question est essentielle tant elle conditionne l'accès à la protection sociale et la couverture des risques liées à l'activité et aux maladies professionnelles. Déjà en 2017³⁵², Isabelle Desbarats identifiait certaines pistes de réflexions « face à la réponse imparfaite du législateur de 2016 ». Réponse toujours imparfaite en 2019. Elle identifie ainsi trois grands axes de réflexions, bien connus. Le premier vise à rattacher automatiquement les travailleurs de plateformes au statut de salarié. L'auteur insiste sur le fait qu'une telle approche devrait nécessairement passer par une redéfinition du salariat sur des bases économiques, davantage que juridiques. Compte tenu de la diversité des situations que revêt le travail de plateforme, ce rattachement automatique est difficile³⁵³.

³⁴⁷ L'injonction n'est pourtant pas nouvelle : « "Réduire le train de vie de l'État" : nul slogan n'a plus de succès que celui-là, et tout démagogue en quête de popularité le sait bien qui met toujours en bonne place un petit couplet sur ce thème » (*Le Monde*, 22 janvier 1948).

³⁴⁸ Les facteurs et les modalités de cette « crise des États sociaux » sont d'autant plus difficiles à évaluer qu'ils ne découlent pas seulement des causes initiales mais dépendent étroitement de l'organisation même de la protection sociale dans chaque pays. Le problème est résumé de manière très synthétique à propos de la réforme des retraites de 2023 dans une tribune de J.-Cl. BARBIER, « Sur la question des retraites, comparaison n'est pas raison », *Le Monde*, 3 mars 2023, p. 23.

³⁴⁹ « La justiciabilité des droits sociaux, dossier thématique sous la dir. de D. ROMAN », *Revue des droits de l'homme*, 1, 2012 (<https://journals.openedition.org/revdh/84>), spéc. D. ROMAN, « La justiciabilité des droits sociaux ou les enjeux de l'édification d'un État de droit social » (<https://journals.openedition.org/revdh/635>).

³⁵⁰ F. MARTIN, in C. MARZO, *Réinventer la protection sociale des travailleurs de plateformes numériques: Etude pluridisciplinaire des fondements de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes*, Mare et Martin, 2023.

³⁵¹ Voir la contribution de J. SELLAM in C. MARZO, *Réinventer la protection sociale des travailleurs de plateformes numériques: Etude pluridisciplinaire des fondements de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes*, Mare et Martin, 2023.

³⁵² I. DESBARATS, « Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques ? La RSE en renfort de la loi », *Droit Social*, 2017, p. 971 à 984.

³⁵³ Ou bien faudrait-il également redéfinir le salariat.

Le second axe, souvent évoqué, suppose la création d'un tiers statut : « prôné par le rapport de MM. Antonmattei et Sciberras³⁵⁴ - qui proposent la création d'un troisième statut hybride entre salarié et indépendant : celui de travailleur économiquement dépendant, dans le but de sécuriser la situation juridique des travailleurs juridiquement autonomes, mais fortement liés aux entreprises clientes ; une analyse d'une grande actualité à l'heure où croît le nombre de ces « travailleurs indépendants économiquement dépendants ». Toujours, il apparaît que la création d'un nouveau statut n'apporterait une solution ni à l'éclatement des régimes, ni aux enjeux d'identification du statut pertinent pour chaque travailleur.

Le troisième axe propose d'élargir ou de repenser la distinction entre travail salarié et indépendant pour opérer un alignement des régimes. C'est le choix retenu, *a minima*, par le législateur français.

On pourrait également imaginer de recourir à des dispositifs existants. Ainsi, il serait tout à fait réaliste d'imaginer un système semblable à celui du régime des artistes auteurs créé en 1964 par la loi Malraux³⁵⁵. Ce régime est mixte tant il repose à la fois sur les cotisations des bénéficiaires que sur la contribution du diffuseur de l'œuvre. Le critère du profit économique tiré de l'activité d'autrui justifie cette contribution et non le critère de la subordination. La solution est similaire pour les auteurs d'œuvres graphiques et plastiques, avec une contribution calculée sur la base du chiffre d'affaires réalisé à l'occasion de l'exploitation commerciale de l'œuvre et non sur l'activité artistique elle-même. Cette solution intéressante n'en est pas moins une exception à la dichotomie qu'elle ne revient pas mettre en question et est de ce fait difficile à mettre en œuvre.

La nature redistributive de la protection sociale suppose que tous les agents économiques contribuent à celle-ci dès lors qu'il y a un profit économique tiré de l'activité d'autrui. A ce titre, rien ne s'opposerait à ce que les plateformes s'acquittent d'une contribution des entreprises fondée sur le profit économique tiré de l'activité d'autrui, qu'il soit salarié ou travailleur indépendant. Cela aurait le mérite de dépasser la querelle des statuts³⁵⁶ d'une part et de rétablir dans leur droit des travailleurs jusqu'ici négligés et supportant seuls le poids de la contribution, d'autre part. Un tel choix permettrait notamment d'élargir la protection en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles, donnant sa pleine mesure au principe de solidarité.

Une autre réponse à la question du statut des travailleurs de plateformes se trouve peut-être dans le principe d'universalité. En cherchant absolument à faire entrer dans une catégorie préexistante ces travailleurs, le législateur français n'exploite pas entièrement les principes fondateurs de la protection sociale. Il serait peut-être pertinent de s'inspirer de la

³⁵⁴ P.-H. ANTONMATTEI, J.-C. SCIBERRAS, *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, rapport remis au Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité., novembre. 2008, p. 22 notamment.

³⁵⁵ Loi n°64-1338 du 26 décembre 1964 sur l'assurance maladie, maternité et décès des artistes peintres, sculpteurs et graveurs. Régime mentionné à l'article L. 382-1 du code de la Sécurité Sociale.

³⁵⁶ Pour une autre réflexion voir J. DIRINGER, « L'avenir du droit de la protection sociale dans un monde ubérisé », *Revue Française des Affaires sociales*, n°2, 2018, p. 33 à 50.

recommandation 202³⁵⁷ sur le socle de protection sociale, de l'Organisation Internationale du Travail de 2012. Cette recommandation vise à dépasser les distinctions de statut et de régime juridique au profit d'un socle minimum commun de prestations sociales accessibles à tous les individus afin de mener une vie décente. Une telle approche dépasse les choix économiques et renoue avec le projet originel de protection sociale initié par Lord Beveridge ou Léon Bourgeois : d'un Etat providence assurant à ses citoyens les moyens d'une vie décente et digne. Recourir ainsi au principe d'universalité permettrait peut-être de repenser le principe de solidarité et de renouveler la conception d'une « *République sociale* » mentionnée à l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958.

§3. Vers une refonte du droit du travail de plateformes ?

Un dernier souhait serait de refondre le droit du travail de plateformes. A l'heure actuelle, on assiste en France à une multiplication des textes et des sources et à un éparpillement des droits. Un travailleur ne sait plus où chercher ses droits et il faut ajouter qu'il existe de nombreux travailleurs de plateformes qui ne connaissent pas de protection spécifique parce qu'ils ne sont pas identifiés. C'est le cas des micro-travailleurs ou encore des femmes de ménage wecasa qui sont des travailleurs indépendants, mais qui n'ont pas de droits spéciaux comme les livreurs ou les VTC. Les deux lois El Khomri et LOM ont créé une ambiguïté quant à la protection des travailleurs de plateformes. L'une ne s'applique que dans le secteur du transport. L'autre crée des remous dans le code du travail : elle insère des articles dans le code du travail, mais ceux-ci créent un régime spécial qui perturbe la catégorisation classique des salariés par rapport aux indépendants et donne des droits des salariés aux indépendants³⁵⁸. Au-delà d'un cadre plus universel, la citoyenneté sociale est aussi un appel à la mobilisation des travailleurs.

Section 2. La citoyenneté sociale au sens de la citoyenneté industrielle ou la mobilisation des travailleurs

La citoyenneté sociale peut aussi être comprise comme la citoyenneté industrielle comme l'ont montré M. Coutu et H. Arthurs au Canada³⁵⁹. Il s'agit de comprendre la citoyenneté sociale

³⁵⁷https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:306552
4.

³⁵⁸ Voir I. DAUGAREILH, *Formes de mobilisation collective et économie des plateformes, Approche pluridisciplinaire et comparative*, rapport final Nutra, 2021.

³⁵⁹ M. COUTU, « Industrial citizenship, Human rights and the Transformation of Labour Law : A critical Assessment of Harry Arthurs' Legalization Thesis », *Canadian Journal of Law and Society, Revue Canadienne Droit et Société*, 2004, vol. 19, n°2, pp. 73-92; ARTHURS, A. W., « The new economy and the demise of Industrial citizenship », Don Wood Lecture, 1996, Industrial Relations Centre Press, Queen's University.

comme la démocratie sociale des lois Auroux en France³⁶⁰. L'élément clef est alors la mobilisation des travailleurs qui vont ensemble tâcher de construire une protection sociale au sens large et un droit du travail qui leur conviennent. Elle n'apparaît que peu en ce qui concerne les travailleurs de plateformes du fait de la « multiplicité des cercles de solidarité qui existent au sein de la société salariale »³⁶¹. Le principe constitutionnel de participation des travailleurs qui venait au fondement de la gouvernance des organismes de sécurité sociale et plus largement des institutions impliquées dans le champ de la protection sociale ne se retrouve pas pour les travailleurs indépendants³⁶². Mais on assiste à une émergence d'une certaine mobilisation dans l'étude des décrets français mettant en place un dialogue social des travailleurs de plateformes des transports (§1). Le droit ne suffit pas à décrire et à comprendre les enjeux du dialogue social. L'aspect sociologique ne doit pas être ignoré. Cette dimension apparaît clairement au niveau de l'étude sociologique menée par l'équipe CEPASSOC (§2).

§1. Perspectives juridiques : la citoyenneté industrielle

En France, un travail important de mise en place d'élections des travailleurs de plateformes des transports a été réalisé par l'Etat (A), mais il se solde par un échec aussi bien en termes de représentativité que de prise en compte des salaires dans la négociation (B)³⁶³. Il faut aussi rappeler à ce stade que nombre de travailleurs de plateformes n'ont pas accès à un quelconque dialogue sociale ou à une quelconque citoyenneté sociale.

A. Les élections : théorie : la mise en place par l'Etat d'un dialogue social des travailleurs de plateformes

³⁶⁰ Loi 82-957 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail du 15 novembre 1982, J.O. (français) 14 novembre 1982, p. 3414 ; Loi 82-689 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise du 23 juillet 1982, J.O. (français) du 6 août 1982, p. 2518 ; Loi 82-915 relative au développement des institutions représentatives du personnel du 5 octobre 1982, J.O. (français) du 29 octobre 1982, p. 3255 ; Loi 82-1097 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 16 décembre 1982, J.O. (français) du 26 décembre 1982, p. 3858. Voir G. LYON-CAEN, J. PELISSIER, & A. SUPLOT, *Droit du travail*, 18, Paris, Précis Dalloz, 1996, p. 721. M. DUPRE, O. GIRAUD, M. TALLARD, & C. VINCENT, « L'État et les acteurs sociaux face à la démocratie industrielle en France et en Allemagne entre 1945 et les années 1980 » in A. CHATRIOT, O. JOIN-LAMBERT, & V. VIET, (dir.), *Les politiques du Travail (1906-2006), pour une histoire du travail*. Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2006, pp. 343-358, spec. pp. 344-345 et 348-351

³⁶¹ Voir J. DIRINGER in C. MARZO (dir.), *Réinventer la protection sociale des travailleurs de plateformes numériques: Etude pluridisciplinaire des fondements de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes*, Mare et Martin, 2023.

³⁶² Historiquement, la gestion des organismes de sécurité sociale a été confiée aux représentants des salariés, majoritairement par rapport au patronat et aux pouvoirs publics. Paul Durand indiquait que « les assurés occupent la majorité des sièges parce qu'ils possèdent à la fois la qualité de cotisants et de bénéficiaires ». P. DURAND, *Politique contemporaine de la Sécurité sociale*, 1^{ère} éd. 1953 ; rééd. 2005 Dalloz, p. 359.

³⁶³ C. MARZO, « Le rôle de l'Etat dans la fixation des salaires ou revenus des travailleurs de plateformes numériques », in L'Etat et les salaires depuis 1945, Colloque organisé par Jérôme GAUTIE, Laure MACHU et Jérôme PELISSE, dans le cadre du Comité d'Histoire de l'Administration du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CHATEFP), Ministère du Travail, Paris, 22-23 juin 2023.

L'article 48 de la Loi LOM³⁶⁴ prévoyait l'adoption par ordonnance de dispositions relatives aux « modalités de représentation des travailleurs indépendants définis à l'article L. 7341-1 du code du travail recourant pour leur activité aux plateformes mentionnées à l'article L. 7342-1 du même code et les conditions d'exercice de cette représentation ». L'article L.7342-6, issu de la loi 2016-1088 du 8 août 2016, prévoit que « [les travailleurs de plateforme indépendants] bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs ». Cette liberté syndicale n'est cependant pas la même chose qu'un droit à la négociation collective³⁶⁵. Les travailleurs des plateformes, en tant que travailleurs indépendants ne relèvent pas du régime salarié : leur représentation collective n'est pas assurée par les mécanismes traditionnels du droit du travail, à savoir les comités sociaux et économiques (à partir d'un effectif de 11 salariés minimum) et les délégués syndicaux (à partir d'un effectif de 50 salariés)³⁶⁶.

Une première ordonnance du 21 avril 2021³⁶⁷ a organisé la représentation fondée sur une élection nationale au niveau des deux principaux secteurs d'activité recourant pour l'instant à cette nouvelle forme d'emploi : le secteur des VTC et celui de la livraison. Son champ d'application était d'emblée limité à la représentation des travailleurs indépendants des plateformes³⁶⁸ visés à la partie 7 du Code du travail par la loi El Khomri du 8 août 2016³⁶⁹. Ceux-ci bénéficient, depuis la loi, de quelques droits comme celui de se syndiquer ou de mener une action collective, et ce, au titre de la « responsabilité sociale des plateformes »³⁷⁰. En bref, un système de représentation des travailleurs a été créé, avec des droits associés pour les représentants en termes de protection contre la rupture du contrat de travail, de temps de délégation et de formation.

Une seconde ordonnance, publiée le 6 avril 2022 et complétée par des décrets fin avril³⁷¹, parachève presque l'élaboration d'un dialogue social de plateformes. Elle adopte des règles de représentativité pour les organisations de plateformes et crée un véritable droit de la négociation collective et des règles d'application des accords de secteur, ainsi que le préconisait le rapport Mettling³⁷².

L'ordonnance de 2022 s'attèle à la création d'un droit de la négociation, de la validité et de l'application des accords sectoriels. Les règles de négociation, de validité, de révision, de

³⁶⁴ Loi d'orientation des mobilités n°2019-1428 du 24.12.19. (6) Pour rappel, les critères de représentativité des organisations syndicales sont : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, l'ancienneté minimale, l'audience, l'influence, les effectifs d'adhérents et les cotisations.

³⁶⁵ Malgré leur proximité, CEDH 12 novembre 2008, *Demir et Baykara c. Turquie*, 34503 /97.

³⁶⁶ Article L2311-1 du Code du travail et suivants.

³⁶⁷ n°2021-484.

³⁶⁸ https://www.cfdt.fr/portail/vos-droits/contrats-de-travail/autres-formes-d-emploi/actualite/contrats-de-travail-et-autres-formes-d-emploi/travailleurs-des-plateformes-representation-et-negociation-acte-final-srv2_1234095

³⁶⁹ n°2022-492.

³⁷⁰ Voir *supra*.

³⁷¹ Décrets n°2022-650 et n°2022-651 du 26.04.2022. Les décrets publiés le 26 avril précisent les règles d'indemnisation des temps de formation et de délégation.

³⁷² B. METTLING et al., *Transformation numérique et vie au travail*, Rapport, 12 mars 2021, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_mettling_transformation_numerique_vie_au_travail.pdf.

dénonciation et de durée des accords sont largement calquées sur le modèle du droit du travail. Des exigences de loyauté des négociations et la possibilité de conclure des accords de méthode ont même été prévues (art. L.7343-30 du Code du travail)³⁷³. Les critères de représentativité retenus sont, à une exception près³⁷⁴, quasiment identiques à ceux de l'article L.2121-1 du code du travail³⁷⁵.

L'accord collectif de secteur est négocié et conclu par une ou plusieurs organisations de travailleurs reconnues représentatives dans le secteur d'une part, et par une ou plusieurs organisations professionnelles de plateformes reconnues représentatives, d'autre part. En d'autres termes, ont été habilitées à participer à ce premier scrutin de représentativité non seulement les organisations syndicales traditionnelles (à condition que leurs statuts couvrent également les indépendants) mais aussi les associations de la loi 1901 qui ont pour objet, en vertu de leurs statuts, la représentation des intérêts professionnels des travailleurs indépendants et la négociation de conventions et accords qui leur sont applicables³⁷⁶. La validité de l'accord est subordonnée à sa signature par au moins une organisation professionnelle de plateformes reconnue représentative et par une ou plusieurs organisations de travailleurs reconnues représentatives ayant recueilli « plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations de travailleurs reconnues représentatives » lors de l'élection au niveau du secteur. La durée présumée de l'accord est de de cinq ans. Toutefois, il peut être conclu pour une autre durée ou pour une durée indéterminée. Il aura vocation à primer sur la loi, les contrats et les chartes, dès lors qu'il est plus favorable³⁷⁷. Au regard des nombreuses similitudes entre la négociation collective de branche et celle du secteur des plateformes d'emploi, Barbara Palli s'interroge quant à l'intérêt d'une législation spécifique. Une réglementation spéciale était-elle nécessaire alors qu'une application par analogie aurait suffi ³⁷⁸?

³⁷³ Au-delà des critères traditionnels de la représentativité (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté, influence), l'ordonnance impose une audience minimale estimée en combinant un critère majoritaire, celui du montant total des revenus d'activité des travailleurs générés par les plateformes adhérentes aux organisations candidates et un critère minoritaire, celui du nombre de travailleurs. Voir <https://www.vie-publique.fr/loi/284739-ordonnance-6-avril-2022-travailleurs-des-plateformes-dialogue-social>

³⁷⁴ Art. L.7343-3 C. trav. L'exception concerne l'ancienneté d'un an, au lieu de deux ans pour les syndicats traditionnels.

³⁷⁵ Voir B. PALLI, Les accords collectifs de secteur des plateformes d'emploi, *Revue de droit du travail*, à paraître.

³⁷⁶ Article L. 7343-3 C. trav.

³⁷⁷ art. L7343-43 du Code du travail.

³⁷⁸ B. PALLI, *op. cit.*

La première ordonnance crée également une « *autorité de régulation du dialogue social* » des plateformes d'emploi³⁷⁹. L'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), organisme « *tiers de confiance* » mis en place fin 2021, est en charge d'organiser cette élection et de veiller à son bon déroulement³⁸⁰. Il s'agit d'un établissement public national administratif, sous la double tutelle du ministère du Travail et du ministère des Transports. Entre autres missions, elle autorise la rupture des contrats des représentants des travailleurs.

L'ARPE pourrait-elle être comparée à la commission nationale des salaires et de commissions mixtes de branches mise en place dans les années 1945 par les arrêtés Parodi-Croizat qui définissent des grilles de classifications et reposent sur la consultation des organisations professionnelles³⁸¹ ? Si on a pu considérer que ces arrêtés marquaient l'échec d'une régulation centralisée des salaires, que dira-t-on du rôle de l'ARPE qui institue un contrôle étatique tout en laissant une très grande liberté aux organisations et associations représentatives ? Il faudra donner le temps à cette institution de prendre ses marques, mais on peut craindre que l'« arbitre social dynamique »³⁸² qu'avait pu être l'Etat ne soit désormais un « pantin social ». On pourrait pousser encore le cynisme à envisager l'Etat non pas comme un pantin, mais comme l'acteur de son affaiblissement.

B. Les élections : pratique

En pratique, les élections ont été un triple échec du point de vue des thématiques et du nombre de votants. Les premières élections de représentativité dans ces deux secteurs des plateformes de transport ont eu lieu du 9 au 16 mai 2022 et ont permis la désignation de sept organisations représentatives³⁸³ dans le secteur du transport VTC (dont seulement trois sont des syndicats

³⁷⁹ art. L7345-1 du Code du travail. Plus précisément, cette autorité : fixe la liste des organisations représentatives de travailleurs et organise le scrutin sectoriel ; fixe la liste des organisations représentatives de plateformes ; assure le financement des formations et de l'indemnisation des heures de délégation ; promeut le développement du dialogue social entre les travailleurs et les plateformes et les accompagne dans l'organisation des cycles électoraux ; autorise les ruptures de contrat des représentants ; collecte les statistiques afin de produire des études et rapports et informe les représentants (dans le respect des règles de protection des données personnelles) ; connaît des demandes d'homologation des accords de secteur ; propose une médiation en cas de différend opposant un ou plusieurs travailleurs indépendants aux plateformes ; statue sur les demandes d'expertise ; observe les pratiques des plateformes relatives aux conditions d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs, notamment en matière d'usage des algorithmes, des outils numériques et des données personnelles des travailleurs, conduit des enquêtes ou études et émet des avis et préconisations sur ces sujets.

³⁸⁰ Ministère du travail, Communiqué de presse, Première élection pour désigner les représentants des travailleurs des plateformes : le vote est ouvert !, 9 mai 2022, [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/cp_-_premiere_election_pour_designer_les_representants_des_travailleurs_des_plateformes_-_le_vote_est_ouvert.pdf#:~:text=Cette%20%C3%A9lection%20a%20%C3%A9t%C3%A9%20fix%C3%A9e%20en%20avril%202021,%C3%A9lection%20et%20de%20veiller%20%C3%A0%20son%20bon%20d%C3%A9roulement](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/cp_-_premiere_election_pour_designer_les_representants_des_travailleurs_des_plateformes_-_le_vote_est_ouvert.pdf#:~:text=Cette%20%C3%A9lection%20a%20%C3%A9t%C3%A9%20fix%C3%A9e%20en%20avril%202021,%C3%A9lection%20et%20de%20veiller%20%C3%A0%20son%20bon%20d%C3%A9roulement.). (consulté le 12/5/23).

³⁸¹ J. SAGLIO, « Les arrêtés Parodi sur les salaires : un moment de la construction de la place de l'État dans le système français de relations professionnelles », *Travail et Emploi*, 111 | 2007, 53-73.

³⁸² M.-P. CHELINI, *Histoire des salaires en France des années 1940 aux années 1960*, Bruxelles, Peter Lang, 2021.

³⁸³ AVF : Association des VTC de France (42,81%) ; Union-Indépendants (11,51%) ; ACIL : Association des Chauffeurs Indépendants Lyonnais (11,44%) ; FO : Force Ouvrière (9,19%) ; FNAE : Fédération Nationale des autoentrepreneurs et micro-entrepreneurs (8,98%) ; CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens (8,84%) ; UNSA : Union nationale des syndicats autonomes (7,23%)

traditionnels, tandis que les quatre autres se présentent sous forme d'associations professionnelles d'indépendants), et quatre organisations représentatives dans le secteur de la livraison de marchandises ³⁸⁴ (dont seulement la moitié sont des syndicats traditionnels)³⁸⁵.

Après ces pas de géant pour construire tout un droit du dialogue social, les thématiques retenues pour les négociations obligatoires apparaissent décevantes en terme de régulation de la rémunération. Il s'agit des modalités de détermination des revenus ; des conditions d'exercice de l'activité ; de la prévention des risques professionnels et des dommages causés à des tiers ; du développement des compétences et de la sécurisation des parcours (art. L.7343-36 du Code du travail). Il faudra négocier sur au moins un des thèmes tous les ans. La protection sociale complémentaire ou encore les moyens du dialogue social (indemnisation des heures de délégation et du temps passé en formation, expertise...) sont envisagés dans l'article suivant³⁸⁶. La rémunération minimum et la négociation collective sur les prix ne sont pas clairement envisagées.

A ces difficultés juridiques, il faut ajouter le désaveu pratique des travailleurs de plateformes. Beaucoup ne se sont pas sentis représentés par cette élection et ont préféré ne pas y participer³⁸⁷. Plus de 120 000 travailleurs des plateformes de livraison et du secteur des VTC étaient appelés à voter en ligne pour désigner leurs représentants. Ce qui aurait dû être « une élection déterminante pour aller vers plus de dialogue social et vers la construction d'un socle de droits protecteurs pour ces travailleurs »³⁸⁸ a conduit à un taux de participation très faible. Les élections ont été boycottées par un très grand nombre de travailleurs qui ont préféré indiquer leur mécontentement³⁸⁹. Le taux d'abstention a été de 96,9 % dans le secteur des transports VTC et de 98,17 % dans le secteur de livraison à deux ou trois roues. Il faut noter la difficulté plus générale de l'organisation par l'Etat d'une élection qui n'a pas émané des travailleurs. Ce constat est inquiétant parce qu'il faut noter que, une fois signés, les accords sectoriels adoptés seront contraignants non seulement pour les signataires mais aussi pour leurs membres³⁹⁰ et s'appliqueront aux relations commerciales de la plateforme, membre de l'organisation signataire, aux travailleurs indépendants qui l'utilisent. En d'autres termes, les dispositions de l'accord de secteur sont substituées aux clauses contractuelles moins favorables de ces contrats commerciaux³⁹¹.

A ce jour, cinq accords sectoriels ont été conclus entre les représentants des plateformes, notamment API et les organisations représentatives des travailleurs indépendants dans les secteurs de la livraison des marchandises au moyen de deux ou trois roues et des transports

³⁸⁴ FNAE : Fédération Nationale des autoentrepreneurs et micro-entrepreneurs (33,97%) ; CGT : Confédération générale du travail (32,58%) ; UNION-Indépendants (26,66%) ; SUD Commerces : Fédération SUD commerces et Services (6,79%).

³⁸⁵ Voir B. PALLI, *op. cit.*

³⁸⁶ A lire à la lumière de l'article L.7343-37 du code du travail.

³⁸⁷ On peut aussi s'expliquer ce résultat par d'autres facteurs comme par exemple peut-être la difficulté à recenser et contacter tous les travailleurs concernés.

³⁸⁸ Ministère du travail, *supra*.

³⁸⁹ <https://www.lefigaro.fr/social/travailleurs-des-plateformes-le-scrutin-est-clos-participation-tres-faible-des-livreurs-et-vtc-20220516> et https://www.lemonde.fr/economie/article/2022/05/07/les-travailleurs-des-plateformes-vont-elire-pour-la-premiere-fois-leurs-representants-du-personnel_6125124_3234.html

³⁹⁰ Article L.7343-42 I C. trav.

³⁹¹ Article L.7343-44 C. trav. Voir *supra*.

VTC. Ils portent sur la détermination du prix des services, des conditions de rupture des relations commerciales entre la plateforme et les indépendants du secteur de la livraison et sur la méthode des négociations à venir³⁹².

Le premier nous intéresse particulièrement parce qu'il effleure la question des salaires ou du moins des rémunérations alors même que cette question n'était pas explicitement prévue par les textes. Signé le 18 janvier 2023, il concerne le secteur de transports VTC et prévoit un revenu minimal par course de 7,65 € net, quelle que soit la distance ou la durée de la course. L'accord en question a été signé par quatre organisations sur les sept déclarées représentatives, dont AVF (Association des VTC de France), qui a recueilli 42,8 % des suffrages exprimés. « Cette prévision marque de prime abord une avancée significative selon les signataires étant donné qu'au moment de sa signature, Uber payait, au minimum, 6 € par course, ce qui signifie que depuis l'entrée en vigueur de cet accord collectif sectoriel, les 32.000 travailleurs de Uber ont vu une augmentation de 27 % »³⁹³. Cependant, le texte de l'accord indique, dans son article 1.3, que la définition d'un revenu minimum par trajet n'est pas suffisante et que « les signataires s'engagent à ouvrir une négociation sectorielle, dès le début de 2023, sur le sujet des revenus, incluant par exemple une garantie de revenus horaire pour les chauffeurs »³⁹⁴.

L'accord du 20 avril 2023 concerne la fixation d'un salaire horaire minimum pour les plateformes de livraison garantit aux livreurs indépendants une rémunération d'au moins 11,50€ pour chaque heure d'activité effectuée au moyen de la plateforme. Ce montant coïncide avec le salaire horaire minimum (brut) national tel qu'il est fixé à partir du 1er mai 2023³⁹⁵. Les partenaires sociaux ont voulu faire correspondre le revenu des travailleurs indépendants et celui des salariés.

Ces élections sont-elles le miroir du désengagement de l'Etat ? ou au contraire indiquent-elles un rendez-vous manqué entre un Etat qui cherche à s'instituer comme partie prenante et les travailleurs ? On retrouve les tendances historiques³⁹⁶ en ce que les conventions collectives pourraient prendre une part croissante dans la fixation des salaires minima et que le rôle de l'Etat comme arbitre des négociations salariales pourrait se renforcer par le biais de l'ARPE. On est cependant très loin d'une d'autorégulation reconnue a posteriori par l'Etat, caractéristique classique de la négociation collective³⁹⁷. Dans ce secteur des VTC et de la livraison, l'Etat a voulu intervenir non par le biais de la protection légale, mais pour prôner la négociation collective, ce qui pourrait conduire à un détricotage de la protection légale.

³⁹² Dans le secteur de livraison des marchandises par véhicules à deux ou trois roues motorisées ou pas, il y a eu trois accords collectifs de secteur. Le premier d'entre eux, signé le 20 avril 2023 concerne la fixation d'un salaire horaire minimum. Pour plus d'informations, voir B. PALLI, *op. cit.*

³⁹³ B. PALLI, *op. cit.*

³⁹⁴ B. Palli, *ibid.*, p. suivante.

³⁹⁵ Le taux du salaire horaire minimum brut a été fixé à partir du 1er Mai à 11,52€ et 9,11€ net.

³⁹⁶ Le rôle de l'Etat faiblit et celui des conventions collectives s'accroît à partir des années trente en France, lorsque le Front populaire fait adopter la loi du 24 juin 1936 créant la convention collective de branche qui permet d'étendre un contrat collectif conclu par des syndicats représentatifs à l'ensemble des salariés d'une branche. Laure MACHU, *Les conventions collectives du Front populaire*, thèse de doctorat, 2011.

³⁹⁷ C. DIDRY, *Naissance de la convention collective. Débats juridiques et luttes sociales en France au début du XXe siècle*, Paris, Éditions de l'EHESS, 2002, p.268.

A côté de cette négociation collective imposée, il faut noter que de nombreux autres secteurs de travail de plateformes ne bénéficient d'aucune protection ou instances de négociations. C'est le cas des travailleuses de plateformes domestiques qui n'ont aucun soutien juridique, mais le détour par la sociologie permet de montrer qu'une action pourrait être imaginable même si la reconnaissance juridique est encore lointaine.

§2. Perspectives sociologiques : Une lutte numérique autour des salaires ?

On assiste peut-être à l'émergence de nouvelles méthodes de communication ou de ralliement des travailleurs grâce à l'outil informatique. De là à parler de négociation collective, il y a un monde, mais il est intéressant de rendre compte des luttes engagées dans le secteur du travail domestique de plateformes.

La particularité du travail domestique et à domicile, mis en évidence depuis les élaborations des années 1970, est qu'il est marqué par l'isolement. Or, la mise en relation effectuée par Wecasa fait sortir ce type de tâches de leur isolement habituel, en tout cas pour le ménage. Wecasa a ainsi mis en place un groupe Facebook des professionnelles de l'entreprise afin qu'elles puissent se retrouver, échanger, et poser leurs questions. Cet espace de mise en relation a -de façon tout à fait non anticipée par Wecasa- joué le rôle d'espace pour se retrouver, émettre des revendications, et exercer une pression sur l'entreprise. C'est ainsi que nous avons pu assister à une lutte entièrement numérique autour de la redéfinition des salaires.

Le 2 février 2022, le problème est posé par une aide-ménagère sur le groupe Facebook des professionnelles : « *Bonjour à tous, que faites-vous face à la flambée exorbitante du prix de l'essence, gazoil, etc ? Réduisez-vous votre périmètre ou trouvez-vous une autre solution ?* »³⁹⁸. Il s'agit à première vue d'un usage parfaitement habituel du groupe Facebook comme réseau d'entraide. Mais dès le départ, le nombre de réponses (104), élevé, signifie qu'il vient trouver un écho dans les préoccupations des autres travailleuses de Wecasa. Plusieurs solutions sont alors mises en avant par les professionnelles : réduire le périmètre d'intervention pour diminuer les frais de déplacement et le coût de l'essence, augmenter d'un euro les prix des prestations pour les clients personnels, regrouper les zones d'intervention au maximum, voire même changer de moyen de locomotion au profit d'un vélo électrique avec remorque. Une partie des professionnelles se demandent alors comment faire pour augmenter les prix de Wecasa. Les plaintes commencent alors, sur le prix du stationnement, sur l'URSSAF, entre autres. Jusqu'à ce qu'une esthéticienne et masseuse déclare : « *Oui on devrait réclamer auprès de Wecasa un supplément sur la prestation ponctuellement...* ». Elle obtient trois likes. Une coiffeuse répond : « *Des personnes se sont déjà "plaintes" à Wecasa, leur réponse a été de leur dire de refuser la/les prestation si cela était trop loin... Malheureusement nous perdons des client(e)s à faire cela...* ». La première enchaîne : « *Oui je suis d'accord, c'est absurde professionnellement... Alors que s'ils augmentent de 3 euros la prestation, ça irait pour nous, car c'est nous qui payons les frais, pas eux... Eux ont leur pourcentage sur nous, ils s'en moquent* ». Les plaintes finissent donc par toucher Wecasa : c'est le cas de plusieurs posts qui sont encouragés par des likes. Camille (coiffure, 30 ans), une de nos enquêtées, intervient pour se plaindre de la marge de Wecasa et dit qu'elle travaille à perte. La question de s'organiser pour porter des revendications communes est

³⁹⁸ Afin de faciliter la lecture, nous ne conservons pas le mode d'écriture lâche qui est le propre de l'écrit sur internet.

posée. La première esthéticienne avance ainsi : « il faut qu'on aborde ce sujet avec Wecasa », ce que plusieurs personnes approuvent, et disent avoir appelé Wecasa. Les plaintes sont ainsi de trois ordres : les solutions proposées par Wecasa sont insuffisantes ; il faudrait augmenter le prix des prestations ; enfin des plaintes commencent à s'élever sur la marge de profit que fait Wecasa. Ce premier temps de la contestation est finalement étouffé quand l'administration de Wecasa sur Facebook désactive la possibilité de laisser des commentaires sur la publication.

Le deuxième acte a lieu le 14 février, autour d'un nouveau post : une masseuse demande pourquoi la prestation a baissé de quatre euros. Les plaintes et les revendications reprennent de plus belle. Là encore, les commentaires finissent par être désactivés. Mais cette fois-ci, le 23 février, Wecasa intervient plus directement, en postant sur le groupe un message intitulé « gentillesse ». Ainsi, par l'intermédiaire de Guillemette de Wecasa, est ainsi mis sur le groupe le message suivant :

« Ces derniers temps, il y a quelque chose qui s'est perdu sur ce groupe : la gentillesse ! Alors, on sait bien que le contexte est compliqué pour certains, que vous avez des revendications ou des désaccords. Tout ça, c'est ok. Vous avez le droit de le partager, et de demander un avis. Ce groupe est aussi là pour ça. En revanche, jamais on ne laissera passer des insultes ou un manque de respect. Ici, c'est *good vibes only* ! Merci ».

Le rappel à l'ordre est clair, même si aucune menace directe n'est formulée. Pourtant, le 18 mars marque la victoire : un nouveau post de Wecasa annonce une modification des tarifs, avec une augmentation de cinq euros en moyenne des prestations liées à la beauté³⁹⁹. Concernant le ménage, Wecasa propose un nouveau fonctionnement grâce à une nouvelle filiale « Wecasa Care ». Les professionnelles de ménage n'auront ainsi plus à déclarer à l'URSSAF ce que le client dépense pour la prestation, mais ce qu'elles gagnent réellement, une fois la marge de Wecasa déduite. Cette mise en application est confirmée par une enquêtée, Chanez (ménage, 30 ans) :

« Parce qu'en fait avant, avant le 12 mars, si je me trompe pas, en fait moi je suis payée 18 € de l'heure. Mais en fait je déclare que je paye 24,90 € normalement de l'heure. Pourquoi ? Parce que Wecasa, elle a une commission, et on déclare les commissions Wecasa. Ça, c'est avant le 12 mars, c'est-à-dire que tout ce que j'ai bossé avant le 12 mars avec Wecasa, je déclare le chiffre que j'ai encaissé et les commissions. Mais à partir du 12 mars, je vais déclarer uniquement ce que j'ai touché en net ».

La lutte autour des salaires a donc été doublement victorieuse. D'une part, dans le domaine de la beauté, elle a réussi à faire rémunérer une partie du travail gratuit effectué, en l'occurrence les déplacements : si le prix de l'essence augmente, alors les prix des prestations doivent aussi augmenter, ce qui veut dire que le salaire prend au moins en partie en compte le coût des déplacements. De l'autre, dans le domaine du ménage, elle a réussi à diminuer le taux d'exploitation de Wecasa, en séparant les déclarations URSSAF des travailleuses Wecasa de celles de l'entreprise. Néanmoins, dans cette ouverture rendue possible par la mise en

³⁹⁹ La coupe coiffure est augmentée de 3 euros, l'épilation de 1 euro, la manucure de 2 euros, les massages d'une heure et demi et les massages relaxants et californiens sont augmentés de 5 euros, ceux de deux heures de 10 euros.

contact des réseaux sociaux, il n'y a pas d'égalité possible. C'est bien Wecasa qui détient les moyens de communication : il est l'administrateur du groupe des professionnelles de Wecasa. Il peut bloquer les commentaires, voire exclure du groupe. De la même manière qu'il détient les moyens de production, il détient les moyens de communication. La plateforme demeure donc fondamentalement une instance inégalitaire, même si sa dimension numérique vient combler certaines limites du travail à domicile.

Cet épisode montre une spécificité : en devenant un travail de plateforme, le travail domestique est reconfiguré, ce qui permet une sortie de l'isolement de celles qui l'effectuent. Le travail numérique et la force du modèle des réseaux sociaux, venant originellement renforcer l'exploitation des travailleuses de plateforme, peuvent également devenir des ressources, par le biais ici du groupe facebook des professionnel·le·s de Wecasa. Leur mise en relation permet ainsi une véritable mobilisation numérique, qui sortira victorieuse, précisément autour de l'enjeu des salaires. Ce résultat doit pousser les futurs travaux sur le sujet à continuer d'interroger comment le croisement entre travail domestique et travail de plateforme ne se contente pas d'additionner les dominations au travail, mais vient bien remodeler ces différents types de travaux et leurs effets. De cette nouvelle configuration peut alors naître des marges de manœuvre inédites, qui n'avaient été anticipées par personne, pas même par la plateforme. La citoyenneté industrielle peut alors advenir et préfigurer un droit à la négociation collective. Cette citoyenneté pourra se retrouver peut-être aussi au niveau de l'Union européenne sous une forme de citoyenneté industrielle ou encore sociale.

Chapitre 2. Au niveau de l'Union européenne

Au niveau du droit de l'Union européenne, la citoyenneté sociale n'est pas nouvelle. On avait recouru à ce vocable après que la citoyenneté européenne ait permis d'octroyer au citoyen européen migrant des droits sociaux rattachés à a libre circulation⁴⁰⁰. Présente-t-elle un intérêt pour le travailleur de plateforme numérique ? Comme expliqué *supra* dans la partie précédente, cette citoyenneté ne présentera qu'un intérêt conceptuel permettant d'envisager l'universalisation de la protection des travailleurs de plateformes quels que soient leurs statuts. Elle permettra encore de se poser la question de la citoyenneté industrielle ou pour le dire autrement de la participation des travailleurs de plateformes à l'élaboration des règles qui les encadrent. Une analyse sous ce prisme fait apparaître un droit social européen en pleine mutation.

Le droit social européen est-il en phase de renouveau⁴⁰¹ ? ou au contraire est-il en train de disparaître ? Sophie Robin-Olivier notait en 2016 que « nul ne conteste que l'avenir de la dimension sociale de l'Union est, sinon sombre, du moins hautement incertain »⁴⁰². Myriam Benlolo-Carabot parle en 2018 d'un « contexte actuel de défiance des États envers tout mécanisme visant à approfondir les solidarités européennes »⁴⁰³. Mais de nouvelles impulsions et propositions européennes amènent à reposer cette question à la lumière de la numérisation de l'économie et du travail de plateformes numériques.

Le droit européen se transforme aujourd'hui pour faire face aux changements sociaux et économiques, face aux crises successives, -la crise sanitaire ne doit pas éluder la crise financière de 2008-, C'est à cette occasion que Mario Draghi avait parlé de la mort du modèle social européen⁴⁰⁴. La crise sanitaire a encore été un moment crucial pour l'Union européenne qui a dû se réinventer pour réagir à la pandémie et coordonner une action européenne⁴⁰⁵. Il s'est agi de venir en aide aux États principalement par le biais d'actions de la banque centrale européenne et de prêts aux États en charge de la protection et du soutien aux personnes et aux travailleurs⁴⁰⁶. L'Union européenne élabore progressivement un nouveau droit économique. Dans la lignée des « nouveaux » traités (TMES, Traité instituant le Mécanisme européen de stabilité et le TSCG, Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance au sein de l'Union économique et monétaire, traités internationaux -non communautaires parce qu'ils étaient

⁴⁰⁰ C. MARZO, *Le dimension sociale de la citoyenneté européenne*, PUAM, 2013.

⁴⁰¹ Ce chapitre reprend les conclusions de l'HDR soutenue le 24/11/2022 publiée en version papier aux Presses universitaires de Rennes et en version électronique au CAIRN.

⁴⁰² S. ROBIN-OLIVIER, *Manuel de droit européen du travail*, Bruylant, 2016, p. 6.

⁴⁰³ M. BENLOLO-CARABOT, Le « travailleur », indétrônable catégorie reine du droit de la libre circulation des personnes dans l'Union européenne, *Revue trimestrielle de droit européen*, Jan-Mars 2018, p. 59, spec. p. 68.

⁴⁰⁴ Voir *supra*.

⁴⁰⁵ S. DE LA ROSA, « Les plans pour la reprise et la résilience: instrument d'approfondissement de la coordination des politiques économiques nationales », *Revue des Affaires Européennes*, 2021/4, p. 761-775 ; S. HENNION-MOREAU. L'impact de la Covid-19 sur le droit social européen. In E. DUBOUT; F. PICOD. *Coronavirus et droit de l'Union européenne*, Bruylant, p. 241-265, 2021.

⁴⁰⁶ C. MARZO, Covid-19 and data protection in the European Union: a platform worker's perspective, disponible sur blogdroiteuropeen.com/2020/07/25/covid-19-and-data-protection-in-the-european-union-a-platform-workers-perspective-by-claire-marzo/ (consulté le 23/7/22). F. Martucci, « Le covid-19 et l'Union européenne », *Revue française de droit administratif*, N° 4, 2020, p. 650.

restreints à la zone euro), émerge un droit de l'accompagnement et de la surveillance des États membres⁴⁰⁷.

Pour faire face aux changements technologiques, l'Union évolue aussi sur le plan du droit de l'internet et crée une véritable « constellation normative » du numérique⁴⁰⁸. Il s'agit, entre autres, du règlement général sur la protection des données (RGPD)⁴⁰⁹, du Digital Services Act⁴¹⁰ et du Digital Markets Act⁴¹¹ qui sont sur le point d'être adoptés, ainsi que du règlement Platform to Business (P2B) adopté le 20 juin 2019, qui promeut l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne⁴¹². Ce corpus est encore complété d'autres propositions comme celle sur l'intelligence artificielle (AI ou Artificial Intelligence) Act⁴¹³ ou les Digital Service and Digital Market Acts⁴¹⁴.

Le droit social européen ne fait pas exception à cette évolution. On assiste à la mise en place de mécanismes originaux de protection des droits sociaux. On pensera par exemple à l'article 9 du TFUE inséré dans le traité de Lisbonne en 2009 qui contient une clause transversale qui dispose que, dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, « l'Union prend en compte les exigences liées à la promotion d'un niveau d'emploi élevé, à la garantie d'une protection sociale adéquate, à la lutte contre l'exclusion sociale ainsi qu'à un niveau élevé d'éducation, de formation et de protection de la santé humaine ». Cette disposition pourrait signifier que des considérations sociales devraient dorénavant jouer un plus grand rôle dans les politiques publiques européennes autres que la politique sociale proprement dite. On pensera encore à la méthode ouverte de coordination⁴¹⁵ qui existe depuis un certain nombre

⁴⁰⁷ F. MARTUCCI, « La politique de la concurrence face à la crise de la Covid-19 : « faire vivre et ne plus laisser mourir » », *Revue trimestrielle de droit européen*, N° 3, 2020, p. 551.

⁴⁰⁸ B. BERTRAND, « Chronique Droit européen du numérique – L'émergence d'une politique européenne du numérique », *Revue trimestrielle de droit européen*, avril 2021, p. 129-126.

⁴⁰⁹ Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données).

⁴¹⁰ Voir la Proposition de Règlement du parlement européen et du conseil relatif à un marché intérieur des services numériques (Législation sur les services numériques) et modifiant la directive 2000/31/CE, COM(2020) 825 final.

⁴¹¹ Voir aussi la Proposition de Règlement Du Parlement européen et du Conseil relatif aux marchés contestables et équitables dans le secteur numérique (législation sur les marchés numériques ou Digital Markets Act), COM(2020) 842 final.

⁴¹² Règlement (UE) 2019/1150 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne, OJ L 186, 11.7.2019, p. 57–79.

⁴¹³ Voir la proposition de Règlement sur ce thème, COM 2021/206.

⁴¹⁴ Règlement (UE) 2022/2065 Du Parlement Européen Et Du Conseil du 19 octobre 2022 relatif à un marché unique des services numériques et modifiant la directive 2000/31/CE (règlement sur les services numériques) (JO L 277 du 27.10.2022, p. 1) ; Règlement (UE) 2022/1925 Du Parlement Européen Et Du Conseil du 14 septembre 2022 relatif aux marchés contestables et équitables dans le secteur numérique et modifiant les directives (UE) 2019/1937 et (UE) 2020/1828 (règlement sur les marchés numériques) (JO L 265 du 12.10.2022, p. 1).

⁴¹⁵ S. DE LA ROSA (Auteur), R. MEHDI (Préface), *La méthode ouverte de coordination dans le système juridique communautaire*, Bruylant, 2007.

d'années ou à la création plus récente de l'Autorité européenne du travail en 2019⁴¹⁶. Plus avant, le Socle européen des droits sociaux, adopté au Sommet de Göteborg en 1997, pourrait non seulement inciter des nouvelles initiatives législatives au sein de l'Union européenne, mais également « encourager les États membres de l'Union à prendre des mesures, dans leur propre domaine de compétences, pour mettre en œuvre les engagements pris, contribuant ainsi à une convergence dans le respect des droits sociaux fondamentaux »⁴¹⁷. De nouvelles directives, instruments de droit dur qui avaient disparu depuis plusieurs années sont à nouveau adoptés : les directives de 2019 relatives aux conditions de travail transparentes et prévisibles et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée⁴¹⁸.

Le droit de l'Union européenne, un droit, les droits peuvent-ils faire face aux nouveautés que représente le travail de plateformes, à ce renouvellement de la relation de travail ? Plus précisément, le droit social européen pourra-t-il faire rempart aux dangers présentées par la 'plateformisation' du travail ? Perd-il son essence face à cette révolution ?

Une réponse en termes de politique législative passe par l'analyse des nouveaux textes proposés et adoptés en la matière au niveau de l'Union européenne : une directive sur les salaires minimaux a été adoptée (Section 2), une autre directive sur le travail de plateformes est toujours en attente et on parle aujourd'hui d'un abandon de la présomption imaginée de salariat (Section 3). Il faut encore s'intéresser à une recommandation relative à la protection sociale (Section 1) et à des lignes directrices sur la négociation collective des travailleurs indépendants sans salariés (Section 4).

Section 1. Le droit à la protection sociale : la recommandation de 2019

Le droit à la protection sociale est protégé par une recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 sur l'accès à la protection sociale des travailleurs salariés et indépendants⁴¹⁹. Ce texte a été proposé par la Commission européenne⁴²⁰ et adopté par le Conseil de l'Union européenne parallèlement au lancement de plusieurs propositions d'initiatives européennes visant à mettre en pratique le Socle européen des droits sociaux. L'une de ces initiatives était la « première phase de consultation des partenaires sociaux sur l'éventualité d'une action visant à relever les défis de l'accès à la protection sociale pour tout travailleur, quelle que soit la forme

⁴¹⁶ Règlement 2019/1149 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 et atteindra sa pleine capacité opérationnelle en 2024.

⁴¹⁷ O. DE SCHUTTER, *The European pillar of social rights and the role of the European social charter in the EU legal order*, 2018, 36 p. [<https://rm.coe.int/study-on-the-european-pillar-of-social-rights-and-the-role-of-the-esc-/1680903132>.] (consulté le 28/6/22). Traduction par C. GRADIN, *L'union européenne et les droits économiques et sociaux, Droits fondamentaux, Revue électronique du CRDH*, n°18 – 2020, [https://www.crdh.fr/revue/n-18-2020/lunion-europeenne-et-les-droits-economiques-et-sociaux/#_ftn23] (consulté le 22/2/22)

⁴¹⁸ Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, 12.7.2019 FR Journal officiel de l'Union européenne L 188/79.

⁴¹⁹ 2019/C 387/01, ST/12753/2019/INIT, JO C 387 du 15.11.2019, p. 1–8.

⁴²⁰ Proposition de recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale, Strasbourg, COM (2018) 132 final, 2018/0059, 13 mars 2018.

de l'emploi occupé ». Elle fait suite à la consultation publique sur le Socle européen⁴²¹ et à plusieurs rapports⁴²² et études d'impact⁴²³. Le Parlement européen l'avait également soutenue.

Le 8 novembre 2019, l'initiative a débouché sur une recommandation du Conseil. Il recommande aux États membres de fournir un accès à une protection sociale adéquate pour tous les travailleurs salariés ainsi que les travailleurs non-salariés sur leur territoire, sans préjudice du droit des États membres d'organiser leurs systèmes de protection sociale; de définir des normes minimales dans le domaine de la protection sociale des travailleurs salariés et des travailleurs non-salariés⁴²⁴.

Depuis l'adoption de la recommandation par le Conseil, un certain nombre de mesures importantes ont été prises pour sa mise en œuvre : un cadre de suivi européen approuvé par le Comité européen de la protection sociale a été adopté 30 octobre 2020 ; des plans nationaux

⁴²¹ Ce principe 12 n'aurait pas été repris dans le premier projet de texte du Socle européen des droits sociaux et a seulement été ajouté dans la version finale, voir P. Lelie, La recommandation du Conseil de l'Union européenne relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale. Une occasion de préparer à l'avenir les systèmes de protection sociale des États membres De l'UE, *Revue Belge De Sécurité Sociale* - 1-2021, p. 5, [<https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/publications/rbss/2021/rbss-2021-3-recommandation-conseil-ue-a-l-acces-a-la-protection-sociale.pdf>] (consulté le 27/7/22).

⁴²² Un mapping de l'accès formel et effectif aux principales branches de la protection sociale dans les États membres par le European Social Policy Network. Il existe des études pour chacun des États membres ainsi que pour quelques autres pays européens et un rapport de synthèse (avril 2017). Voir S. SPASOVA, D. BOUGET, D. GHAILANI et B. VANHERCKE, *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies*, European Social Policy Network, avril 2017, [<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7993&furtherPubs=yes>] (consulté le 28/6/22).

Une étude comportementale sur les effets d'une extension de la protection sociale pour les personnes sous toutes les formes de travail par Open Evidence. L'étude est basée sur une enquête réalisée auprès de 8000 personnes dans 10 États membres (Allemagne, France, Italie, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Espagne et Suède) (février 2018). Voir : Open Evidence Behavioural Study on the Effects of an Extension of Access to Social Protection for People in All Forms of Employment, février 2018, [<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8069>] (consulté le 3/3/21). Six études de cas sur des formes particulières de travail (mini-jobs en Allemagne, contrats de droit civil en Pologne, indépendants sans personnel aux Pays-Bas, travailleurs occasionnels en Roumanie, indépendants économiquement dépendants en Espagne, collaborateurs de projet dans des projets de coopération continue en Italie (mars 2018). [<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8070>] (consulté le 28/6/22).

⁴²³ Une étude destinée à évaluer l'impact des différentes options envisageables pour une éventuelle initiative de l'UE concernant l'accès à la protection sociale et aux services de l'emploi sous toutes les formes de travail par la Fondazione Giacomo Brodolini (février 2018). V. FONDAZIONE et G. BRODOLINI, *Access to social protection for all forms of employment Assessing the options for a possible EU initiative*, mars 2018, [<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8067>] (consulté le 28/6/22).

⁴²⁴ La protection sociale peut être assurée par une combinaison de régimes, que leur organisation soit assurée par les pouvoirs publics ou qu'elle soit confiée aux partenaires sociaux ou à d'autres entités, conformément aux principes fondamentaux des systèmes nationaux de protection sociale. Les produits d'assurance privée ne relèvent pas du champ d'application de la présente recommandation. Conformément à l'article 153, paragraphe 4, du TFUE, les États membres ont le droit de définir le niveau des cotisations et de décider de la combinaison de régimes adéquate. [https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=30540&opac_view=-1] (consulté le 27/7/22).

de mise en œuvre ont été présentés en septembre 2021 et une première analyse a eu lieu au Comité européen de la protection sociale⁴²⁵. La Commission européenne a ensuite présenté un rapport au Conseil des ministres des Affaires sociales sur l'état de la mise en œuvre de la recommandation⁴²⁶.

La recommandation du Conseil relative à la protection sociale pour les travailleurs salariés et non-salariés qui a été adoptée le 8 novembre 2019, suggère aux États membres de garantir un accès à une protection sociale adéquate pour tous les travailleurs salariés et non-salariés pour toutes les branches (chômage, maladie-maternité-invalidité-vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles), en l'étendant aux travailleurs non-salariés, au moins sur une base volontaire, voire s'il y a lieu sur une base obligatoire⁴²⁷ et en veillant à ce que les cotisations soient proportionnelles à la capacité contributive des travailleurs non-salariés⁴²⁸. Ce texte engagé en faveur d'une plus grande égalité tente de répondre aux inégalités factuelles croissantes dont il fait état. Il s'agit par exemple de faire face aux disparités en matière d'accès à la protection sociale qui pourraient non seulement mettre en danger le bien-être et la santé des personnes, mais également contribuer à l'incertitude économique, au risque de pauvreté, à l'augmentation des inégalités et finalement d'un point de vue de survie du système, à la réduction des recettes de la protection sociale.

Plus précisément, il s'agit de mieux protéger les travailleurs indépendants. Le Conseil l'avait d'ailleurs déjà indiqué des années auparavant dans un cadre plus restreint, lorsqu'il avait recommandé aux États membres de « promouvoir dans le cadre de leurs politiques de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles la sécurité et la santé au travail des travailleurs indépendants, tout en tenant compte des risques spécifiques qui existent dans certains secteurs et de la nature particulière de la relation entre les parties contractantes et les travailleurs indépendants »⁴²⁹.

La Recommandation de 2019 suggère un principe général d'universalité. Il faut néanmoins considérer qu'elle envisage des adaptations à la spécificité de groupes de travailleurs considérés. Il faut comprendre que le principe d'universalité est nuancé par trois éléments : le premier élément tient à ce que la recommandation précise que « sa mise en œuvre ne devrait pas avoir d'incidence significative sur l'équilibre financier des systèmes de protection sociale des États membres ». Cette limite n'en est pas nécessairement une puisqu'elle découle du bon sens en ce qu'un équilibre financier doit être atteint. Mais elle implique néanmoins une réorganisation peut-être en profondeur des systèmes afin de maintenir un tel équilibre lors de

⁴²⁵ On note encore l'accès à la protection sociale en tant que point d'attention dans les recommandations spécifiques par pays de 2020 (Semestre européen) et l'élaboration de meilleures statistiques sur l'accès à la protection sociale.

⁴²⁶ P. LELIE, La recommandation du Conseil de l'Union européenne relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale. Une occasion de préparer à l'avenir les systèmes de protection sociale des États membres De l'UE, *Revue Belge De Sécurité Sociale* - 1-2021, p. 5, [<https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/publications/rbss/2021/rbss-2021-3-recommandation-conseil-ue-a-l-acces-a-la-protection-sociale.pdf>] (consulté le 27/7/22).

⁴²⁷ Point 8.

⁴²⁸ Comme l'avait proposé le Conseil national du numérique, voir Conseil national du Numérique, *Travailler à l'ère des plateformes*, 2020.

⁴²⁹ Recommandation 2003/134/CE du 18 février 2003, JOCE n°L53, 28 février 2003.

la prise en charge de nouveaux travailleurs. Le second élément correspond au fait que la protection sociale puisse parfois être accordé sur la base du volontariat. Cette proposition pourrait neutraliser l'objectif de protection, la rendre inutile dans la mesure où elle n'est pas choisie en pratique par les travailleurs précaires qui préfèrent ne pas réduire encore leurs maigres revenus⁴³⁰. Un troisième élément est constitué par la reconnaissance d'une présomption de salariat qui fait perdurer la distinction entre travailleurs salariés et non salariés dans une proposition de directive de 2021 qu'il nous faut aussi considérer⁴³¹ après avoir étudié le droit à un salaire minimum. Ces constats appellent une attention accrue au moment de la mise en œuvre de la recommandation qui reviendra aux Etats. La recommandation se distingue de la directive qui devrait avoir une portée plus conséquente du fait de sa transposition dans l'ordre juridique interne des Etats. C'est le cas de la directive sur le salaire minimum.

Section 2. Le droit à un salaire minimum : la directive de 2022

L'établissement d'un salaire minimum a fait l'objet d'une longue discussion au sein de la Confédération européenne des syndicats. Il a fallu une dizaine d'années avant qu'une position commune ne soit adoptée. L'adoption d'une telle proposition se heurtait à l'opposition de deux cultures différentes concernant l'établissement des salaires minimums concernant les prérogatives syndicales en matière de négociation salariale. Les syndicats nordiques et les syndicats italiens s'accordaient à considérer que la négociation des salaires doit être une fonction primordiale des syndicats et ne doit pas être fixée par la loi.

La nouvelle Commission et en particulier sa présidente Ursula Von der Leyen et le commissaire aux Affaires sociales Nicolas Schmit ont proposé une législation fin octobre 2020 sur le fondement du principe n°6 du Socle social européen établit que « ...des salaires minimums appropriés doivent être garantis, à un niveau permettant de satisfaire aux besoins du travailleur et de sa famille... ». L'argumentation de la Commission reposait essentiellement sur l'augmentation de la proportion de travailleurs pauvres qui est passée de 8,3% en 2007 à 9,4% en 2018 dans la plupart des États membres. De plus près de 60% des travailleurs qui sont au salaire minimum sont des femmes et la crise de la Covid 19 a concerné les travailleurs de première ligne comme dans les secteurs de la santé, des services à la personne, du nettoyage, du commerce, de l'agriculture⁴³².

Dans la lignée du Sommet social de Porto des 7 et 8 mai avec les partenaires sociaux européens qui s'est terminé par une Déclaration commune importante sur la stratégie de relance et la dimension sociale de celle-ci, et sous l'impulsion de la Présidence française de l'UE⁴³³ qui s'est déroulée du 1er janvier au 30 juin 2022, la négociation et l'adoption de la directive sur le salaire

⁴³⁰ Voir *supra* loi LOM et Isabelle Daugareilh sur ce thème, *Formes de mobilisation collective et économie des plateformes*, rapport de recherche, 2022, p. 232.

⁴³¹ Voir *infra*, section 3.

⁴³² [<https://www.clesdusocial.com/un-salaire-minimum-europeen-une-proposition-de-la-commission-europeenne-est-sur-la-table>] (consulté le 1/8/22).

⁴³³ Salaires minimaux: Le Conseil et le Parlement européen parviennent à un accord provisoire sur une nouvelle législation de l'UE , 7 Juin 2022, [<https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2022/06/07/minimum-wages-council-and-european-parliament-reach-provisional-agreement-on-new-eu-law/>] (consulté le 26/7/22).

minimum ont pu aboutir en juin 2022⁴³⁴. La proposition de directive de la Commission européenne d'octobre 2020⁴³⁵ a été légèrement modifiée par le Parlement européen et le Conseil à l'issue de huit trilogues. Elle est au cœur de l'actualité⁴³⁶. Elle devra être transposée dans les États membres dans un délai de deux ans.

Il convient d'insister sur les limites de l'extension énoncée précédemment, car certains travailleurs (et en particulier certains travailleurs de plateformes) seront oubliés⁴³⁷. Dans l'ensemble, cette directive a fait l'objet de critiques nombreuses parce que malgré son objet, elle ne permet pas de s'assurer que les États seront en mesure de négocier ou d'imposer un revenu minimum suffisant pour venir en aide aux travailleurs vulnérables⁴³⁸. Une recommandation serait dès lors une application conforme aux souhaits des rédacteurs de la proposition allant dans le sens de la justice et de la protection des travailleurs vulnérables.

Section 3. Le droit à des conditions de travail adéquates : la proposition de directive sur le travail de plateformes

Le premier droit étudié est le droit à des conditions de travail adéquates. La proposition de directive du 9 décembre 2021 relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes numériques⁴³⁹ s'inscrit dans le « paquet » travail de plateformes⁴⁴⁰ qui comprend *inter alia* une communication intitulée « de meilleures conditions de travail pour une Europe sociale plus forte : tirer pleinement partie de la numérisation pour l'avenir du travail »⁴⁴¹ et un projet de lignes directrices précisant l'application du droit de la concurrence de l'Union européenne aux conventions collectives des travailleurs indépendants et en particulier aux travailleurs de plateforme numérique⁴⁴². Elle était très attendue pour répondre aux besoins de plus en plus analysés et démontrés des travailleurs de plateformes de travail

⁴³⁴ Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, PE/28/2022/REV/1, JO L 275 du 25.10.2022, p. 33–47.

⁴³⁵ Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, le 28.10.2020, COM (2020) 682 final.

⁴³⁶ Conférence CEPASSOC, C. MARZO, S. de la Rosa, Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes : Etude de droit comparé et de l'Union européenne, 30 septembre 2022, UPEC, voir [<https://cepassoc.hypotheses.org/721>] (consulté le 27/7/22).

⁴³⁷ Voir *supra* une analyse plus détaillée du droit de l'Union sur le droit à un salaire minimum, Partie I, Chapitre 2, Section 2, §2, 2, B.

⁴³⁸ Voir S. DE LA ROSA, La directive 2022/2041 relative aux salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne : quelle valeur ajoutée pour les travailleurs de plateformes ?, in C. MARZO, *Les salaires minimums des travailleurs de plateformes*, Bruylant, Larcier, 2024, à paraître.

⁴³⁹ Proposition COM (2021) 762 final du 9.12.2021, Proposition de Directive Du Parlement Européen Et Du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme.

⁴⁴⁰ [[https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=SWD\(2021\)397&lang=en](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=SWD(2021)397&lang=en)] (consulté le 28/7/22).

⁴⁴¹ COM(2021) 761 final, Better working conditions for a stronger social Europe: harnessing the full benefits of digitalisation for the future of work.

⁴⁴² Approbation du contenu d'un projet de Communication de la Commission, Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés, C(2021) 8838 final.

numériques. Après des négociations difficiles au Conseil et au Parlement européen⁴⁴³, un accord a été trouvé le 13 décembre 2023, mais certains États sont revenus sur leur décision et la texte n'a pas été voté le 22 décembre 2023⁴⁴⁴. Certains pensent qu'il faudra plusieurs années pour qu'elle aboutisse, lors d'un soutien d'une présidence du Conseil favorable à un tel texte⁴⁴⁵. Peut-être ne sera-t-il jamais adopté.

Son principal apport consiste à garantir la bonne détermination du statut professionnel des travailleurs de plateformes par le biais d'une présomption de salariat, mais elle prévoit aussi de nouveaux droits tant pour les travailleurs salariés que pour les travailleurs indépendants en ce qui concerne la gestion algorithmique, la traçabilité et la transparence dans l'utilisation des algorithmes, ou encore des obligations des plateformes en matière de déclaration de travail aux autorités nationales et de mise à disposition d'informations essentielles. Qu'il soit ou non adopté, c'est un texte très riche et porteur d'une nouvelle philosophie qu'il convient d'étudier.

La Commission européenne a proposé une présomption de salariat dans sa proposition de directive de 2021. Ce texte avait pour objectif de lutter contre l'abus du statut de travailleur indépendant, au sens du droit national⁴⁴⁶. Selon la commission européenne qui l'explique dans un considérant d'un autre texte concomitant⁴⁴⁷, « il y a faux travail indépendant lorsqu'une personne, [par exemple un travailleur de plateformes] bien que remplissant les conditions caractéristiques d'une relation de travail, est déclarée en tant que travailleur indépendant en vue d'éviter certaines obligations juridiques ou fiscales [...]. La détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée par les faits relatifs à l'exécution effective du travail et non par la manière dont les parties décrivent la relation ». Cette proposition est intéressante, mais contrairement à la recommandation qui précède et à la proposition de directive sur le salaire minimum (qui sera réservée aux salariés), elle n'a pas encore abouti⁴⁴⁸. La présomption semble difficile à admettre par les Etats membres et à mettre en œuvre. Si elle venait à voir le jour, elle aurait vocation à permettre à un grand nombre de travailleurs de plateformes européens de devenir salariés, mais elle continuerait à laisser certains travailleurs de plateformes indépendants dans une situation plus précaire qui pourrait venir contredire

⁴⁴³ E. GUALMINI (Rapporteur), Draft Report on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM(2021)0762 – C9 0454/2021 – 2021/0414(COD), Committee on Employment and Social Affairs, European Parliament.

⁴⁴⁴ Voir un communiqué du Monde, La directive européenne sur les travailleurs ubérisés rejetée par plusieurs États membres dont la France, https://www.lemonde.fr/economie/article/2023/12/22/la-directive-europeenne-sur-les-travailleurs-uberises-rejetee-par-plusieurs-etats-membres-dont-la-france_6207321_3234.html (consulté le 8/1/24).

⁴⁴⁵ Par exemple l'Espagne a adopté une loi créant une présomption de salariat un peu similaire et pourrait être tentée de soutenir ce projet. Voir L. CHAIBI, Vice-présidente de la Commission Emploi et affaires sociales, Genèse, contraintes et perspectives de la proposition de directive européenne 2021/762, Députée européenne, in I. DAUGAREILH, *La plateforme du travail*, Colloque international, Bordeaux, 11-13 mai 2022, à paraître.

⁴⁴⁶ Voir Claire Marzo, La proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme : une occasion de repenser les statuts et les droits des travailleurs de plateformes, *Revue Trimestrielle de Droit Européen*, 2022, à paraître.

⁴⁴⁷ §17 de la proposition de directive relative au salaire minimum depuis adoptée, COM(2020) 682 final.

⁴⁴⁸ Voir par exemple l'appel lancé par la CES, <https://www.etuc.org/en/document/letter-ministers-and-ambassadors-calling-ambitious-directive-improving-working-conditions> (consulté le 10/10/2022).

l'universalité initialement prônée⁴⁴⁹. Enfin, il faut se tourner vers le droit à l'information et à la négociation collective qui a lui aussi fait l'objet d'un texte nouveau dans le contexte du travail de plateformes.

Section 4. Vers un droit à l'information et à la négociation collective ? Les lignes directrices de 2021

Les lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'Union européenne aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés⁴⁵⁰ sont relatives à l'application du droit de la concurrence de l'Union aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés. Elles ont été proposées au même moment de la directive sur le travail de plateformes et font partie du même « paquet » européen ayant vocation à prendre la compte la situation des travailleurs de plateformes. Dans les lignes directrices, encore une fois, on retrouve une inspiration de droit social –cette fois-ci portée par la Direction Générale « concurrence », antenne phare de la Commission- qui tente de comprendre les effets du dialogue social et des conventions collectives des travailleurs indépendants sur le droit de la concurrence. Il s'agit en pratique de permettre de ne pas appliquer le droit de la concurrence de l'Union aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés. L'article 101 TFUE qui interdit les accords entre entreprises⁴⁵¹ ne s'applique pas si ces entreprises sont des personnes seules et même parfois des « faux salariés » qui auraient besoin de s'associer⁴⁵². Cette approche est la bienvenue puisqu'elle cherche à encourager le dialogue social, mais elle est aussi étonnante puisqu'elle ne l'encourage que par la négative : elle ne l'interdit pas, mais elle ne l'impose pas non plus comme la directive 2002/14 –qui était elle-même parfois considérée comme trop peu contraignante⁴⁵³. Elle s'inscrit dans la

⁴⁴⁹ Par ailleurs, cette proposition avance de nouveaux droits du travail numériques qui seraient, eux, ouverts à tous les travailleurs sans distinction.

⁴⁵⁰ Approbation du contenu d'un projet de Communication de la Commission, Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés, C(2021) 8838 final.

⁴⁵¹ Plus précisément des accords entre entreprises, des décisions d'associations d'entreprises et des pratiques concertées, voir §1 du texte.

⁴⁵² La Cour a estimé qu'une personne doit être considérée comme faux indépendant si: i) elle agit sous la direction de son employeur, en ce qui concerne notamment sa liberté de choisir l'horaire, le lieu et le contenu de son travail, ii) elle ne participe pas aux risques commerciaux de cet employeur et iii) elle est intégrée à l'entreprise dudit employeur pendant la durée de la relation de travail. Ces critères s'appliquent indépendamment du fait que cette personne est qualifiée de travailleur indépendant en droit national pour des raisons fiscales, administratives ou organisationnelles et nécessitent une évaluation au cas par cas à la lumière des faits propres à chaque instance. Arrêt du 4 décembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, points 36-37.

⁴⁵³ J.-L. COTTIGNY, Rapport sur l'application de la directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, 27.1.2009 - (2008/2246(INI)), Commission de l'emploi et des affaires sociales, [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-6-2009-0023_FR.html] (consulté le 13/8/22).

jurisprudence classique relative aux limites du droit de la concurrence dans le champ du social⁴⁵⁴.

La Commission explique bien son intention de catégorisation des travailleurs de plateformes. « Lorsque les travailleurs indépendants se trouvent globalement dans une situation comparable à celle des travailleurs salariés, ils peuvent, dans des cas individuels, être considérés comme de faux indépendants et être requalifiés comme travailleurs salariés par les autorités/juridictions nationales. Certains groupes peuvent aussi être considérés comme travailleurs salariés en vertu d'une présomption légale. Cependant, dans les cas où ils n'ont pas été requalifiés comme travailleurs salariés, l'accès à la négociation collective peut encore leur permettre d'améliorer leurs conditions de travail ». La Commission cherche à venir en aide aux travailleurs indépendants aussi.

En application du §16, les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés couvrent des aspects tels que la rémunération, l'horaire et les modalités de travail, les vacances, les congés, les espaces physiques où se déroule le travail, la santé et la sécurité, l'assurance et la sécurité sociale, ainsi que les conditions dans lesquelles le travailleur indépendant sans salariés a le droit de cesser de fournir ses services, par exemple, en réaction à des violations de l'accord relatif aux conditions de travail. Elles ne couvrent pas les prix ou comme l'annonce la Commission, « les conditions dans lesquelles les services sont offerts par les indépendants sans salariés ou par la contrepartie aux consommateurs ou [les conditions] qui limitent la liberté des employeurs d'engager les prestataires de services dont ils ont besoin » (§18). On regrettera l'exclusion de cet aspect clef de la négociation qui, on s'en souviendra, avait fait l'objet des célèbres contentieux *Laval*⁴⁵⁵ et *Viking*⁴⁵⁶. La Cour avait considéré, en dépit de l'absence de compétence de l'Union pour intervenir sur les salaires, qu'une action collective visant à faire respecter le salaire minimal, dans une situation où la directive relative au détachement ne s'appliquait pas (en l'absence d'une extension de la convention collective), s'analysait comme une entrave à la liberté d'établissement, non justifiable en l'espèce sur le terrain de la protection des travailleurs. Selon Stéphane de la Rosa, « au prix d'un raisonnement contestable – et qui a terni l'apport de la Cour de justice à la construction sociale –, la fixation des salaires fut ainsi placée sous le régime des libertés de circulation »⁴⁵⁷.

On voit cependant que la Commission s'approche du droit de grève envisagé par ces arrêts et tente d'énumérer les comportements licites et illicites des travailleurs indépendants. Ainsi, on retrouve l'analyse au cas par cas de la licéité d'« un refus coordonné d'offre de main-d'œuvre ». Celui-ci pourrait être nécessaire et proportionné pour la négociation ou la conclusion de la convention collective, et « sera traité, aux fins des présentes lignes directrices,

⁴⁵⁴ Arrêt du 4 décembre 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, point 22. Arrêt du 21 septembre 1999, Albany International BV/ Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, point 59

⁴⁵⁵ CJCE, arrêt du 18 décembre 2007, Laval, C-341/05.

⁴⁵⁶ CJCE, arrêt du 11 décembre 2007, International Transport Workers' Federation et Finnish Seamen's Union /Viking Line ABP et OÜ Viking Line Eesti, C-438/05.

⁴⁵⁷ S. de la Rosa, Parachever l'Europe sociale ? Ombres et lumières de la proposition de la directive relative au salaire minimum dans l'Union européenne, in », in C. MARZO, P. RODIERE, E. PATAUT, S. ROBIN-OLIVIER, G. TRUDEAU (dir.), *Le droit social en dialogue : ouvertures pluridisciplinaires et comparatives, Hommage à Marie-Ange Moreau*, Bruylant, 2022, p. 133.

de la même manière que la convention collective à laquelle il est lié (ou aurait été lié en cas d'échec des négociations) »⁴⁵⁸. Reste à deviner de quel côté le juge de l'Union ferait pencher la balance de la proportionnalité à la lumière des libertés fondamentales (économiques) d'un côté et des droits fondamentaux tels que le droit de grève de l'autre, comme dans les deux arrêts précités. En 2007, la balance de la justice avait penché vers l'économique, mais serions-nous dans une nouvelle phase ? Les principes de nécessité et de proportionnalité sont analysés dans un contexte concret qui rend difficile toute prédiction. En un mot, les lignes directrices apportent un nouvel éclairage économique et concurrentiel au droit à la négociation collective. Mais les travailleurs indépendants sont bien moins accompagnés que les salariés.

Il a paru intéressant de sélectionner ces droits aussi du fait des différences qu'ils présentent au premier regard : alors que le droit à des conditions de travail adéquates semble par nature limité aux travailleurs, le droit à la protection sociale semble pouvoir s'appliquer à toutes les personnes. De même, le droit à un salaire minimum sous-tend une ambiguïté qui tient à son amalgame au droit à un revenu minimum (qui pourrait ne pas être limité au salarié). Les lignes directrices s'appliquent, elles, seulement aux travailleurs indépendants sans salariés. Ces difficultés en matière de champ d'application personnel dévoilent la diversité des droits et la multiplicité du droit social européen. Il faudra encore voir que ces droits sont pris en compte par le droit de l'Union, mais mis en œuvre au niveau national. Et encore une fois l'articulation entre ces niveaux sera différente selon qu'on considère un droit ou un autre. Ces quatre droits très différents couvrent -de façon non exhaustive- la diversité des mécanismes de protection au niveau européen : droit dur, droit mou, coordination, harmonisation, renouvellement actuel) et permet de montrer les forces et les faiblesses, les transformations du droit social européen.

Les développements harmonieux et parallèles des Europes sociales et économiques ont pu être perçus comme une illusion. Aujourd'hui, il semble clair à de nombreux observateurs que le droit social européen est le parent pauvre de l'Union européenne. Pourtant, la question de l'État social est loin d'être épuisée. Elle tend au contraire à se renouveler, notamment à la lumière des évolutions sociétales, la numérisation de la société et le travail de plateformes. Les différents acteurs du droit social européen doivent répondre à de nouveaux défis qui sont bien illustrés par la remarque de la présidente Ursula von der Leyen selon laquelle « la transformation numérique est porteuse de mutations rapides qui affectent [les] marchés du travail »⁴⁵⁹.

Après des années marquées par la stagnation, voire l'érosion de l'acquis social, l'Union européenne semble en train de renouveler la promesse de construire une Europe plus sociale

⁴⁵⁸ §16. La Commission reprend la même idée en ajoutant que « Toutefois, les conventions en vertu desquelles les travailleurs indépendants sans salariés décident collectivement de ne pas fournir de services à des contreparties particulières, par exemple parce que la contrepartie n'est pas disposée à conclure une convention sur les conditions de travail, nécessitent une évaluation au cas par cas. Ces conventions restreignent l'offre de main-d'œuvre et peuvent dès lors soulever des problèmes de concurrence ».

⁴⁵⁹ U. VON DER LEYEN, Orientations politiques pour la prochaine Commission européenne 2019-2024. « Une Union plus ambitieuse – Mon programme pour l'Europe », [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/political-guidelines-next-commission_fr.pdf] (consulté le 7/8/22).

qui est contenue dans le Traité de Lisbonne⁴⁶⁰. La formulation et la proclamation du socle européen des droits sociaux⁴⁶¹, a joué un rôle moteur qui semble marquer le début d'une nouvelle phase dynamique de la longue trajectoire de la politique sociale européenne. De nouvelles propositions de régulations, législations, directives, recommandations, lignes directrices viennent promouvoir un nouvel encadrement des travailleurs et conduit à une mutation du droit social européen. Mais encore faut-il que les Etats au sein du Conseil aient la volonté de protéger les travailleurs et plus particulièrement les travailleurs de plateformes numériques. Face aux tergiversations européennes, la recommandation la plus prometteuse pourrait venir de l'Organisation internationale du travail au niveau international.

⁴⁶⁰ B. DE WITTE, « Le socle après la Charte : vers un renouveau de la protection des droits sociaux fondamentaux dans l'Union européenne ? », in C. MARZO, P. RODIERE, E. PATAUT, S. ROBIN-OLIVIER, G. TRUDEAU (dir.), *Le droit social en dialogue : ouvertures pluridisciplinaires et comparatives, Hommage à Marie-Ange Moreau*, Bruylant, 2022.

⁴⁶¹ O. DE SCHUTTER, « The CFREU and its specific role to protect fundamental social rights », in F. DORSEMON, K. LÖRCHER, S. CLAUWAERT ET M. SCHMITT (dir.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Oxford, Hart, 2019, p. 9-38, p. 38.

Chapitre 3. Au niveau du droit international

Au niveau international, on traduit le recours à la citoyenneté sociale par un simple appel à l'universalité. Cet appel à l'universalité semble plus clair et plus accessible au niveau international qu'au niveau national⁴⁶². Par exemple, lorsque la pandémie avait mis en lumière les injustices et que de nombreux pays avaient d'abord pris des mesures pour les salariés pour ensuite s'intéresser assez rapidement aux sort des indépendants⁴⁶³, de nombreuses organisations internationales avaient lancé des appels, des propositions et des études sur la gestion de l'accès à la santé et avaient pointé du doigt les difficultés des travailleurs vulnérables et en particulier des certains travailleurs de plateformes⁴⁶⁴.

Mais il faut être conscient que quand on parle d'universalité, on emploie parfois ce mot pour traiter de ce qui est global ou international, de ce qui recouvre le globe terrestre. La Déclaration *universelle* des droits de l'Homme est présentée par l'Assemblée « comme l'idéal commun à atteindre par tous les peuples et toutes les nations afin que tous les individus et tous les organes de la société, ayant cette Déclaration constamment à l'esprit, s'efforcent, par l'enseignement et l'éducation, de développer le respect de ces droits et libertés et d'en assurer, par des mesures progressives d'ordre national et international, la reconnaissance et l'application *universelles* et effectives, tant parmi les populations des Etats Membres eux-mêmes que parmi celles des territoires placés sous leur juridiction »⁴⁶⁵. Il faudra prendre en compte ces deux acceptions. En d'autres termes, la question d'une universalité de la protection sociale telle que comprise par exemple par l'Organisation internationale du travail (ci-après OIT) comme une solidarité sociale mise en œuvre par et au sein d'un Etat⁴⁶⁶ peut donc aussi être comprise au-delà de l'Etat. Alors que certaines branches du droit international ne s'intéressent pas à cette question (Section 1), d'autres se sont saisis de la problématique (Section 2).

⁴⁶² Ce chapitre reprend les conclusions de la Table ronde du 27/6/2023, publication à la *Revue de droit des affaires internationale*, voir bibliographie.

⁴⁶³ Voir C. MARZO, Comparaison franco-britannique des tentatives de protection sociale des travailleurs de plateformes au prisme de la pandémie : vers un nouvel équilibre entre acteurs publics et privés?, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Sept. 2021, pp. 142-163.

⁴⁶⁴ Voir par exemple R. GAY et M. STEFFEN, « France. Une gestion étatique centralisée et désordonnée », N°171 - Numéro spécial : Les mobilisations sanitaires des États et de l'Union européenne face à la première vague de Covid-19 (dec 2020), <http://www.ires.fr/index.php/publications/chronique-internationale-de-l-ires/item/6265-france-une-gestion-etatique-centralisee-et-desordonnee>
Plus généralement voir <http://www.ires.fr/index.php/publications/chronique-internationale-de-l-ires/itemlist/category/323-n-171-numero-special-les-mobilisations-sanitaires-des-etats-et-de-l-union-europeenne-face-a-la-premiere-vague-de-covid-19>

⁴⁶⁵ Fin du préambule de la Déclaration universelle des droits de l'Homme.

⁴⁶⁶ La recommandation n° 202 de l'OIT suggère que tous les travailleurs, quel que soit leur statut, jouissent d'un socle de protection sociale universelle. L'universalité de la protection repose sur la solidarité sociale. Les Etats doivent mettre en œuvre ces recommandations et doivent instituer des socles nationaux de protection sociale efficaces. L'universalité est double : d'une part, les statuts ne doivent pas influencer sur l'accès à la protection sociale, d'autre part, les garanties élémentaires de sécurité sociale doivent être proposées à tous les résidents et les enfants, telles qu'elles sont définies dans la législation et la réglementation nationales.

Section 1. Un droit international éloigné du travail de plateformes

Il est relativement logique que le droit international public (§1) le droit de l'organisation mondiale du commerce (§2) ou encore le droit de l'Organisation de coopération et de développement économique (§3) ne s'intéressent pas ou peu au travail de plateformes parce que c'est un sujet éloigné de leurs préoccupations et de leurs sujets, les Etats. Mais cet a priori n'empêche pas une émergence.

§1. Droit international public

Arnaud de Nanteuil note que « la question de l'appréhension de la protection des travailleurs de plateformes numériques par le droit international doit être posée mais elle s'inscrit d'emblée dans un contexte particulier. En effet, la question du statut des travailleurs de plateformes est loin d'être réglée dans le droit interne des États, de sorte que l'appréhension du sujet par le droit international peut sembler un peu prématurée. Cela étant dit, cette circonstance n'est pas dirimante à elle seule : il n'y a aucune loi postulant la nécessaire chronologie entre le traitement d'un sujet par le droit international postérieurement à son appréhension par le droit interne : le droit de l'environnement en est un exemple intéressant⁴⁶⁷. Rien ne s'oppose donc à ce qu'un problème global (car tel est bien le cas) soit abordé globalement ».

Arnaud de Nanteuil trouve cependant des obstacles intrinsèques à la structure même du système juridique international⁴⁶⁸, à commencer par celui de l'effet direct. S'agissant des droits des travailleurs de plateformes, il s'agit en effet de rechercher des droits détenus par des individus, dont l'effet juridique ne peut être intéressant que s'ils sont invocables par leurs titulaires. Le droit international ne s'oppose pas au principe même de l'effet direct, il le soumet simplement à des conditions tenant à la norme et à l'intention des parties (les États) qui les ont rédigées : l'effet direct doit découler de l'objet de la norme et de l'intention de ses rédacteurs⁴⁶⁹. Or, il se peut que ces critères soient interprétés assez strictement : en particulier, lorsque les droits sont collectifs, c'est-à-dire lorsqu'ils sont reconnus à un groupe comme une association ou un syndicat, l'effet direct peut être plus difficile à établir puisque la reconnaissance de droits individuels rend possible le recours par des individus, par définition. En outre, les juridictions nationales demeurent assez libres dans leur interprétation de l'invocabilité des dispositions des traités internationaux et peuvent donc imposer des exigences élevées, difficiles à respecter en pratique.

Au surplus, la question d'un éventuel droit international des travailleurs de plateformes pose la question d'une éventuelle opposabilité de tels droits aux entreprises. Fondamentalement en

⁴⁶⁷ Cela s'explique parce que les problèmes abordés y sont intrinsèquement de nature globale, v. à ce sujet Y. PETIT, « Le droit international de l'environnement a la croisée des chemins : globalisation versus souveraineté nationale », *Revue juridique de l'environnement* 2011/1 (Volume 36), pp. 31-55

⁴⁶⁸ Voir A. de NANTEUIL et C. MARZO, Introduction in A. de NANTEUIL et C. MARZO, coordination d'un numéro spécial sur « La protection des travailleurs de plateformes numériques en droit international », *Revue de droit des affaires internationales*, Juillet 2024, à paraître.

⁴⁶⁹ CPJI, 3 mars 1928 (avis), Réclamations pécuniaires des fonctionnaires ferroviaires dantziens passés au service polonais contre l'administration polonaise des chemins de fer, Rec. CPJI Série B, n° 15.3

effet, la reconnaissance d'un droit international au profit d'un travailleur de plateformes ne peut prendre sens que s'il peut opposer ce droit non seulement à l'État (en lui reprochant de ne pas protéger, ou pas suffisamment, le droit internationalement reconnu dans le droit du travail interne) mais aussi et surtout à l'entreprise pour laquelle il travaille. Or, celle-ci est une personne privée et une telle invocabilité constituerait une forme d'effet direct horizontal (entre personnes privées), qui comme tel n'existe pas en droit international parce qu'il n'existe pas, ou très peu, d'obligations à la charge des entreprises (ou des personnes privées plus largement) en droit international. En effet, pour qu'un travailleur puisse invoquer une norme à l'encontre d'une entreprise, la norme en question doit pouvoir être opposée à celle-ci.

Plus fondamentalement encore, l'existence d'obligations à la charge des entreprises pose aussi la question de la teneur de telles obligations. On pourrait en effet envisager que, sur le principe, les États se mettent d'accord sur des règles applicables aux entreprises ayant recours aux prestations de travailleurs de plateformes mais envisager qu'un accord sur des obligations précises se fasse jour est en grande partie chimérique. L'exemple du projet d'accord porté par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies sur les obligations des firmes multinationales est topique : si le principe même n'a pas soulevé de contestations lorsque l'initiative a été engagée en 2018, sa mise en œuvre est révélatrice d'une forme de blocage structurel, les États n'étant jamais parvenus à dépasser le stade de la version zéro⁴⁷⁰.

Arnaud de Nanteuil note enfin que « la question de l'adoption éventuelle d'un régime juridique de droit international pour les droits des travailleurs de plateformes pose la question du cadre institutionnel. Une telle réforme ne peut en effet se faire que dans un cadre existant et qui implique le plus d'États possible tant les questions sont transnationales. Adopter un tel cadre dans un contexte national ou régional serait une première étape, mais sans doute pas suffisante. Il conviendrait donc avant toute chose de déterminer qui de l'Organisation des Nations unies ou d'autres institutions, à commencer par l'Organisation internationale du travail, devrait fournir le cadre à de telles discussions ».

Il conclut que « pour ces raisons, il apparaît que la perspective de l'adoption d'un régime juridique unifié demeure à moyen terme une perspective fort peu réaliste. Cela rend d'autant plus nécessaire l'exploration de ce qui est possible avec l'existant, dont il faudra sans doute se contenter pendant encore un certain nombre d'années »⁴⁷¹. L'Organisation mondiale du commerce se montre aussi frileuse en la matière.

§2. Le droit de l'Organisation mondiale du commerce

⁴⁷⁰ V. sur ce projet S. GROSBON, « Projet de traité international sur les sociétés transnationales et les droits de l'Homme. Entretien avec J. RENAUD, Chargée de campagne senior sur la régulation des multinationales auprès des Amis de la Terre France », *Revue des droits de l'homme*, n°16, 2019.

⁴⁷¹ Pour de plus amples développements sur cette question, voir A. de NANTEUIL et C. MARZO, Introduction in A. de NANTEUIL et C. MARZO, coordination d'un numéro spécial sur « La protection des travailleurs de plateformes numériques en droit international », *Revue de droit des affaires internationales*, Juillet 2024, à paraître.

Alan Hervé nous invite à nous interroger sur la capacité des règles du commerce international à protéger les travailleurs des plateformes qui n'a de prime abord rien d'évident⁴⁷². Il note que « le système multilatéral de régulation des échanges hérité des années 1990, et dont la logique est marquée par l'intergouvernementalisme, apparaît peu à même d'intégrer des faits sociaux et économiques récents tels que l'économie dite collaborative, l'ubérisation et la « plateformisation » de la relation de travail, qui se sont imposés en quelques années. En dépit de la dimension transnationale de la *gig economy* (en français l'économie des petits boulots), on cherchera en vain des travaux de référence ou des réflexions avancées à ce sujet pourtant majeur au sein de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), sans même parler de la question de la protection des travailleurs des plateformes »⁴⁷³.

L'OMC est en effet une organisation internationale dont le fonctionnement repose pour l'essentiel sur ses Membres, et dont les organes administratifs qui en procèdent (Secrétariat et Direction générale de l'organisation) ne jouent en réalité qu'un rôle marginal dans la prise de décision. Le rôle des Membres⁴⁷⁴, représentés par des diplomates spécialisés sur les sujets commerciaux, est central dans la définition et la mise en œuvre des règles du commerce multilatéral. En conséquence, en dépit du fait que les matières et questions abordées au sein de cette organisation ont une portée économique liée aux échanges susceptibles d'affecter des entreprises et des travailleurs, qu'ils soient salariés ou indépendants, les acteurs privés ne bénéficient pas d'un droit de parole ou d'un statut quelconque d'observateur, même passif, dans le cadre des travaux menés par cette organisation. La prise en considération des intérêts des acteurs privés, et notamment des plateformes ou de leurs travailleurs, ne peut se réaliser qu'indirectement, à travers un travail de *lobbying* que ces derniers seront éventuellement en capacité d'exercer sur les pouvoirs publics, notamment par la voie de leurs syndicats ou d'organisation non gouvernementale (ONG)⁴⁷⁵. De même, en vertu d'une approche assez classique et traditionnelle du droit international, seuls les Membres de l'OMC sont les destinataires des accords multilatéraux, lesquels sont au demeurant dépourvus d'invocabilité au sein des ordres juridiques internes⁴⁷⁶. En ce sens, l'OMC diffère assez fondamentalement d'une organisation comme l'Organisation internationale du travail (OIT) en ce qu'elle ne permet pas d'élaborer un corpus de règles fondamentales en matière commerciale qui seraient ensuite susceptibles d'être invoquées auprès de juridictions internes chaque fois qu'un État adopterait des mesures ou des comportements contraires à ses engagements internationaux. L'OMC est par ailleurs une enceinte qui, à l'instar des autres organisations internationales, est régie par le principe de spécialité⁴⁷⁷. Son activité et les règles des accords multilatéraux se focalisent naturellement sur les questions commerciales. Certes, la régulation du commerce n'est pas sans effet extracommerciaux et entre naturellement en interaction avec des

⁴⁷² Voir A. Hervé, Perspectives de l'OMC, in A. de NANTEUIL et C. MARZO, coordination d'un numéro spécial sur « La protection des travailleurs de plateformes numériques en droit international », *Revue de droit des affaires internationales*, Juillet 2024, à paraître.

⁴⁷³ *Ibid.*

⁴⁷⁴ En l'occurrence, principalement des États mais aussi une organisation internationale (l'Union européenne) ainsi que certains territoires douaniers autonomes (notamment le Taipei chinois). https://www.wto.org/french/thewto_f/whatis_f/tif_f/org6_f.htm

⁴⁷⁵ J.-M. SIROËN, « L'OMC et les négociations commerciales multilatérales », *Négociations*, 2007, n°, pp. 7-22.

⁴⁷⁶ V. notamment, s'agissant de l'Union européenne, CJUE, 9 sept. 2008, aff. C-120/06 P et C-121/06 P, FIAMM, ECLI:EU:C:2008:476.

⁴⁷⁷ V. notamment E. LAGRANGE, J.-M. SOREL, *Droit des organisations internationales*, LGDJ, 2013, 1210 p.

considérations d'ordre économique, industriel, environnemental ou encore social. Certaines des règles du GATT/OMC n'ignorent pas au demeurant cette dimension mais procèdent alors selon une logique d'exclusion tolérée et exceptionnelle des règles du commerce⁴⁷⁸. La pleine intégration des questions sociales, en particulier celles liées à la protection des travailleurs, a pour sa part été rejetée de façon ferme par plusieurs Membres de l'OMC dès la fin des années 1990 au moment de la conférence de Seattle⁴⁷⁹, au nom de cette logique de spécialité, et à raison du fait que de nombreux d'entre eux, en particulier des pays en développement, ont toujours craint que les règles sociales ne soient instrumentalisées par les pays développés à des fins protectionnistes⁴⁸⁰. En réalité, cette ignorance des problématiques sociales, ou plus exactement de la protection des travailleurs dans la définition des règles du commerce international, constitue un phénomène ancien. L'existence de l'Organisation internationale du travail (OIT) a cet effet paradoxal d'entretenir ce phénomène, les règles sociales étant à l'OMC pensées et considérées selon une logique d'externalité négative. La question de l'économie dite collaborative, et plus encore la protection des travailleurs, demeure ainsi absente des règles commerciales multilatérales. Ce constat reste vrai en ce qui concerne l'OCDE.

§3. Le droit de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique

Jonathan Sellam note que l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE) a aussi un positionnement qui peut être qualifié de prudent, pouvant parfois donner le sentiment d'être ambigu : entre réception bienveillante et réserve⁴⁸¹. Cette ambivalence s'explique par la nature même de l'OCDE. En effet, la Convention fondatrice de l'Organisation prévoit que « [...] la puissance et la prospérité de l'économie sont essentielles pour atteindre les buts des Nations Unies, sauvegarder les libertés individuelles et accroître le bien-être général » ou encore que « l'expansion du commerce mondial constitue l'un des facteurs les plus importants propres à favoriser l'essor des économies des divers pays et à améliorer les rapports économiques internationaux », objectifs qui sont rappelés à l'article 1^{er} de la Convention⁴⁸². La promotion du libéralisme économique a une incidence sur les analyses

⁴⁷⁸. Ainsi par exemple l'article XIX du GATT de 1994, complété par l'Accord sur les sauvegardes, autorise les Membres à mettre en œuvre unilatéralement des mesures destinées à protéger une industrie et ses emplois.

⁴⁷⁹ V. E. FOUGIER, & A. DIMITROVA, « Contestation de la mondialisation : vingt ans après la bataille de Seattle », *Politique étrangère*, 2019, n° 1, pp. 113-127.

⁴⁸⁰ Ce débat ressurgit au demeurant aujourd'hui avec le projet de règlement de l'Union européenne relatif à l'interdiction du commerce des produits issus du travail forcé. V. la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil, COM/2022/453 final, sept. 2022.

⁴⁸¹ J. Sellam, Post-doc, UPEC, Perspectives de l'OCDE in A. de NANTEUIL et C. MARZO, coordination d'un numéro spécial sur « La protection des travailleurs de plateformes numériques en droit international », *Revue de droit des affaires internationales*, Juillet 2024, à paraître.

⁴⁸² Article 1^{er} Convention relative à l'OCDE, 14 mars 1961 « L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (appelée ci-dessous l'"Organisation") a pour objectif de promouvoir des politiques visant :

- a) à réaliser la plus forte expansion possible de l'économie et de l'emploi et une progression du niveau de vie dans les pays Membres, tout en maintenant la stabilité financière, et à contribuer ainsi au développement de l'économie mondiale ;
- b) à contribuer à une saine expansion économique dans les pays Membres, ainsi que non membres, en voie de développement économique ;
- c) à contribuer à l'expansion du commerce mondial sur une base multilatérale et non discriminatoire conformément aux obligations internationales ».

conduites. En effet, la nature même de l'OCDE peut expliquer que l'Organisation ne s'intéresse pas réellement au travailleur de plateforme. A la différence d'autres organisations internationales, la question du travailleur, de son statut, de sa protection n'intervient dans le discours de l'OCDE que de manière incidente ou secondaire. Une série d'explications justifie cette prise de position nuancée de l'Organisation. D'une part, cette réserve tient à l'absence de définition précise de la plateforme ou du travailleur de plateforme. D'autre part, il semble que ce choix soit volontaire. En effet, il renvoie à la position de l'OCDE vis-à-vis des États membres. L'OCDE n'entend pas se substituer aux États dans la solution à trouver à cette situation.

Toutefois, compte tenu de l'ampleur du phénomène, l'OCDE s'intéresse à la question des plateformes à compter de 2014. En 2014, la Direction de la Science, de la Technologie et de l'Innovation s'attarde sur l'essor de l'économie digitale basée sur les technologies de la communication et de l'informatique numérique comme une nouvelle donnée dans le monde du travail. A cette occasion sont identifiées dans des termes très généraux des entreprises de mise en relations telles qu'Uber ou Airbnb⁴⁸³. L'étude du phénomène des plateformes se précise depuis 2015. Un document préparatoire à la déclaration du Conseil des ministres, en vue de la conférence de Cancún de 2016, souligne qu'il est essentiel de tirer profit du développement des plateformes numériques⁴⁸⁴. Il est mentionné, par exemple, la nécessaire « *évaluation du cadre réglementaire sur la protection effective des travailleurs* », sans s'attarder sur les réels enjeux de fond liés à la question du statut des travailleurs. Cette mention est toutefois supprimée de la déclaration finale de Cancún⁴⁸⁵. L'une des premières analyses détaillées du travail de plateformes apparaît le 13 juin 2016⁴⁸⁶, peu avant la conférence de Cancún. Le document rappelle que le phénomène des plateformes est concomitant au développement de l'Internet à partir de 1995⁴⁸⁷. Ces analyses s'accroissent à partir de 2018⁴⁸⁸. Par ailleurs, la crise sanitaire de la Covid-19 est à l'origine d'une évolution. En effet, l'OCDE commence à prendre

⁴⁸³ DSTI, Comité des politiques de l'économie numériques, *Cdep-Organised Meeting At Ministerial Level In 2016*, DSTI/ICCP(2014)9, 19-20 juin 2014, p. 9

⁴⁸⁴ « Tirer profits des avantages découlant des plateformes en ligne qui proposent des solutions innovantes et des formes collaboratives de production et de consommation [comme le partage, à la demande ou peer-to-peer] et évaluer l'application des cadres réglementaires aux marchés changeants et émergents afin de favoriser l'investissement, la concurrence, la protection effective des travailleurs et des consommateurs, et permettre à chacun de participer à l'économie numérique », DSTI, Comité des politiques de l'économie numériques, *Draft Ministerial Declaration On The Digital Economy*, dsti/ICCP(2015)14/REV1, 3 novembre 2015, p. 6. Numérique organisée par le Comité de la Politique de l'Economie Numérique, C(2016)116, p. 6.

⁴⁸⁵ Déclaration de Cancún 21-23 juin 2016.

⁴⁸⁶ DSTI, Comité des politiques de l'économie numériques, *Working Party On Measurement And Analysis Of The Digital Economy, New forms of work in the digital economy*, Paris, OECD Publishing, 13 juin 2016.

⁴⁸⁷ DSTI, Comité des politiques de l'économie numériques, *Working Party On Measurement And Analysis Of The Digital Economy, New forms of work in the digital economy*, 13 juin 2016, p. 7.

⁴⁸⁸ OECD (2019), *Measuring platform mediated workers*, OECD Digital Economy Papers, No. 282, OECD Publishing, Paris. *Gig Economy: Boon or Bane?*, ECO/CPE/WP1(2018)23, 25-26 octobre 2018.

An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation, OECD, 2019. *Shaping a Just Digital Transformation*, Development co-operation report 2021, M. Lane, « Regulating platform work in the digital age », *Going Digital Toolkit Policy*, note, n°1. *L'impact de la croissance de l'économie du partage et à la demande sur la politique et l'administration de la TVA/TPS*, OCDE, 2021.

en considération la situation des travailleurs⁴⁸⁹. Jonathan Sellam propose d'analyser l'approche retenue par l'OCDE de la question des plateformes numériques, d'autant que la crise économique renouvelle l'intérêt de la problématique, s'attardant tant à la dimension technique, qu'au statut des travailleurs. Ainsi, L'Organisation va d'abord considérer les plateformes numériques comme une avancée majeure et bienvenue, avant que le travailleur ne devienne un sujet de préoccupation, toutefois secondaire ou incidente⁴⁹⁰. D'autres organisations internationales ont montré un intérêt plus accru pour la régulation du travail de plateformes.

Section 2. Vers un droit international du travail de plateformes

Au contraire du droit international public, le droit international privé est aux prises avec le travail de plateformes et sera amené à l'être de plus en plus et ce, d'autant plus lorsque le micro-travail est réalisé dans plusieurs Etats en même temps par le biais des technologies (§1). De même, la responsabilité sociale des entreprises et le devoir de vigilance peuvent être mobilisés pour envisager une régulation du travail de plateformes (§2). Enfin, l'organisation internationale du travail est impliquée dans l'élaboration possible d'une nouvelle convention sur le thème même du travail de plateformes (§3).

§1. Le droit international privé

Nathalie Mihman note que « les travailleurs de plateformes numériques et le droit international privé » aurait pu sembler être un sujet sans objet dans le contexte de l'adoption d'une directive européenne relative aux conditions de requalification des travailleurs de plateformes⁴⁹¹. A la lumière de la présomption de salariat proposée, il pourrait être facilement conclu que la situation internationale impliquant des travailleurs de plateformes ne présenterait aucune spécificité : les règles classiques, prévues pour les salariés, auraient vocation à s'appliquer. Mais non seulement cette présomption laisserait des cas de situations d'indépendance, mais en plus l'adoption de cette directive semble aujourd'hui compromise⁴⁹². Nathalie Mihman note que en toute hypothèse « plusieurs questions continueront à se poser du point de vue du droit international privé du travail : quelle loi de transposition s'appliquera à l'opération de qualification du travailleur ? ; comment les règles de droit international privé, applicables aux salariés, saisiront une situation de « travail à distance » dans laquelle un travailleur est éloigné de l'entreprise employeur avec laquelle il n'est en lien que par le biais d'une connexion internet et peut être isolé, travaillant de chez lui ou directement chez un client. Au-delà, comment les règles de droit international privé saisiront

⁴⁸⁹ « The role of online platforms in weathering the COVID- 19 shock », *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, 2021. OECD. (2021). *What have platforms done to protect workers during the coronavirus (Covid 19) crisis?*, Paris, OECD Publishing, 2021.

⁴⁹⁰ Pour de plus amples développements, voir J. Sellam, Perspectives de l'OCDE, in A. de NANTEUIL et C. MARZO, coordination d'un numéro spécial sur « La protection des travailleurs de plateformes numériques en droit international », *Revue de droit des affaires internationales*, Juillet 2024, à paraître.

⁴⁹¹ N. MIHMAN, Droit international privé et travail de plateformes in A. de NANTEUIL et C. MARZO, coordination d'un numéro spécial sur « La protection des travailleurs de plateformes numériques en droit international », *Revue de droit des affaires internationales*, Juillet 2024, à paraître.

⁴⁹² Voir *supra*, section précédent et consulter : <https://fr.euronews.com/next/2023/12/22/laccord-de-lue-sur-les-travailleurs-des-plateformes-numeriques-tombe-a-leau>.

la situation des travailleurs indépendants, de ceux qui ne feraient pas l'objet d'une requalification, en particulier lorsque leur statut est détaillé, comme en droit français, dans le Code du travail ? Ces questions dépassent en réalité le champ des travailleurs des plateformes et soulignent la difficulté pour le droit international privé à saisir la diversité des formes d'emploi, et plus largement de travail »⁴⁹³.

À cela il faut ajouter qu'en dehors de la sphère du droit social, le droit international privé est depuis longtemps mis à l'épreuve des réseaux numériques. Face au constat des difficultés posées par les activités virtuelles aux méthodes traditionnelles de ce droit, la pertinence, voire la légitimité, de ses instruments pour régler ces activités est continuellement interrogée : internet conduirait nécessairement à chasser la réglementation étatique traditionnelle au profit d'un droit que l'on voudrait plus global⁴⁹⁴. À cet égard, et dans le cadre de notre sujet, il s'agit de se demander si le droit international privé reste malgré tout un instrument efficace pour saisir l'activité de plateformes dont le modèle économique repose sur les facilités octroyées par une intermédiation en ligne mais également sur la force de travail de personnes physiques : des travailleurs sans lesquels l'activité même de ces plateformes deviendrait sans objet⁴⁹⁵. Dans cette configuration, le droit international privé est-il dépassé – certains diront obsolète – ou, à l'inverse, contribue-t-il à la protection des personnes qui travaillent ? En cela, la situation des travailleurs de plateformes numérique permet de prolonger des réflexions relatives à l'influence exercée par les organisations productives transnationales sur le statut des travailleurs. Cette influence, du fait de la diffusion de modèles économiques jouant sur le coût du travail, est en effet de nature à perturber le rôle des États, qui sont normalement maîtres des modèles de travail et de protection sociale en vigueur sur leur territoire.

Nathalie Mihman explique que, « en réalité, le droit international privé est bien outillé pour participer à la régulation des plateformes numériques de travail. En particulier, ledit « droit international privé du travail » (le droit international privé appliqué aux relations de travail) est un droit dont le développement repose sur plusieurs principes qui tracent un lien entre le travailleur et le territoire. Est ainsi donné dans ce droit une grande importance aux principes de réalité et de proximité qui permettent de localiser l'activité du travailleur en fonction de ses conditions effectives de réalisation⁴⁹⁶. Par conséquent, les règles de droit international privé applicables au rapport de travail contribuent traditionnellement à ancrer les travailleurs salariés dans l'environnement juridique au sein duquel ils réalisent leur prestation de travail, et donc dans lequel ils peuvent faire valoir utilement leurs droits. Il contribue aussi à insérer ces travailleurs dans les politiques d'emploi et du travail de l'État ou des États les plus concernés par la situation. Par ailleurs, le droit international privé du travail comporte des règles qui visent à protéger la personne du travailleur, sa volonté, en tant qu'elle est soumise

⁴⁹³ N. MIHMAN, *op. cit.*

⁴⁹⁴ V. E. FARNOUX, « Private International Law Online : Internet Regulation and Civil Liability in the EU, par T. LUTZI, Oxford Private International Law Series, Oxford University Press, 2020, 272 pages », *Revue critique de droit international privé*, 2021, p. 965 s.

⁴⁹⁵ En ce sens, v. les ccls de l'avocat général dans l'affaire UBER : CJUE 20 décembre 2017, aff. C-434/15.

⁴⁹⁶ V. N. MIHMAN, *Les rapports de travail mobiles*, LGDJ, 2022. V. égal. N. MIHMAN, « La mobilité internationale des travailleurs : quel(s) principes ? quelle(s) intégration(s) ? », in K. CHATZILAOU et N. MIHMAN (sous la dir.), *La figure du travailleur à l'épreuve de l'internationalisation du droit du travail*, Université de Cergy Pontoise, 2022, p. 91 s.

à un pouvoir, qu'il s'agisse de limiter la portée des clauses de choix de loi ou d'élection du for. Ici ressort une idée de faveur à l'égard de la partie la plus faible du contrat ».

Ce n'est cependant pas dire que le travail au bénéfice des plateformes numériques ne pose pas de difficultés spécifiques. Les plateformes numériques, en embauchant des travailleurs et en recherchant des clients par-delà les frontières, sans créer un quelconque bureau ou établissement dans les États, dans les marchés en direction desquels elles opèrent, perturbent indéniablement notre conception de la relation de travail inscrite dans une organisation productive. De plus, les configurations offertes par les plateformes sont très diversifiées, les prestations pouvant être effectuées entièrement en ligne (services de traduction, graphisme etc.) ou délivrées hors ligne et généralement en présence du client (ménage à domicile, montage de meubles etc.). Enfin, selon l'activité de la plateforme, il est plus ou moins facile d'identifier l'exercice de pouvoirs sur les travailleurs.

Plusieurs questions découlent de ces difficultés : le droit international privé, droit de la coordination des ordres étatiques, est-il adéquat pour régir les activités en ligne des travailleurs ? Les règles de conflit, actuellement existantes, sont-elles suffisantes pour protéger les travailleurs de plateformes ? Le droit international privé du travail peut-il participer à la régulation de l'ensemble du travail au bénéfice des plateformes alors même que ses règles ont été construites à partir de la seule norme du travail salarié ? Faut-il créer de nouvelles règles de conflit ou simplement préciser les règles existantes ?

Il n'y a pas lieu à ce stade de conclure à l'inadéquation des règles de droit international privé du travail. On peut présupposer qu'il y a un intérêt pour les travailleurs à les mobiliser. Vérifier l'adéquation du droit international privé implique cependant d'envisager l'application des règles de droit international privé du travail dans un contexte incertain de requalifications, puis de poursuivre en confrontant ces règles à la pluralité des statuts des travailleurs de plateforme⁴⁹⁷.

§2. La responsabilité sociale des entreprises et le devoir de vigilance

Alors que les livreurs et les assistants ménagers sont rattachés à un territoire, d'autres, comme les micro-travailleurs ou encore les éditeurs, *designers*, par exemple peuvent se trouver partout dans le monde. Avec l'apparition du *crowdwork* réalisé entièrement sur ordinateur, comme Upwork, l'entreprise ou la personne qui commande un travail peut être située dans un pays, la plateforme peut être située dans un second pays et les travailleurs peuvent être situés dans encore d'autres pays⁴⁹⁸. En effet, la force du *crowdwork* réside dans son caractère international, qui permet à davantage de travailleurs et d'entreprises de participer à un projet, quel que soit leur fuseau horaire ou leur lieu de résidence.

⁴⁹⁷ Pour de plus amples développements, voir N. MIHMAN, *op.cit.*

⁴⁹⁸ H. ARTHURS, « Extraterritoriality by Other Means: How Labor Law Sneaks Across Borders, Conquers Minds, and Controls Workplaces Abroad », 21 *Stanford Law & Policy Review*, vol. 21, n°3, 2010, p. 101 à 127.

Face à ces « espaces de travail mondiaux », accueillant à la fois des demandeurs et des travailleurs de dizaines de pays, règne un vide réglementaire⁴⁹⁹ ou au contraire une cacophonie juridique, du fait d'une multiplication des lois applicables – parfois lois d'ordre public - des différents pays des parties concernées⁵⁰⁰. Cette diversité pourrait conduire à des pratiques de « *forum shopping* » ou à un « nivellement vers le bas » en matière de normes de et de protections de droit du travail⁵⁰¹.

En attendant des solutions internationales mondiales ou régionales (comme au niveau de l'Union européenne avec la nouvelle directive sur le devoir de vigilance⁵⁰², l'*Artificial Intelligence act*⁵⁰³, les *Digital Service*⁵⁰⁴ et *Digital Market*⁵⁰⁵ acts ou le *Règlement général de protection des données*⁵⁰⁶ d'application extraterritoriale), des solutions de *soft law* se présentent également comme une option intéressante⁵⁰⁷.

Il faut rattacher le travail de plateformes et le crowdwork au débat sur l'approvisionnement éthique tout au long de la chaîne d'approvisionnement mondiale ou en d'autres termes la responsabilité sociale des entreprises (ci-après RSE). La RSE et les codes de conduite des entreprises définissent les meilleures pratiques et les normes pour le crowdwork informatique. Ces formes de « *soft law* » transcendent les frontières et peuvent avoir un poids important.

Thème d'actualité⁵⁰⁸, le devoir de vigilance a vu le jour dès l'Empire romain et a connu un nouvel essor à partir des années 90 lorsque la jurisprudence anglaise a reconnu l'existence d'un devoir de diligence -notion légèrement différente- incombant aux sociétés mères du fait des impacts négatifs des activités de leurs filiales⁵⁰⁹. Le devoir de diligence raisonnable a été consacré sur le plan international par différents textes à l'instar des principes directeurs des

⁴⁹⁹ Voir M. A. CHERRY, « The Global Dimensions of Virtual Work », *Saint-Louis University Law Journal*, vol. 54, 2010, p. 471 à 496, (voir p. 487) [plus tard désigné par CHERRY, *Global Dimensions*] (description des relations de travail transnational dans les jeux vidéo et les mondes virtuels); M. A. CHERRY & W. R. POSTER, « Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices », in F. X. OLLEROS & M. ZHEGU (dir.), *Research Handbook on Digital Transformations*, 2016, p. 291.

⁵⁰⁰ B. HEPPLER, *Labour Laws and Global Trade*, 2005, p.156; A. ROSENBLAT & L. STARK, « Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers », *10 International Journal of Communication*, vol. 10, 2016, p. 3758 à 3784, p. 3764.

⁵⁰¹ V. DE STEFANO, « Platform Work and Labour Protection. Flexibility Is Not Enough », *Regulating for Globalization Blog*, 23 mai 2018, <http://regulatingforglobalization.com/2018/05/23/platform-work-labour-protection-flexibility-not-enough/>.

⁵⁰² COM (UE) 2022/71, <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20231205IPR15689/accord-sur-les-regles-en-matiere-de-devoir-de-vigilance-des-entreprises>.

⁵⁰³ COM/2021/206 final.

⁵⁰⁴ Règlement (UE) 2022/2065.

⁵⁰⁵ Règlement (UE) 2022/1925.

⁵⁰⁶ Règlement (UE) 2016/679.

⁵⁰⁷ Pour une vision générale du droit de l'Union européenne en la matière, voir par exemple P. Achilleas, *Droit international et européen du numérique*, Lexisnexis, à paraître le 20 mars 2024.

⁵⁰⁸ M. A. FRISON ROCHE, *Colloque : Le devoir de vigilance : l'âge de la maturité ?*, Université de Montpellier, 25 mai 2023.

⁵⁰⁹ Voir C. BRIGHT, « Le devoir de diligence de la société mère dans la jurisprudence anglaise », *Dr. soc.* 2017, p. 828.

Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme⁵¹⁰, des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales du 25 mai 2011⁵¹¹, de la norme ISO 26000 ou encore la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'Organisation Internationale du Travail (5^{ème} édition de 2017).

Ces textes non contraignants ont été repris, parfois sous une terminologie différente, dans de nombreux pays. En France, la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres⁵¹² a pour objectif de responsabiliser les entreprises multinationales face aux impacts négatifs que peuvent avoir leurs activités et celles de leurs relations commerciales à travers le monde. Une telle responsabilisation passe par la mise en place d'un plan de vigilance visant à identifier les risques et à prévenir les atteintes aux droits de l'Homme et à l'environnement résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels elle entretient une relation commerciale établie. Ce plan commence à être mis en œuvre en France⁵¹³ et a été repris par d'autres pays⁵¹⁴. Il connaît un essor juridique en particulier avec son expansion au niveau européen par exemple, dans un but de protection de l'environnement aux côtés du *Green deal*⁵¹⁵. Au sein de l'Union européenne, la directive sur le devoir de vigilance est sur le point d'être adoptée. Un accord a été trouvé le 14 décembre 2023⁵¹⁶.

D'un point de vue théorique, se pose la question de savoir si la transposition de ce nouveau fer de lance des droits de l'Homme et de l'environnement au droit social et du travail et à la situation des travailleurs de plateformes est envisageable. L'association des deux courants semble à la fois possible et souhaitable, mais il faut en appréhender les avantages et les risques.

La mise en lumière du fossé qui existe encore aujourd'hui entre devoir de vigilance et travail de plateformes ainsi que l'exploration du travail considérable qui serait nécessaire pour aligner les deux thèmes dans la pratique invite à réfléchir à la pertinence d'une action politique en la matière et à son niveau d'intervention. Parce que le devoir de vigilance prend forme aujourd'hui aussi bien au niveau national qu'au niveau supranational, on pourrait imaginer que les gouvernements nationaux, syndicats, employeurs et décideurs politiques prévoient d'envisager la situation des travailleurs indépendants factuellement dépendants d'une plateforme. Il ne semble pas que ce soit la tendance actuelle.

⁵¹⁰ Principes directeurs des NU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, A/HRC/17/31 résolution 17/4,16/6/2011.

⁵¹¹ OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, 2011.

⁵¹² Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017.

⁵¹³ P. ABADIE, « Les enseignements de la procédure sur la nature du devoir de vigilance : entre contestation relative aux sociétés commerciales et contestation relative à la responsabilité sociale », note sous Tribunal judiciaire de Nanterre, 11 févr. 2021, *Dalloz*, n° 11, 25 mars 2021, p. 614.

⁵¹⁴ C. BRIGHT, « Mapping human rights due diligence regulations and evaluating their contribution in upholding labour standards in global supply chains », in G. DELAUTRE et al., *Decent work in a globalized economy: Lessons from public and private initiatives*, ILO, 2021, p. 75.

⁵¹⁵ COM 2020/563 final.

⁵¹⁶ <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20231205IPR15689/accord-sur-les-regles-en-matiere-de-devoir-de-vigilance-des-entreprises>.

Une raison pourrait être que le respect de la loi est certainement une obligation fondamentale des entreprises, comme des citoyens qui ne devrait pas être laissée à la responsabilité sociale des entreprises⁵¹⁷. Il ne serait pas juste de dire que les thèmes de la RSE ne sont pas des droits fondamentaux. Le domaine de l'intelligence artificielle voit l'émergence d'un code de conduite qui semble un outil utile et porteur⁵¹⁸.

Une autre raison pourrait être qu'il existe d'autres chevaux de bataille comme la requalification envisagée à plusieurs reprises par la Cour de cassation⁵¹⁹ et de nouveaux outils comme la coopérative préconisée par le rapport Frouin⁵²⁰ qui pourraient présenter l'intérêt de créer des obligations plus tangibles envers les plateformes. S'il est vrai que la tendance législative française a pu tendre récemment à l'inclusion de techniques de droit mou dans le cadre de droit dur et de RSE (la loi LOM qui fait appel à des chartes⁵²¹), il faut rappeler que la loi peut aussi créer des obligations de résultat et de droit dur⁵²². Une réflexion sur la protection à apporter aux travailleurs de plateformes a déjà été engagée par le législateur français et la proposition de loi mentionnée s'inscrit dans cette mouvance.

Il faut en conclure que, dans un cadre de démondialisation⁵²³ et dans un cadre de remise en question de l'application du droit du travail à des travailleurs de plus en plus nombreux qui ne bénéficient pas du statut de salarié, la responsabilité sociale ou du devoir de vigilance des plateformes pourrait être utile.

Finalement la diligence raisonnable peut aussi être comprise comme un principe directeur à deux titres. D'abord, elle peut être issue d'outils juridiques dont les États se servent déjà pour s'assurer que le comportement des entreprises est conforme aux exigences de la société, y compris les normes fixées par la loi. Ensuite, la diligence raisonnable peut aussi constituer une inspiration ou un guide d'interprétation de règles existantes à la lumière d'une meilleure prise en compte des droits de l'homme et du respect de la dignité humaine. Cela est particulièrement utile dans les domaines qui relèvent directement des droits de l'Homme, comme le droit du

⁵¹⁷ A. SUPIOT, *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, Paris, Seuil, 2010.

⁵¹⁸ <https://www.abc.net.au/news/2023-06-01/eu-and-us-move-to-draft-ai-code-of-conduct/102421834> (consulté le 5/1/2024).

⁵¹⁹ Cour de cassation, Chambre commerciale, 10 janvier 2018, n°16-20615, et les commentaires y afférant. Cour de cassation – Chambre sociale- arrêt n°374 du 4 mars 2020 (n°19-13.316).

⁵²⁰ Jean-Yves FROUIN, Avec le concours de Jean-Baptiste BARFETY, Réguler les plateformes numériques de travail, Rapport au Premier Ministre, 1er décembre 2020.

⁵²¹ Voir *supra*.

⁵²² Voir à ce titre le rapport de Olivier De SCHUTTER qui décrit comment la notion de devoir de diligence se trouve dans les domaines du droit qui sont soit analogues aux droits humains, soit qui en relèvent directement des droits de l'Homme, comme le droit du travail, la protection de l'environnement, la protection des consommateurs et la lutte à la corruption. O. De SCHUTTER, A. RAMASASTRY, M. B. TAYLOR, R. C. THOMPSON, *La diligence raisonnable en matière de droits humains : le rôle des Etats*, Décembre 2012, https://www.cidse.org/wp-content/uploads/2012/12/La_Diligence_Raisonnable_en_Matiere_de_Droits_Humains_-_Le_Role_Des_Etats.pdf (consulté le 29/4/21).

⁵²³ European Parliament Think Tank (EPTT) – Briefing 'Deglobalisation' [What Think Tanks are thinking] [29 November 2022] [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2022\)739219](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2022)739219), https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/739219/EPRS_BRIE_TT_739219_Deglobalisation_final.pdf (consulté le 5/1/24).

travail, la protection de l'environnement, la protection des consommateurs et la lutte contre la corruption. En ce sens, on peut envisager un cercle vertueux entre devoir de vigilance et régulation du travail de plateformes. Cette nouvelle association pourrait conduire à un meilleur accompagnement des travailleurs vulnérables, à penser autrement l'équilibre entre statuts de travailleurs salariés et indépendants et finalement à inspirer les régimes juridiques qui s'attèlent à réguler ces questions⁵²⁴.

Mais ce regain d'intérêt pour le droit mou ne doit pas conduire à ignorer la pertinence des cadres de droit dur. L'organisation internationale du travail cherche à adopter une convention sur le travail de plateformes.

§3. Le droit de l'Organisation internationale du travail

La question d'actualité de la rédaction d'une convention internationale de l'OIT sur le travail de plateformes est marquante (A). Des questions passionnantes se posent en termes de champ d'application, de l'éventail des droits protégés (B).

A. Une nouvelle convention ?

Créée par le traité de Versailles du 28 juin 1919, l'Organisation internationale du Travail (OIT) constitue sans aucun doute la principale promotrice du droit social sur la scène internationale⁵²⁵. Dotée d'une structure tripartite particulièrement originale⁵²⁶, elle réunit des représentants de gouvernements, d'employeurs et de travailleurs venant de 187 Etats, en vue d'élaborer des normes et des politiques internationales à même de « saisir les opportunités et relever les défis [pour] construire un avenir du travail juste, inclusif et sûr [...] qui aille de pair avec le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous »⁵²⁷. Parmi les nombreux défis auxquels l'OIT est actuellement confrontée figure l'émergence et le développement massif des plateformes numériques de travail. Depuis 2015⁵²⁸, cette organisation internationale suit donc de très près le phénomène de l'« ubérisation » du travail, en vue d'en mesurer l'impact sur la situation des travailleurs.

⁵²⁴ On pensera en particulier à l'Union européenne dont la proposition de directive sur le devoir de vigilance et à son article 5. Voir aussi la Résolution du Parlement européen du 10 mars 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises (2020/2129(INL)) et Q. CHATELIER, « Devoir de vigilance : de la loi vigilance à une directive européenne ? », *Dalloz Actualités*, 1 avril 2021, <https://www.dalloz-actualite.fr/flash/devoir-de-vigilance-de-loi-vigilance-une-directive-europeenne> (20/5/21).

⁵²⁵ N. MAGGI-GERMAIN (dir.), *L'impact des normes de l'O.I.T. sur la scène internationale*, Le Kremlin-Bicêtre, Mare et Martin, coll. Droit et science politique, 2021.

⁵²⁶ E. VOGEL-POLSKY, *Du tripartisme à l'Organisation internationale du Travail*, Bruxelles, Editions de l'Institut de sociologie de l'Université libre de Bruxelles, 1966.

⁵²⁷ Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du Travail, 21 juin 2019, art. I. B.

⁵²⁸ En 2015, le Bureau international du Travail a en effet organisé une première enquête sur les micro-travailleurs exerçant leur activité par l'intermédiaire des plateformes Amazon Mechanical Turk (AMT) et CrowdFlower. Pour consulter les résultats de cette enquête, v. J. BERG *e.a.*, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail. Pour un travail décent dans le monde en ligne*, Genève, Bureau international du Travail, 2019, pp. 131 et s.

Konstantina Chatzilaou nous explique que l'OIT retient une définition assez large de la notion de « plateforme numérique de travail »⁵²⁹. En effet, selon un rapport établi par le Bureau international du Travail en 2019, cette notion recouvre aussi bien les plateformes « externalisant le travail via un appel lancé à une 'foule' dispersée géographiquement » que celles qui « attribu[ent] le travail à des individus se trouvant dans une zone géographique précise »⁵³⁰. Autrement dit, la notion de plateforme de travail numérique renvoie à la fois aux plateformes de travail en ligne – comme par exemple les plateformes de micro-tâches (collecte et traitement de données, modération de contenus, traduction etc.) – et aux plateformes de travail localisé (transport de personnes, livraison de marchandises, travail domestique, etc.)⁵³¹. En dépit de leurs différences, l'ensemble de ces plateformes ont pour point commun de mobiliser les technologies numériques pour faciliter la mise en relation d'une offre et d'une demande de travail rémunéré. C'est pour cette raison que l'OIT n'opère pas vraiment de distinction entre ces plateformes, lorsqu'elle étudie leur impact sur la situation des travailleurs qui les utilisent.

Konstantina Chatzilaou ajoute que s'agissant précisément de la situation des travailleurs des plateformes, l'examen des travaux menés par l'OIT jusqu'à présent révèle que celle-ci s'intéresse essentiellement à deux questions. La première question est naturellement celle de la définition du statut contractuel des travailleurs des plateformes. La seconde, plus originale, est celle de la détermination des droits dont ces travailleurs doivent – ou devraient – bénéficier, indépendamment de leur statut contractuel. Il faut enfin surtout se pencher sur la future adoption d'une norme internationale relative aux travailleurs des plateformes numériques.

La protection des travailleurs des plateformes numériques figure actuellement parmi les priorités de l'OIT. L'importance de la question est même soulignée dans la Déclaration du centenaire de l'OIT du 21 juin 2019, qui appelle les Etats membres à « relever les défis et [à] saisir les opportunités [...] qui découlent des transformations associées aux technologies numériques, notamment le travail via des plateformes »⁵³². En mars 2021, le Conseil d'administration de l'OIT a ainsi demandé au Bureau international du Travail de convoquer une réunion tripartite d'experts sur le sujet du travail décent dans l'économie des plateformes⁵³³. Sur la base des travaux de cette réunion⁵³⁴, le Conseil d'administration a décidé d'inscrire le sujet à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail⁵³⁵, et a demandé au Bureau de lui soumettre une analyse visant à éclairer sa décision sur la nature exacte de la

⁵²⁹ K. CHATZILAOU, Perspectives de l'OIT in A. DE NANTEUIL, C. MARZO, coordination d'un numéro spécial sur « La protection des travailleurs de plateformes numériques en droit international », *Revue de droit des affaires internationales*, 2024-4, Juillet 2024, à paraître.

⁵³⁰ *Ibid.*, p. xiii.

⁵³¹ V. *Emploi et questions sociales dans le monde : Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*, Genève, Bureau international du Travail, 2021, pp.18-19.

⁵³² Art. III C. v).

⁵³³ Conseil d'administration, Procès-verbaux de la Section institutionnelle, 341^e session, Genève, mars 2021, GB.341/INS/PV, p. 14.

⁵³⁴ Réunion d'experts sur le travail décent dans l'économie des plateformes, Compte rendu des travaux, Genève, 10-14 octobre 2022, MEDWPE/2022/8.

⁵³⁵ Conseil d'administration, Procès-verbaux de la Section institutionnelle, 346^e session, Genève, octobre-novembre 2022, GB.346/INS/PV, p. 28.

question à inscrire à l'ordre du jour⁵³⁶. En mars 2023, il a été décidé « d'inscrire à l'ordre du jour de la 113e session (2025) de la Conférence une question sur le travail décent dans l'économie des plateformes numériques en vue d'une action normative régie par la procédure de double discussion »⁵³⁷. Pour l'heure, la question de savoir si cette « action normative » prendra la forme d'une convention ou d'une recommandation n'est pas tranchée. Au regard de l'importance de la question, Konstantina Chatzilaou espère que la Conférence décide d'adopter une norme contraignante plutôt qu'une recommandation dépourvue de force obligatoire⁵³⁸. Quoiqu'il en soit, elle note que les rédacteurs de la future norme internationale devront se pencher sur trois questions essentielles.

La question du champ d'application de la norme a déjà été envisagée plus haut et il semble qu'une nouvelle convention s'inscrirait dans la lignée de la définition large déjà mentionnée. Le champ d'application matériel de la notion de « travail de plateforme » est un tremplin pour l'inclusion d'un grand nombre de plateformes numériques. La définition du Bureau de 2019⁵³⁹ permet ainsi d'inclure aussi bien les plateformes de travail en ligne que celles de travail localisé. La champ d'application personnel de la future norme internationale pourrait être l'ensemble des travailleurs, l'intérêt étant ici de dépasser la dichotomie traditionnelle entre travail salarié et travail indépendant, et d'instaurer un socle commun de droits sociaux applicable à tous les travailleurs de plateforme, indépendamment de leur statut contractuel. A cet égard, la Commission mondiale sur l'avenir du travail avait proposé de prendre pour modèle la convention internationale du travail maritime (dite « MLC ») de 2006, considérée comme « un véritable code mondial du travail pour les gens de mer »⁵⁴⁰ qui s'applique à tous les gens de mer, qui, de la même façon que les travailleurs des plateformes, exercent un travail qui ne connaît pas de frontières géographiques et implique de multiples parties opérant dans différentes juridictions.

En ce qui concerne la détermination des droits accordés aux travailleurs des plateformes, Konstantina Chatzilaou note que « l'enjeu principal est de ne pas se limiter à une simple réaffirmation des droits dont ces travailleurs bénéficient déjà en vertu des dix conventions fondamentales de l'OIT, mais d'énoncer des droits concrets et détaillés en matière, par exemple, de rémunération ou de temps de travail »⁵⁴¹. Elle propose que la Conférence internationale du Travail pourrait s'appuyer sur le concept de « travail décent »⁵⁴², tel que défini dans la Déclaration du centenaire de l'OIT du 21 juin 2019, aux termes de laquelle « tous

⁵³⁶ Conseil d'administration, Analyse des lacunes normatives en matière de travail décent dans l'économie des plateformes numériques, Section de l'élaboration des politiques, 347^e session, Genève, 13-23 mars 2023, GB.347/POL/1.

⁵³⁷ Conseil d'administration, Procès-verbaux de la Section institutionnelle, 347^e session, Genève, 13-23 mars 2023, GB.347/INS/PV, p. 18.

⁵³⁸ K. CHATZILAOU, Perspectives de l'OIT in A. DE NANTEUIL, C. MARZO, coordination d'un numéro spécial sur « La protection des travailleurs de plateformes numériques en droit international », *Revue de droit des affaires internationales*, 2024-4, Juillet 2024, à paraître.

⁵³⁹ V. *supra*, note n° 5.

⁵⁴⁰ Commission mondiale sur l'avenir du travail, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, Genève, Bureau international du Travail, 2019, p. 46.

⁵⁴¹ K. CHATZILAOU, *op. cit.*

⁵⁴² En ce sens, v. Tonia NOVITZ, « The Potential for International Regulation of Gig Economy Issues », *King's Law Journal*, 2020, Vol. 31, p. 282.

les travailleurs devraient jouir d'une protection adéquate [...], en tenant compte des éléments suivants : i) le respect de leurs droits fondamentaux ; ii) un salaire minimum adéquat, légal ou négocié ; iii) la limitation de la durée du travail ; iv) la sécurité et la santé au travail »⁵⁴³. C'est, d'ailleurs, en s'appuyant sur le concept de travail décent que le rapport établi par le Bureau international du Travail en 2021 en matière de travailleurs des plateformes suggère d'adopter des mesures dans huit domaines distincts, à savoir : la liberté syndicale et la négociation collective, la relation de travail, la sécurité et la santé au travail, la sécurité sociale, la rémunération équitable et le temps de travail, la non-discrimination, les mécanismes de règlement de différends, et, enfin, la protection des données personnelles⁵⁴⁴.

Reste la difficulté de déterminer le degré de précision des dispositions à inclure dans la future norme internationale sur les travailleurs des plateformes. Et, comme c'est souvent le cas lors de l'élaboration des normes internationales du travail, c'est certainement cette question qui suscitera les débats les plus vifs au sein de la Conférence internationale du Travail. Konstantina Chatzilaou pose plusieurs questions : comment définir la rémunération équitable devant être versée aux travailleurs des plateformes ? Comment calculer le temps de travail maximal pouvant être effectué par ceux-ci ? Est-ce que les travailleurs des plateformes devraient bénéficier d'une protection sociale complète contre l'ensemble des risques sociaux, y compris par exemple la maternité et l'accident du travail ? L'organisation d'une conférence mondiale à laquelle a participé la coordinatrice de ce projet a permis de se rendre compte de l'ampleur internationale de ces questions⁵⁴⁵. Des chercheurs du monde entier et en particulier l'Afrique, l'Asie, l'Amérique du sud sont chacun venus faire part des difficultés de chaque Etat pour faire face à ce phénomène mondial et numérique. La diversité et ennemie de la précision et c'est un défi majeur à surmonter pour la Conférence que d'élaborer une norme internationale à la hauteur des enjeux induits par le développement du travail de plateforme⁵⁴⁶.

B. Vers une protection universelle ?

⁵⁴³ Art. III B).

⁵⁴⁴ V. *Emploi et questions sociales dans le monde : Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*, op. cit., p. 266. A noter également que certains auteurs ont mené des études détaillées en la matière, en formulant des propositions très concrètes sur le contenu de la future norme internationale relative aux travailleurs des plateformes. V., par ex., Antonio ALOISI, Valerio DE STEFANO, Six SILBERMAN, « A manifesto to reform the Gig Economy », *Regulating for Globalization Blog*, 2019, disponible sur: <http://regulatingforglobalization.com/2019/05/01/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy/> ; Sandra FREDMAN e.a., « International Regulation of Platform Labor. A Proposal for Action », *Weizenbaum Journal of the Digital Society*, Vol. 1, Issue 1, 2021, disponible sur: https://ojs.weizenbaum-institut.de/index.php/wjds/article/view/1_1_4/1_1_4.

⁵⁴⁵ C. MARZO, « Assessment of the Innovativeness of the EU Proposals on Platform Work in Light of the Principle of Universality: Application in Three Countries (France, Sweden, Spain) », CEPASSOC Project, in Eighth Regulating for Decent Work Conference, which will take place at ILO headquarters, ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT), in Geneva, Switzerland on 10-12 July 2023.

⁵⁴⁶ A défaut d'adoption d'une norme internationale, d'autres modalités d'intervention de l'OIT ont pu être proposées. V. En particulier, Barbara GOMES, *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, thèse dactyl., Université Paris Nanterre, 2018, pp. 428 et s.

Comme l'Union européenne, l'OIT cherche à venir en aide aux travailleurs de plateformes (1) qui sont considérés comme des travailleurs atypiques ayant droit à une protection sociale universelle (2)⁵⁴⁷.

1. La prise en compte des travailleurs vulnérables

Les appels de l'OIT pour une universalisation de la protection sociale se sont multipliés⁵⁴⁸. L'exemple le plus récent remonte à la Conférence internationale du travail du 10 juin 2022. A cette occasion, un cinquième principe de santé et de sécurité au travail⁵⁴⁹ a été ajouté aux quatre *principes et droits fondamentaux au travail* adoptés par l'OIT en 1986⁵⁵⁰. Les Etats membres s'engagent à respecter et promouvoir ces cinq principes et droits, sans considérations de leur niveau de développement économique ou de la ratification par ces derniers des conventions applicables. Cette étape symbolique montre l'ambition de l'OIT de donner un accès aux soins à tous les travailleurs sans distinction de statut juridique et son intérêt pour les travailleurs de plateformes⁵⁵¹.

Un rapport de 2019 énonçait déjà l'objectif d'« assurer une protection sociale universelle de la naissance à la vieillesse » adaptant l'expression de Beveridge « du berceau jusqu'à la tombe »⁵⁵². Selon les auteurs du rapport, « l'avenir du travail exige un système de protection sociale solide et réactif, fondé sur les principes de solidarité et de partage des risques, qui réponde aux besoins des personnes tout au long de leur vie ».

⁵⁴⁷ Selon les termes de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, BIT, Genève, 2019, p.36. Ch. Berhendt et al. « Social protection system and the future of work : ensuring social security for digital platform workers », *International Social Security Review*, vol. 72, n°3, 2019, p.17. OIT, *Rapport Mondial sur la protection sociale*, Genève, 2019.

⁵⁴⁸ OIT, Commission mondiale sur l'avenir du travail, Travailler pour bâtir un avenir meilleur, Bureau international du travail, Genève, 2019, p.36. BIT, Rapport mondial sur la protection sociale, Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs du développement durable 2017-2019, OIT, Genève, 2019. Voir aussi Ch., BERHENDT, O., NGUYEN, U. RAMI. « Social protection system and the future of work : ensuring social security for digital platform workers », *International Social Security Review*, vol.72, n°3, 2019, p.17. Voir le commentaire de M. KEIM-BAGOT, « Renforcer la protection sociale pour un avenir meilleur », *Droit social*, 2020, p.22 ; K., MARKOV M., STERN PLAZA Ch., BEHRENDT « Garantir le droit humain universel à la sécurité sociale dans l'avenir. Comment peut-on s'en donner les moyens ? » in I. DAUGAREILH, M. BADEL, (dir.) *La sécurité sociale, universalité et modernité. Approche de droit comparé*, éd. Pedone, 2019, p. 547.

⁵⁴⁹ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848132/lang-en/index.htm, consulté le 19-06-2022.

⁵⁵⁰ Ces quatre principes sont l'élimination du travail des enfants, le travail forcé, la discrimination et la promotion de la liberté d'association et du droit à la négociation collective.

⁵⁵¹ Par ailleurs, la résolution du 10 juin 2022 élève les Conventions 155 (C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981) et 187 (C187 - Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006) au rang de Conventions Fondamentales. On notera encore un nouveau working paper de l'OIT qui fait état de la négociation collective au cœur du travail de plateformes. ILO, Felix Hadwiger, Working paper 80: Realizing the opportunities of the platform economy through freedom of association and collective bargaining , https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_857284/lang-en/index.htm

⁵⁵² Ibid.

De même, la recommandation n° 202 de l'OIT suggère que tous les travailleurs, quel que soit leur statut, jouissent d'un socle de protection sociale universelle. L'universalité de la protection repose sur la solidarité sociale. Les Etats doivent mettre en œuvre ces recommandations et doivent instituer des socles nationaux de protection sociale efficaces. L'universalité est double : d'une part, les statuts ne doivent pas influencer sur l'accès à la protection sociale, d'autre part, les garanties élémentaires de sécurité sociale doivent être proposées à tous les résidents et les enfants, telles qu'elles sont définies dans la législation et la réglementation nationales.

L'universalité est accompagnée de l'adéquation et de la prévisibilité des prestations, la protection des droits et de la dignité des bénéficiaires, la non-discrimination, l'égalité des sexes et la réactivité aux besoins spécifiques, la pérennité financière, budgétaire et économique; la gestion et l'administration transparentes, responsables et saines ou la participation et la consultation tripartite avec les représentants des parties concernées. La recommandation mentionne en particulier un accès effectif aux soins de santé essentiels et une sécurité élémentaire des moyens d'existence tout au long de la vie.

2. La réorganisation de la protection sociale

Se pose alors la question de savoir si les Etats de notre étude atteignent les objectifs de l'OIT. La réponse est mitigée. Certains auteurs se sont concentrés sur l'appel à l'universalité, dénonçant les Etats qui ne satisfaisaient pas à une égalité qui semble pourtant être l'écho de la justice sociale⁵⁵³.

Mais on pourrait également proposer une autre lecture plus nuancée, qui s'appuie sur la reconnaissance des différences au-delà d'un socle de base. En effet, l'OIT envisage un socle de base qui ne remet pas en question un système bismarckien supplémentaire. A côté d'un socle de protection sociale qui garantisse un niveau de protection de base à tous ceux qui en ont besoin, est proposé un complément par « des régimes d'assurance sociale contributifs qui offrent des niveaux de protection accrus »⁵⁵⁴.

On peut se demander comment l'existence concomitante d'un seuil de base et d'un ou plusieurs autres niveaux de protection plus généreux peuvent s'articuler avec les propositions d'universalité ou la garantie d'une couverture à tous les travailleurs indépendamment du statut d'emploi. En d'autres termes, comment maintenir une distinction si dans le même temps on cherche à supprimer ou abaisser les seuils de rémunération, de durée de l'emploi ou de nombre d'heures de travail nécessaires à l'ouverture des droits, de sorte que les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi ne soient pas exclus ? De même, comment assouplir les règles relatives aux cotisations exigées pour l'ouverture des droits en autorisant des interruptions de cotisation et en assurant la transférabilité des droits et prestations entre

⁵⁵³ Voir par exemple I. DAUGAREILH, Rapport *op. cit.*, p. 233. Elle note à juste titre que « le législateur français se situe doublement en porte à faux, d'une part en discriminant les travailleurs des plateformes par l'établissement d'un seuil de chiffre d'affaires à partir duquel peut être envisagée une compensation par la plateforme, et d'autre part, en créant une sous-catégorie pouvant bénéficier d'une politique de prévention et de complémentaire santé ».

⁵⁵⁴ *Ibid.*, p. 12.

les différents systèmes de sécurité sociale et statuts dans l'emploi tout en maintenant des statuts différents ? Et quels seront les critères concrets de la distinction entre statuts ?

Il faut comprendre que l'OIT recherche une plus grande égalité et une plus grande justice tout en envisageant des différences de statuts d'emploi emportant des garanties graduelles. Les organisations internationales font état d'une dégradation de l'accès aux soins et à la protection sociale d'un nombre croissant de travailleurs et en particulier des travailleurs de plateformes. Elles insistent sur le besoin de venir en aide à ces personnes en reconnaissant un socle de protection de base. Le terme d'universalité doit être compris en ce que tous auront un accès aux soins, mais pas en termes d'uniformité ou d'égalité du montant et de la nature des prestations⁵⁵⁵. Les méthodes de mise en œuvre d'une plus grande égalité dans l'accès aux soins et à la protection sociale doivent alors être étudiées très précisément afin de comprendre si un régime national est à même de protéger ses travailleurs plus vulnérables, évaluer la réalité de l'universalité prônée et l'adéquation concrète d'une protection « socle ».

⁵⁵⁵ Sur la notion d'universalité, voir N. KERSCHEN, *Universalité et citoyenneté sociale*, Chapitre 29, I. DAUGAREILH et M. BADEL, *La sécurité sociale, Universalité et modernité, Approche de droit comparé*, Pedone, 2019, p. 451, qui présente le rapport Beverdige « fondé sur trois principes : unité, universalité et uniformité ». ainsi que D. ROMAN, *L'universalité des droits sociaux à travers l'exemple du droit à la protection sociale*, CRDF, N°7, 2009, pp. 117-132.

Conclusions intermédiaires

Des conclusions en termes de politique législative peuvent être tirées à trois niveaux : au niveau national, au niveau européen et au niveau international.

En France, la question est posée de comprendre la citoyenneté sociale à la fois comme une tendance à l'universalisation des droits et comme une plus grande implication des travailleurs dans la création de leurs droits. Si la première ne semble pas voir le jour parce que l'universalité est restée une utopie depuis 1945, la seconde connaît une émergence qui pourrait être un trompe-l'œil au niveau juridique, mais qui a des racines dans la nature même du travail comme le montre l'étude sociologique CEPASSOC des travailleuses Wecasa.

Au niveau de l'Union européenne, la recherche d'une citoyenneté sociale pose la question de la construction d'un droit social numérique. Celle-ci est au point mort si on considère la proposition de directive sur le travail de plateformes qui semble bloquée. Mais ce constat surprend d'autant plus que l'Union européenne est prolifique en matière de régulation numérique et s'est fixé pour objectif de venir en aide à tous les travailleurs quels que soient leurs statuts. Il faudra attendre pour voir dans quelle mesure le droit social européen change.

Enfin, parler de citoyenneté sociale au niveau du droit international est difficile. Mais un repli sur l'étude des droits fondamentaux au niveau international permet de mettre en lumière les valeurs et les aspirations qui y sont associés. Cette étude montre aussi toute la difficulté d'une action internationale. D'abord, de nombreuses organisations internationales n'ont pas pour objet la protection des travailleurs et c'est logiquement qu'elles n'ont pas de compétences en la matière. Mais même l'Organisation internationale du travail, qui prête une oreille attentive aux requêtes des travailleurs du monde entier, hésite quant à la protection à recommander.

Conclusions

Le projet CEPASSOC a confronté d'une part, une analyse pratique de trois accès aux droits des travailleurs de plateformes numériques et d'autre part, une analyse théorique des apports possibles de la citoyenneté sociale pour repenser ces droits.

D'un point de vue pratique, un grand nombre des travailleurs de plateformes numériques ne bénéficient pas de droits et de garanties suffisantes par rapport aux salariés. Beaucoup de ces travailleurs sont des travailleurs indépendants juridiquement, mais dépendants économiquement. Cette catégorie relativement nouvelle est dans une situation difficile parce qu'il est admis que les travailleurs sont en état de subordination, d'infériorité par rapport à leurs « *employeurs* » ou « *donneurs d'ordre* », mais ils ne bénéficient pas des garanties normalement associées à cette subordination, le statut de salarié et les droits y afférent.

Ce constat prévisible en matière d'accès aux soins et à la protection sociale était déjà identifié dans de nombreux rapports. Notre étude a confirmé ces résultats. L'analyse juridique comparative et l'analyse sociologique apportent des éléments nouveaux en matière d'options (régulatrices) pour les Etats et en matière d'options pour les individus dont les réactions et les choix sont étudiés. En ce qui concerne les salaires, si les règles existantes sont progressivement mises en place, les salaires de certains travailleurs de plateformes vulnérables n'ont de cesse de baisser. Enfin, le droit à la formation est pratiquement inexistant pour les travailleurs indépendants et les travailleurs de plateformes numériques même si la formation, elle, continue d'exister envers et contre tout et en particulier pour permettre aux travailleurs de s'adapter à la spécificité des plateformes et au numérique en général.

D'un point de vue théorique, la citoyenneté sociale permet-elle une évolution du constat pragmatique ? La réponse est *a priori* négative. En effet, la citoyenneté sociale n'est *a priori* pas un outil utile à la construction de la protection sociale des travailleurs de plateformes pour la simple raison qu'il ne s'agit pas d'un concept juridique. Ce concept sociologique a fait couler beaucoup d'encre et inspire car il représente un trait d'union entre valeurs, principes et droit ou droitS.

S'il peut présenter un intérêt du point de vue des politiques législatives, il doit reposer sur des techniques juridiques véritables. Ce constat se fonde sur deux études complémentaires : l'étude du concept de citoyenneté sociale, l'étude des fondements de la protection sociale des travailleurs de plateformes. La question de la citoyenneté doit être rapidement écartée pour des raisons de champ d'application personnel trop restreint dans son sens premier. Cependant, la question de l'universalité doit au contraire être abordée et celle de la mobilisation des travailleurs au sens d'une citoyenneté industrielle de Marshall peut être envisagées.

L'universalité sera finalement mot clef de cette étude. Parfois associée à la solidarité, elle tend à la recherche d'une plus grande égalité entre les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants. Au niveau national, elle pourrait conduire à l'effacement des distinctions entre ces deux statuts ou encore au dépassement de cette dichotomie. AU niveau européen et international, elle semble être le mot clef d'une évolution prônée, mais difficilement mise en œuvre. Il est très difficile de dire à ce stade si la directive proposée par la Commission

européenne en matière de conditions de travail des travailleurs de plateformes verra ou non le jour, mais il est clair que l'Organisation internationale du travail cherche elle aussi à participer à l'effort global de protection des travailleurs vulnérables de plateformes numériques.

En conclusion, le sujet très porteur de la citoyenneté sociale des travailleurs de plateformes n'a pas fini d'intéresser les chercheurs et le public car il invite à repenser le monde qui nous entoure et les règles qui le régissent, que ce soit en matière de protection sociale, de définition des salaires et revenus ou encore de formation.

L'alliance originale de la théorie et de la pratique a permis de penser d'une façon novatrice le concept de citoyenneté sociale et d'éclairer d'un jour nouveau des droits sociaux tels que l'accès aux soins, au salaire ou à la formation.

Le projet CEPASSOC a permis :

- une mobilisation autour du travail de plateformes,
- une identification des besoins spécifiques des femmes travailleurs de plateformes dans le secteur de l'aide-ménagère et des soins,
- une mise en lumière de la diversité des types de travail de plateformes (livraison, taxi, mais aussi ménage, coiffure, baby-sitting ou micro-travail, soins, design...),
- un appel à dépasser la dichotomie salarié/ travailleur indépendant,
- un appel à une plus grande égalité dans la prise en compte des droits des travailleurs.

L'état des lieux juridique et sociologique est finalement relativement clair. L'appel à une plus grande universalité des droits, à une reconnaissance de la dignité des travailleurs de plateformes est lancé. Toutefois, il ne faut pas ignorer que d'autres considérations politiques et économiques entrent en jeu.

Des barrières et des verrous demeurent alors que les projets de recherche se succèdent. Il s'est avéré que le thème de l'Intelligence artificielle et du travail n'a pas fini de fasciner et d'interroger le droit existant. L'avènement du numérique appelle une transformation majeure ou tout au moins une nouvelle théorisation de l'ensemble des disciplines juridiques. Les barrières reposent sur la difficulté d'appréhender le numérique qui évolue très vite (ChatGPT, par exemple), comme dans l'adéquation à créer entre le droit et le numérique.

Le projet CEPASSOC a dépassé ses objectifs initiaux. L'impact scientifique est important au sens où ce projet a été l'occasion de fédérer une communauté de chercheurs engagés qui militent pour faire valoir le droit à une protection (sociale et au travail) des travailleurs de plateformes indépendamment de leurs statuts. Ce projet en appelle d'autres qui feront l'objet de propositions par l'équipe en France et au niveau de l'Union européenne.

Bibliographie

A. Bibliographie : autres auteurs (liste non exhaustive)

- I. Ouvrages et thèses
- II. Ouvrages collectifs et rapports
- III. Articles

B. Bibliographie de l'équipe CEPASSOC

- I. Publications internationales et françaises
 - A. Ouvrages
 - B. Numéro spéciaux de revues
 - C. Articles de Revues à comité de lecture (multipartenaires et monopartenaires)
 - D. Chapitres d'ouvrages (multipartenaires et monopartenaires)
- II. Communications
 - A. Communications internationales (multipartenaires et monopartenaires)
 - B. Communications françaises (multipartenaires et monopartenaires)
- III. Actions de diffusion
 - A. Articles de vulgarisation
 - B. Conférences de vulgarisation (webinaires)
 - C. Autres (exposition)

A. Bibliographie : autres auteurs (liste non exhaustive)

I. Ouvrages et thèses

- ABDELNOUR Sarah et MEDA Dominique, *Les nouveaux travailleurs des applis*, Paris, PUF, 2019.
- BARBIER Jean-Claude, *La longue marche vers l'Europe sociale*, Paris, Presses Universitaires de France, Collection : Le Lien social, 2008.
- BENSAMOUN, Alexandra, BERTRAND Brunessen, *Le Règlement Général Sur La Protection Des Données, Aspects Institutionnels Et Matériels*, Mare et Martin, 2020.
- BERTRAND, Brunessen *La politique européenne du numérique*, Bruylant, 2022.
- BOTSMAN Rachel and ROGERS Roo, *'What's Mine is Yours'*, New York, Harper Collins, 2010.
- BOURGEOIS Léon, *Solidarité*, 1896, républié à Lormont, éditions Le Bord de l'eau, 2008.
- BUREAU Marie-Christine, CORSANI Antonella, GIRAUD Olivier, REY Frédéric (dir.), *Les zones grises des relations de travail et d'emploi, Un dictionnaire sociologique*, Teseo, 2019.
- CASILLI Antonio A., *Digital Labor : travail, technologies et conflictualités*, 2016, Paris, INA Global, [<https://www.inaglobal.fr/>] (consulté le 3/3/22).
- CASILLI Antonio A., *En attendant les robots*, Paris, Ed. Seuil, 2019.
- CASTEL Robert, *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995, réédition Paris, Folio-Gallimard, 2000.
- COLIN Nicolas et VERDIER Henri, *L'âge de la multitude. Entreprendre et gouverner après la révolution numérique*, éd. Armand Colin, 2012.
- GARAPON Antoine & LASSEGUE Jean, *Justice digitale. Révolution graphique et rupture anthropologique*, Paris, 2018, PUF, p. 85-92.
- LOCHAK Dominique, *Le droit et les paradoxes de l'universalité*, coll. « Les voies du droit », PUF, 2010, p 179.
- MAILLARD Sandrine, *L'émergence de la citoyenneté sociale européenne*, PUAM, 2008.

MARSHALL Thomas Humphrey, *Citizenship and social class*, London, Pluto perspectives, 1992.

MARZO Claire, *La dimension sociale de la citoyenneté européenne*, PUAM, 2011.

MOREAU Marie-Ange, *Normes sociales, droit du travail et mondialisation. Confrontations et mutations*, Paris, Dalloz, 2006.

PELLET Rémi, SKZRYERBAK A., *Droit de la protection sociale*, PUF, Thémis Droit, 2017.

POSNER Richard A., *Economic Analysis of Law*, 4ème édition, Boston, Toronto, London, Little, Brown and Company, 1992, p. 22.

RIBAS Jacques Jean, JONCZY Marie José, SÉCHÉ Jean-Claude, LECOURT Robert, *Traité de droit social européen*, PUF, 1978.

ROBIN-OLIVIER Sophie, *Manuel de droit européen du travail*, Bruylant, 2016.

RODIERE Pierre, *Droit social de l'Union européenne*, LGDJ, 3^{ème} édition, 2022.

SCHMIDT Florian A., *Digital labour markets in the platform economy: mapping the political challenges of crowd work and gig work*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017.

SUPIOT Alain, *L'Esprit de Philadelphie, La justice sociale face au marché total*, Seuil, 2010.

WEIL David, *The fissured workplace: why work became so bad for so many and what can be done to improve it*, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 2014.

II. Ouvrages collectifs et rapports

AMAR Nicolas, VIOSSAT Louis-Charles, *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, 2015-121R, Rapport Inspection Générale des Affaires Sociales, 2016.

ARFAOUI Mehdi et LOSADA Noémie, *Nouvelles formes d'emploi et syndicalisme : quels moyens d'actions et quelles protections pour les travailleurs de plateforme ?*, Rapport de l'IRES, Bureau d'études de la CFTC, Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, Octobre 2020, [<http://www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/6245-nouvelles-formes-d-emploi-et-de-syndicalisme-quels-moyens-d-actions-et-queelles-protections-pour-les-travailleurs-de-plateforme>] (consulté le 8/1/23).

BARBOU DES PLACES Ségolène, PATAUT Etienne, RODIERE Pierre (dir.), *Les frontières de l'Europe sociale*, Pedone, Coll. Cahiers européens, 2018.

BERTOLINI Alessio, ALYANAK Oğuz, CANT Callum, LÓPEZ Tatiana, AGÜERA Pablo, HOWSON Kelle, GRAHAM Mark, *Fairwork Response to the European Commission's Proposal for a Directive on Platform Work*. Online: [<https://fair.work/en/fw/blog/fairwork-response-to-the-european-commissions-proposal-for-a-directive-on-platform-work/>] (consulté le 20/8/22).

BONNET Yann, et al., *Ambition numérique : pour une politique française et européenne de la transition numérique*, Conseil national du numérique, 2015.

CINGOLANI Patrick, KESSELMAN Donna, CARELLI Rodrigo, *Les travailleurs de plateformes numériques, regards interdisciplinaires*, Teseo, 2022.

Commission européenne, *Les plateformes en ligne et le marché unique numérique*, 2016, Bruxelles.

Committee on Employment and Social Affairs, Rapporteur: Sylvie Brunet, Report on fair working conditions, rights and social protection for platform workers – new forms of employment linked to digital development (2019/2186(INI)) [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0257_EN.html] (consulté le 18/1/22).

Conseil de l'Europe, Citoyenneté numérique, [<https://www.coe.int/fr/web/digital-citizenship-education/digital-citizenship-and-digital-citizenship-education>] (consulté le 25/3/22).

Conseil supérieur de l'audiovisuel, Plateformes Et Accès Aux Contenus Audiovisuels, Quels Enjeux Concurrentiels Et De Régulation ? Septembre 2016.

COTTIGNY Jean-Louis., Rapport sur l'application de la directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, 27.1.2009 - (2008/2246(INI)), Commission de l'emploi et des affaires sociales, [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-6-2009-0023_FR.html] (consulté le 13/8/22).

DAUGAREILH Isabelle (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, 2011.

DAUGAREILH Isabelle (dir.), *L'accès à la justice sociale : la place du juge et des corps intermédiaires*, Bruylant, 2017.

DAUGAREILH Isabelle et BADEL Maryse, *La sécurité sociale, Universalité et modernité, Approche de droit comparé*, Pedone, 2019.

DAUGAREILH Isabelle, DEGRYSE Christophe and POCHEP Philippe, The platform economy and social law : Key issues in comparative perspective, Working Paper 2019.10 ETUI, [<https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2019.10-EN-v3-WEB.pdf>] (consulté le 13/5/21).

DAUGAREILH Isabelle, *Formes de mobilisation collective et économie des plateformes, Approche pluridisciplinaire et comparative*, Rapport de recherche, Novembre 2021.

DIRINGER Josépha, *Transformations sociales et Economie Numérique, TransSEN*, Rapport de recherche, DARES, DRESS, [<https://isidore.science/document/10670/1.ecd8va>] (consulté le 19/8/22).

ETUC, *Le modèle social européen*, 2006, [<https://www.etuc.org/fr/le-modele-social-europeen>] (consulté le 23/7/22).

ETUC, *Red card for platform abuses in the Covid-19 crisis*, ETUC documents, [<https://www.etuc.org/en/document/red-card-platform-abuses-covid-19-crisis>] (18/6/20).

ETUC, *Uber et Deliveroo échouent aux tests européens sur le travail indépendant*, [<https://www.etuc.org/fr/pressrelease/uber-et-deliveroo-echouent-aux-tests-europeens-sur-le-travail-independant>] (consulté le 30/7/22).

ETUC, *Leaflet on Fair conditions for platform workers*, [<https://www.etuc.org/en/publication/platform-work-today-no-certainty-work-tomorrow>] (consulté le 24/7/22).

Eurofound, *Rapport : Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work (Conditions d'emploi et de travail de formes spécifiques de travail via une plateforme)*, 2018.

Eurofound, *COVID-19: Policy responses across Europe*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2020

Fondazione G. Brodolini, *Access to social protection for all forms of employment Assessing the options for a possible EU initiative*, mars 2018, [<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8067>] (consulté le 18/7/22).

FROUIN Jean-Yves, Avec le concours de Barfety J.-B., *Travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise*, Rapport au Premier Ministre, 1er décembre 2020, p. 5, [https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/275339_0.pdf] (consulté le 18/7/22).

GAZIER Bernard, Palier B., Périver H., (dir.), *Refonder le système de protection sociale. Pour une nouvelle génération de droits sociaux*, Presses de Sciences Po, « Nouveaux Débats », Paris, 2014.

ILO (International labour organization), *Social aspects of European economic co-operation*, Report by a group of experts, Studies and Reports, New Series, No. 46. 1956.

KILHOFFER Zachary, DE GROEN Willem P., LENAERTS Karolien, SMITS Ine, HAUBEN Harald, WAEYAERT Willem, GIACUMACATOS Elisa, LHERNOULD Jean-Philippe, ROBIN-OLIVIER Sophie,

Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, VT/2018/032, Final Report, 13 March 2020.

MOREAU Marie-Ange, Rodiere Pierre, *Justice et mondialisation du droit du travail*, Dalloz, 2010

MORIN-DESAILLY Catherine, 2018, *Prendre en main notre destin numérique : l'urgence de la formation*, rapport, 607, Sénat.

OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, 2011.

OECD, *Distributional risks associated with non-standard work: stylised facts and policy considerations*, *Tackling Coronavirus Series*, 12 juin 2020, Paris, OECD Publishing.

OIT, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work* (Le rôle des plateformes de travail numériques dans la transformation du monde du travail), 2021.

OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde : des modalités d'emploi en pleine mutation*, 2015.

OIT, *Rapport sur le travail au temps du covid*, mai 2021, (25/5/21).

RATTI Luca (Editor), SCHOUKENS Paul (Editor), *Working Yet Poor: Challenges to EU Social Citizenship*, Bloomsbury, 2023, open access, <https://www.bloomsbury.com/uk/working-yet-poor-9781509966547/>. Voir aussi le projet Working, Yet Poor EU project WorkYP – (Horizon 2020), <https://www.cambridge.org/core/journals/european-law-open/article/eu-law-inwork-poverty-and-vulnerable-workers/44931D79225F3822E13EFFF91ED24873>

RISO Sara, Eurofound, *Digital age, Mapping the contours of the platform economy*, Eurofound Working paper, 2019, [<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef19060.pdf>], consulté le 23/9/21)

ROMAN Diane, (dir.), *Droits Des Pauvres, Pauvres Droits?, Recherches Sur La Justiciabilité Des Droits Sociaux*, Rapport final, [https://onpes.gouv.fr/IMG/pdf/Justiciabilit_C3_A9_droits_sociaux_rapport_final.pdf] (consulté le 18/7/22).

SPASOVA Slavina et al., *Non-standard workers and the self-employed in the EU: social protection during the Covid-19 pandemic*, ETUI report: [<https://www.etui.org/publications/non-standard-workers-and-self-employed-eu>], p. 12.

B. Bibliographie de l'équipe CEPASSOC

J. Publications internationales et françaises

E. Ouvrages

F. Numéro spéciaux de revues

G. Articles de Revues à comité de lecture (multipartenaires et monopartenaires)

H. Chapitres d'ouvrages (multipartenaires et monopartenaires)

IV. Communications

C. Communications internationales (multipartenaires et monopartenaires)

D. Communications françaises (multipartenaires et monopartenaires)

V. Actions de diffusion

D. Articles de vulgarisation

E. Conférences de vulgarisation (webinaires)

F. Autres (exposition)

I. Publications internationales et françaises

A.1 Ouvrages : Publication monopartenaire

Ouvrage individuel de Claire Marzo :

- 2024 **Les mutations du droit social européen au prisme des normes applicables au travail de plateformes numériques**, Presses universitaires de Rennes et CAIRN (open access), 2024, à paraître.

A.2 Ouvrages : Publications multipartenaires

Direction d'ouvrages par Claire Marzo :

- 2024 *Les salaires minimums des travailleurs de plateformes*, Bruylant, Larcier, 2024 (à paraître).

1) Propos introductifs : Perspectives comparées et internationales sur les salaires des travailleurs de plateformes numériques, Claire Marzo, Maîtresse de Conférences HDR en droit public à l'Université Paris Est Créteil

I. PERSPECTIVES DE DROIT DE L'UNION EUROPEENNE

2) Existe-t-il un droit fondamental au salaire minimum dans l'Union européenne ?, Linxin He, Maître de Conférences en droit privé à l'Université Paris I

3) La directive 2022/2041 relative aux salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne : quelle valeur ajoutée pour les travailleurs de plateformes ?, Stéphane de La Rosa, Professeur de droit public à l'UPEC

4) Economie sociale de marché et salaires des travailleurs de plateformes, Laurence Potvin-Solis, Professeur de droit public à l'Université Paris Est Créteil

5) La philosophie européenne des salaires minimaux des travailleurs de plateformes numériques : relecture combinée de trois textes européens récents, Claire Marzo, Maîtresse de Conférences HDR à l'Université Paris Est Créteil

II. PERSPECTIVES DE DROIT COMPARE

6) FRANCE : Perspectives juridiques sur le salaire minimum et le revenu minimum des travailleurs de plateformes, Isabelle Daugareilh, Directeur de recherche au CNRS – HDR in Comptrasec, Bordeaux

7) ESPAGNE : Salaire minimum, revenu minimum et travail de plateforme en Espagne, Eusebi Colas Neila, University Pompeu Fabra, Barcelona

8) ITALIE : Protection sociale des travailleurs des plateformes numériques, revenu de citoyenneté et théorie du risque, Piera Loi, Università degli studi di Cagliari, UNICA.

9) SUEDE : Travailleurs des plateformes, salaire minimum et allocations de chômage en Suède - droit du travail et sécurité sociale en collision, Ann-Christine Hartzén, Researcher and Senior Lecturer, Department of business law, Lund University.

10) ROYAUME-UNI : Salaire minimum et revenu minimum des travailleurs de plateformes britanniques, Jonathan Sellam, Post-doctorant, Projet CEPASSOC, MIL, UPEC

III. PERSPECTIVES PLURIDISCIPLINAIRES :

11) Perspectives sociologiques sur le salaire minimum et le revenu minimum des travailleurs de plateformes : Présentations des résultats de l'enquête CEPASSOC, Aurore Koechlin, MCF Sociologie Paris I, Fanny Gallot, MCF HDR Sociologie, UPEC.

12) Salaire et conditions de travail des travailleuses de plateformes : le cas des services de soins esthétiques, Lilla Berger, Diplômée de l'EHESS en sociologie

13) Conclusions : Quelques remarques d'un économiste, Bernard Gazier, Professeur émérite, Sciences économiques, Paris I

2023 *Réinventer la protection sociale des travailleurs de plateformes numériques: Etude pluridisciplinaire des fondements de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes*, Mare et Martin, 2023.

Propos introductifs : Sonder les fondements institutionnels et normatifs de la protection sociale en Europe, Claire Marzo, Maîtresse de Conférences HDR, Université Paris Est Créteil, Laboratoire MIL, Coordinatrice du projet ANR JCJC CEPASSOC.

PARTIE 1 : LES FONDEMENTS INSTITUTIONNELS DE LA PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES

Section I. Protection sociale des travailleurs de plateformes et État social ou État providence :

La logique salariale assurantielle de la protection sociale française face à l'évolution de l'emploi: crédibilité et légitimité d'une approche, Jean-Claude Barbier Université Paris 1 CES CNRS (DR émérite, section 40).

Transformation du marché du travail et usage des plateformes pour le bien commun : vers un renouveau de l'État providence, Ursula Huws, Analytica Social & Economic Research Director, Précédemment Professeure du droit du travail et de mondialisation à l'Université du Hertfordshire, Présentation et traduction par Jonathan Sellam, Post-doctorant du Projet CEPASSOC, Université Paris Est Créteil.

Section II. Protection sociale des travailleurs de plateformes et acteurs sociaux :

Des travailleurs indépendants solidaires ? Les luttes sociales aux marges du salariat, Sarah Abdelnour, Maîtresse de conférences en sociologie, Université Paris Dauphine, Irisso.

De l'industrialisation à l'ubérisation : L'État et les travailleurs face aux révolutions techniques et sociales, Élisabeth Narminio, OCDE.

PARTIE 2 : LES FONDEMENTS NORMATIFS DE LA PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES

Section III. Protection sociale des travailleurs de plateformes et solidarité :

L'idée de solidarité permet-elle d'éclairer les difficultés du présent ?? M-C. Blais, Philosophe.

La lente déconstruction du principe de solidarité comme fondement de la protection sociale, Jonathan Sellam, Post-doctorant du Projet CEPASSOC, Université Paris Est Créteil.

Section IV. Protection sociale des travailleurs de plateformes et universalité :

Droits fondamentaux et inégalités nécessaires. Les avatars de l'universalité dans l'histoire de la protection sociale, Frédéric Martin, Professeur en Histoire du droit, Université Paris Est Créteil.

L'universalité de la protection sociale des travailleurs de plateforme : entre ordre marchand et ordre social, Josépha Diringier, Maîtresse de Conférences HDR en Droit privé, Université de Rennes I.

Section V. Protection sociale des travailleurs et genre :

Analyse sociologique de l'appréhension de la protection sociale par des travailleurs de plateformes : une analyse par le prisme du genre (Etude France), Aurore Koechlin, Maîtresse de Conférences en Sociologie, Université Paris I Sorbonne. et Fanny Gallot, Maîtresse de Conférences HDR en Histoire, Université Paris Est Créteil.

Le travail de soins organisé par le biais de plateformes numériques -questions, expériences vécues et aspects liés au genre, Konstantina Davaki, Researcher in

Sociology, London School of Economics. et Dimitris Boucas, Lecturer in Sociology, University of Westminster.

Perspectives conclusives, Francis Kessler, MCF HDR, Université Paris I.

B. Numéros spéciaux de Revues à comité de lecture : Publications multipartenaires

Coordination de numéros spéciaux par Claire Marzo & :

2024 & Arnaud de Nanteuil, coordination d'un numéro spécial sur « **La protection des travailleurs de plateformes numériques en droit international** », *Revue de droit des affaires internationales*, 2024-4, Juillet 2024, à paraître.

Arnaud de Nanteuil, PU, UPEC et Claire Marzo, MCF HDR, UPEC, Introduction

Nathalie Mihman, MCF, Université Paris Nanterre, Droit international privé et travail de plateformes

Claire Marzo, MCF HDR, UPEC, Devoir de vigilance, Responsabilité sociale des entreprises et travail de plateformes

Alan Hervé, PU Sciences-Po Rennes, Perspectives de l'OMC

Konstantina Chatzilaou, MCF, Cergy Paris Université, Perspectives de l'OIT

Jonathan Sellam, Post-doc, UPEC, Perspectives de l'OCDE

2024 Coordination d'un numéro spécial sur « **L'accès à la formation des travailleurs de plateformes numériques** », *Revue des Plateformes numériques*, 1-2024, à paraître.

Claire Marzo, Introduction: le droit à la formation et la formation au droit des travailleurs de plateformes numériques

Isabelle Daugareilh, Le droit à la formation des travailleurs de plateformes en France

Ankie Hartzen, La formation et le droit à la formation des travailleurs de plateformes numériques en Suède

Bruno Mestre, Le travail de plateformes et la formation des travailleurs de plateformes au Portugal

Jonathan Sellam, La formation et le droit à la formation des travailleurs de plateformes numériques au Royaume-Uni

Sabrina Magoga Sabatier, La remise en question de l'équilibre d'un système de formation en symbiose par les mutations du travail par les plateformes numériques en Suisse : vers une employabilité durable ?

Aurore Koechlin, Fanny Gallot, Le droit à la formation des travailleurs et des travailleuses de plateformes numériques : le cas de Wecasa (Perspectives sociologiques)

Lilla Berger, Quelles associations informelles pour les travailleuses de plateformes ?

Donna Kesselman, Travail de plateformes et négociation collective, une zone grise ?

Laurence Potvin Solis, Travail de plateformes et négociation collective en droit de l'Union européenne

2023 & Gregory Bligh, coordination d'un numéro spécial sur « **Protection sociale et citoyenneté sociale, relecture de T.H. Marshall** », *Revue des droits de l'Homme*, Janvier-Février 2023, n°1. <https://journals.openedition.org/revdh/16136>

G. Bligh, IEP Lyon, et C. Marzo, UPEC, Introduction, accessible ici

C. M. Herrera, CY Cergy Paris Université, La citoyenneté sociale est-elle encore concevable aujourd'hui ?

G. Bligh, IEP Lyon, Des statuts pluriels au statut général. Importance du processus historico-politique dans la conception des droits de Marshall

C. Marzo, Vers une citoyenneté sociale des travailleurs de plateformes numériques
Relecture de T.H. Marshall au XXIème siècle

T. Pullano, Université de Bâle, Free movement, Citizenship, Social Citizenship and the Production of the EU's legal territory as a "Social Milieu." Reading the Laval case through Foucault.

J. Barroche, IEP Lyon, Ce que l'Union européenne fait à la citoyenneté en général et à la citoyenneté sociale en particulier

2022 Coordination d'un numéro spécial sur « **L'accès des travailleurs de plateformes aux soins de santé, Perspectives comparées** », *Revue de droit sanitaire et social*, Décembre 2022, n°6.

Propos introductifs : Perspectives comparées et internationales sur l'accès aux soins des travailleurs de plateformes numériques, Claire Marzo, MCF Droit public, UPEC

FRANCE : La santé des travailleurs de plateformes en France, Isabelle Daugareilh, Directeur de recherche au CNRS – HDR in Comptrasec, Université de Bordeaux

SUISSE : En Suisse : un accès aux soins à géométrie variable pour les travailleurs de plateforme, Sabine Magoga-Sabatier, MLaw en droit public et droit social (Suisse)
DEA droit des affaires (France), doctorante et assistante de recherche et d'enseignement à l'Université de Neuchâtel.

SUEDE : L'accès aux soins de santé et aux indemnités maladie des travailleurs de plateformes en Suède, Ann-Christine Hartzén, European Research H2020 project on poor workers, Lund University

ROYAUME-UNI : Le modèle d'accès à la santé en Angleterre à l'épreuve du statut du travailleur de plateforme, Jonathan Sellam, Post-Doctorant du projet CEPASSOC, UPEC.

PORTUGAL : Protection sociale et accès aux soins des travailleurs de plateformes au Portugal : un débat indissociable de la question de la nature des relations de travail, Ana Cristina Ribeiro Costa, Professora Auxiliar, Universidade Católica Portuguesa, Portugal

ESPAGNE : Vers l'uniformisation du statut d'accès aux soins pour les travailleurs de plateformes en Espagne, Danielle Rojas, Enseignante-chercheuse contractuelle à l'université de Cergy, Responsable du DU de droit espagnol

UNIN EUROPEENNE : L'accès aux soins des travailleurs de plateformes, quelles bases juridiques pour quelle action européenne ? Stéphane de la Rosa, PU Droit public, UPEC

BRESIL : La protection sociale des travailleurs des plateformes numériques au Brésil, Wagner Balera, Professeur à l'Université Catholique de Sao Paulo – PUC/SP –Brésil, et Juliano Barra, Professeur à l'université de Sao Paulo, Brésil

C.1 Articles de Revues à comité de lecture : Publications monopartenaires à l'international (en anglais)

Articles de Revues à comité de lecture internationales écrits pas Claire Marzo

1) 2022 « **Tackling covid-19 impact on platform workers' social protection** », *Diritti Lavori Mercati* (DLM - DLM.int - Diritti Lavori Mercati -ddllmm.eu), 2022, à paraître.

- 2) 2021 **A Franco-British comparison of attempts at social protection for platform workers in the light of the pandemic: towards a new balance between public and private actors?**, *English Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2021-4, p. 80, Electronic edition, <https://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue/english-electronic-edition-8>.
- 3) 2022 « **El proyecto de directiva de la Unión Europea sobre el mejoramiento de las condiciones del trabajo en plataformas: una oportunidad para repensar los derechos y el estatus de los trabajadores de plataformas** », *Revista Derecho del Trabajo*, AÑO X • Nº 36 • julio / setiembre 2022, pp. 77-94.

C.2 Articles de Revues à comité de lecture : Publications monopartenaires (en français)

Article de Fanny Gallot et Aurore Koechlin :

- 1) Fanny Gallot et Aurore Koechlin, « **Wecasa, un féminisme de plateforme ? Quand le travail à domicile croise le travail de plateforme** », *Sociétés contemporaines*, 2024, en cours de publication.

Articles de Claire Marzo :

- 2) 2024 **La protection sociale des travailleurs de plateformes numériques**, *Cahiers Lysias*, mars 2024, à paraître.
- 3) 2024 **Entretien Dalloz : la directive sur le travail de plateformes**, 2024, Dalloz, à paraître.
- 4) 2022 « **Propos introductifs : Perspectives comparées et internationales sur l'accès aux soins des travailleurs de plateformes numériques** », *Revue de droit sanitaire et social*, Décembre 2022, n°6, p. 987.
- 5) 2022 « **La proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme : une occasion de repenser les statuts et les droits des travailleurs de plateformes** », *Revue trimestrielle de droit européen*, 2022, p. 665.
- 6) 2021 « **Vers un devoir de vigilance pour les plateformes numériques ?** », *Droit Social*, Septembre 2021, p. 708.
- 7) 2021 « **Comparaison franco-britannique des tentatives de protection sociale des travailleurs de plateformes au prisme de la pandémie : vers un nouvel équilibre entre acteurs publics et privés ?** », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2021-3, p. 142-163.

D.1 Chapitres d'ouvrage : Publications monopartenaires (en anglais)

Chapitres d'ouvrages collectifs écrits par Claire Marzo :

- 1) 2024 « **The EU proposal of directive on platform work** », P. Dieuaide, D. Kesselman, *Platform work and grey zones*, Teseo, 2024, forthcoming.
- 2) 2024 « **Influencers' social protection, the French example** », Andreia de Oliveira, Catalina Goanta, Christian Fieseler, *Law & Policy Perspectives on Working in the Influencer Economy*, Isabelle Wildhaber, Edward Elgar Publishing, 2024, forthcoming.
- 3) 2023 **Chapter 6: The digitalisation and platformisation of care work in EU Care strategy Assessment report: "The EU Care Strategy: A Chance to Trigger Inclusive Care for All?"**, The Foundation for European Progressive Studies (FEPS), think tank, <https://feps-europe.eu/publication/the-european-care-strategy/> (Les nouveaux défis du travail de soins à la lumière de la digitalisation et de la plateformeisation)

D.2 Chapitres d'ouvrage : Publications monopartenaires (en français)

Chapitres d'ouvrages collectifs écrits par Claire Marzo:

- 1) 2024 **Propos introductifs : Perspectives comparées et internationales sur les salaires des travailleurs de plateformes numériques**, in C. Marzo, *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes dans l'Union européenne*, Bruylant, 2024, à paraître.
- 2) 2024 **La philosophie européenne des salaires minimaux des travailleurs de plateformes numériques : relecture combinée de trois textes européens récents**, C. Marzo, *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes dans l'Union européenne*, Bruylant, 2024, à paraître.
- 3) 2023 « **Introduction : Sonder les fondements de la protection sociale** », in Claire Marzo, *Sonder les fondements de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes*, Mare et Martin, 2023.
- 4) 2023 « **La proposition de directive européenne 2021/762, une protection des travailleurs de plateformes en cercles concentriques** », in Isabelle Daugareilh, *La plateformesisation du travail*, Bruylant, 2023, à paraître.
- 5) 2022 « **Réflexions à propos d'une étude interdisciplinaire et internationale du travail de plateformes** », in P. Rodière, E. Pataut, C. Marzo et S. Robin-Olivier (dir.), *Le droit social en dialogue : ouvertures pluridisciplinaires et comparatives*, Hommage à Marie-Ange Moreau, Bruylant, 2022.

II. Communications

A.1 Communications internationales multipartenaires (conférence)

ORGANISATION DE CONFERENCES, TABLES RONDES (programmes disponibles sur le site du projet : <https://cepassoc.hypotheses.org/evenements>)

- Fev 2024 **COLLOQUE FINAL du projet CEPASSOC : Travail de plateformes numériques et citoyenneté sociale**, MIL, CRHEC, IMAGER, UPEC, Collège franco-britannique de la cité universitaire internationale de Paris, 2 février 2024.
37 intervenants
Dimension internationale : invitations de célébrités britannique (Ursula Huws) et franco-italienne (Antonio Casilli)
Dimension pratique : invitation de la Confédération européenne des Syndicats (Silvia Rainone)
Dimension politique : invitation d'un député de l'Assemblée nationale (Danièle Obono)
Voir le programme sur <https://cepassoc.hypotheses.org/evenements>
- Oct 2023 **COLLOQUE sur la formation des travailleurs de plateformes numériques**, MIL, UPEC, 6 octobre 2023.
- Sept 2022 **COLLOQUE sur les salaires minimums des travailleurs de plateformes numériques**, organisé par le MIL et la Chaire Jean Monnet 'Souveraineté économique', 30 septembre 2022.
- Nov 2021 **COLLOQUE L'accès aux soins de santé des travailleurs de plateformes**, Conférence organisée par le MIL, UPEC, 19 Novembre 2021.
- Mar 2021 **COLLOQUE de lancement** du projet CEPASSOC, UPEC, 5 Mars 2021, UPEC, Conférence virtuelle zoom.
- Nov 2020 **COLLOQUE préliminaire** du projet CEPASSOC, 13 Novembre 2020, UPEC, Conférence virtuelle zoom.

B.1 Communications (conférence) françaises multipartenaires

ORGANISATION DE CONFERENCES, TABLES RONDES (programmes disponibles sur le site du projet : <https://cepassoc.hypotheses.org/evenements>)

- Juin 2022 **COLLOQUE : Sonder les fondements de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes**, Conférence organisée par le MIL, le CERCH et IMAGER, UPEC, 23-24 juin 2022.
- Juin 2023 **TABLE RONDE sur le droit international des plateformes numériques**, co-organisée avec A. de Nanteuil, UPEC, 27 juin 2023.
- Mai 2022 **TABLE RONDE sur la citoyenneté sociale et la protection sociale : relecture de T.H. Marshall/ Round table on social citizenship and social protection: Readings of T.H. Marshall**, UPEC-Sciences-po Lyon, co-organisé avec G. Bligh, 24 Mai 2022.

A.1 Communications internationales multipartenaires (invitations à des conférence)

INVITATIONS A DES CONFERENCES EN LANGUE ANGLAISE

- 1) Jan 2024 Claire Marzo and Ankie Hartzén, **Social citizenship as a tool to reconceptualise digital platform workers' minimum wage: A Franco-Swedish study** in Stream 3: Fair working conditions through labour market policy, Conference The Future of European Social Citizenship Conference, Amsterdam, 18-19 January 2024.
- 2) Mai 2023 Claire Marzo et Emmanuelle Mazuyer, **Comparing platform workers' statuses and social protections using legal and empirical methodology: CEPASSOC and TRAPLANUM projects**, in Best Practices in Comparative Labour Law, Università di Napoli Federico II, May 5th, 2023, Naples.
- 3) Juin 2021 **Platform workers and social citizenship**, whole panel, with the participation of the team: Sophie Robin-Olivier, Ewan McGaughey, Ann Christine Hartzen, Konstantina Davaki, Elisa Narminio, Labour Law Research Network 5 (LLRN5) Varsovie, Juin 2021.

A.2 Communications internationales monopartenaires

INVITATIONS A DES CONFERENCES EN LANGUE ANGLAISE

- 1) Juin 2024 **New forms of work in long term care (digital platforms, worker cooperatives) / Digitalisation in the care sector**, in MC04: Towards sustainable work in the digital care economy, Limerick, Ireland, SASE, 23-24 June 2024 (contribution accepted).
- 2) Oct 2023 **What law for domestic platform workers? Comparative study of France, Sweden, and European Union?** in Towards A Fairer Platform Work: Legislative Processes And Social Demands, Seminar funded by the COST Action Platform Work Inclusion Living Lab in Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, Milan, Italy, Friday 13 October 2023
- 3) Juil 2023 **Assessment of the Innovativeness of the EU Proposals on Platform Work in Light of the Principle of Universality: Application in Three Countries (France, Sweden, Spain)**, CEPASSOC Project, in Eighth Regulating for Decent Work Conference, which will take place at ILO headquarters, ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT), in Geneva, Switzerland on 10-12 July 2023.
- 4) Juin 2023 **The transformation of European social law in light of platform work: book presentation**, 9th INTERNATIONAL SEMINAR ON INTERNATIONAL AND COMPARATIVE LABOUR LAW, Labour Law in the mirror: categories, values, interlocutors, 29 May– 1 June 2023, Ca' Foscari University of Venice

- 5) Mai 2023 **Care platform workers: Presentation of CEPASSOC project's results**, Foundation Feltrinelli, Invitation of Prof. Pais Ivana, Milan, 7 may 2023.
- 6) Avril 2023 **Presentation of the FEPS report on the European care strategy**, Oslo, 18 april 2023.
- 7) Mars 2023 **Towards social citizenship? An intersectional feminist analysis of domestic platform work in Paris, France (CEPASSOC project)**, in Mayo Fustel, Conference Economia Feminista, Barcelona, Session P WILL COST PANEL Platform economy, labor, and social protection, https://www.youtube.com/watch?v=o_x4CuwcXco&list=PLHK3vEgAoRg35KTvQwf50F2rt5IYTyK-i&index=3
- 8) Sept 2022 **European Digital Constitutionalism as a Tool to Regulate Platform Work? An Analysis of the New Directive Proposal on Platform Work (COM 2021-762)**, UACES 56th edition, Lille, 8 September 2022.
- 9) Mai 2022 **Platform Workers' Social Protection in and beyond the Covid-19 Pandemic: Practical and Theoretical Comparison of their Access to Healthcare between France and UK**, in Beyond The Pandemic: Towards A Human-Centered Recovery, Conference In Commemoration Of Prof Marco Biagi, Modena (Italy), Marco Biagi Foundation of the University of Modena and Reggio Emilia, 17-19 March 2022.
- 10) Fev 2022 **Towards digital constitutionalism ? A study in ligh of Directive proposal 2021/762**, EUI, Florence, organisé par le Digital public sphere working group.
- 11) Juill. 2021 **Public and Private Actors' Strategies to Improve Platform Workers' Social Protection in and Beyond the Covid-19 Pandemic: Comparison between France and UK, Bristol University: Seminar Series on Future of work**, Avec Francesca Ghiani et Philippa Collins.
- 12) Juin 2021 **Public and private actors' strategies to improve platform workers' social protection in and beyond the Covid-19 pandemic: Comparison between France and UK**, SASE International conference, Network K – Institutional Experimentation in the Regulation of Work and Employment, Canada.

B.2 Communications (conférence) françaises monopartenaires

INVITATIONS A DES CONFERENCES EN LANGUE FRANÇAISE

Fanny Gallot et Aurore Koechlin

- 1) Séminaire Domesticités, 22 janvier 2024, IRISSO, Université de Dauphine

Claire Marzo

- 2) Dec 2023 **Citoyenneté sociale, protection sociale des travailleurs de plateformes** in Les formes du travail à l'ère néolibérale : Les cas du travail de plateforme et du travail à l'université, Journée d'étude organisée par l'axe TIR, Fanny Gallot et Fabrice Ripoll, Université Paris Est Créteil, 1er décembre 2023.
- 3) Dec 2023 **La protection sociale des travailleurs de plateformes numériques** in Quelle régulation pour les plateformes numériques ? Table ronde organisée par Laurent Gamet sous la direction scientifique de Nathalie BLANC et Bernard HAFTEL, Mustapha MEKKI, Grand'chambre de la Cour de cassation, 5 quai de l'Horloge, Paris 1er, 7 décembre 2023.
- 4) Nov 2023 **Genre et droit du travail de plateformes numériques** in Panel « Travail et argent », Droit & Genre : Un Premier Bilan (colloque anniversaire : REGINE a dix ans) par Diane Roman et Mathias Möschel et Stéphanie Hennette Vauchez, Université Paris Nanterre, Bâtiment Max Weber Vendredi 17 novembre & Samedi 18 novembre 2023.

- 5) Nov 2023 **Le numérique et le social : dématérialiser les services publics et les solidarités**, in Constitutionnalisme digital et approches critiques en droit et technologie, Journée d'études organisée par Manon Altwegg Boussac et Afroditi Marketou, UPEC, jeudi 23 novembre 2023.
- 6) Oct 2023 **Approche comparative du micro-travail de plateforme : les résultats d'une étude empirique comparée (Traplanum)**/ Panel sur le projet Traplanum, In XVIIIe Congrès du RIODD Changer ou s'effondrer ? organisé par l'Université de Lille - Lilliad Campus Cité scientifique Lille, 17-19 octobre 2023.
- 7) Sept 2023 Intervention dans le PANEL 2 : **Les transformations du travail au niveau de l'individu** (matin) in LaborIA, Les transformations du travail par l'IA Colloque organisé par Matrice, Mardi 26 septembre 2023.
- 8) Sept 2023 **Design prospectif**, Thématique 1 : Droit du travail (30 min, après-midi) in LaborIA, Les transformations du travail par l'IA Colloque organisé par Matrice, Mardi 26 septembre 2023.
- 9) Juin 2023 **Le droit du micro-travail numérique au Royaume-Uni**, Projet Traplanum, Emmanuelle, Mazuyer, Lyon, 24-25 Juin 2022.
- 10) Juin 2023 « Le rôle de l'Etat dans la fixation des salaires ou revenus des travailleurs de plateformes numériques », in *L'Etat et les salaires depuis 1945*, Colloque organisé par Jérôme Gautié, Laure Machu et Jérôme Péliasse, dans le cadre du Comité d'Histoire de l'Administration du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CHATEFP), Ministère du Travail, Paris, 22-23 juin 2023.
- 11) Juin 2023 **Le droit constitutionnel numérique dans l'Union européenne**, Université Paris Est Créteil, Séminaires de droit de la faculté de droit.
- 12) Mars 2023 « **Le champ d'application de la proposition de directive sur les plateformes numériques d'emploi et ses oublis** », in Les plateformes numériques, Approche transversale : Droit des affaires-droit du travail, Barbara Palli, Nancy, 30 mars 2023.
- 13) Nov 2022 **Le droit du micro-travail au Royaume-Uni, premiers constats**, Projet Traplanum, Emmanuelle, Mazuyer, Lyon, 17-18 Novembre 2022.
- 14) Sept 2022 **Table ronde de clôture : Recherche et engagement, une question transversale et interdisciplinaire**, avec Claire Edey Gamassou (UPEC, IRG) ; Emilie Frenkiel (UPEC, LIPHA), in Recherches et engagement : enjeux épistémologiques, questions politiques, organisé par l'axe Transformation sociale, inégalités, résistances (TIR), Fanny Gallot, UPEC, 29 septembre 22.
- 15) Juin 2022 **La proposition de directive 2021/762 : Entre protection salariale et désinstitutionnalisation de la relation d'emploi, analyse de droit de l'Union européenne et de droit comparé**, in P. Dieuaide, D. Kesselman, 15-16 juin 2022, « Travailleurs des plateformes : directive européenne ou coopérative ? Le salariat et le modèle Uber à la croisée des chemins », Université Sorbonne-Nouvelle.
- 16) Mai 2022 **Citoyenneté sociale et travailleurs de plateformes**, in Isabelle Daugareilh, Travail de Plateformes, 11-13 Mai 2022, Comptrasec, Bordeaux.
- 17) Juin 2021 « **La citoyenneté sociale comme outil de reconceptualisation de la protection sociale des travailleurs de plateformes** » (Social citizenship as a tool to reconceptualise platform workers' social protection: A comparative and interdisciplinary study), ILERA, Lund, Suède.
- 18) Mai 2021 « **Les travailleurs de plateformes et 'devoir de vigilance, la nouvelle proposition de loi française** » (Platform workers and due diligence : the new French law

proposal), Séminaire organisé par Claire Bright, Nova University, BIICL London, Barbara Palli, Université de Lorraine.

III. Actions de diffusion

A. Articles de vulgarisation

Blog posts par Jonathan Sellam :

1) Jonathan Sellam, Un coup d'arrêt à l'ubérisation, à propos des arrêts du Tribunal fédéral suisse du 30 mai 2022, une première en Suisse, 29 juin 2022, Dalloz Actu, <https://www.dalloz-actualite.fr/printmail/flash/un-coup-d-arret-l-uberisation-propos-des-arrets-du-tribunal-federal-suisse-du-30-mai-2022-une->

Blog posts par Claire Marzo :

2) 2022 **Étude du nouvel accord provisoire sur la proposition de directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'UE à la lumière des besoins des travailleurs de plateformes**, blogdroiteuropéen (blogdroiteuropeen.com) 5/7/22, <https://blogdroiteuropeen.com/2022/07/05/etude-du-nouvel-accord-provisoire-sur-la-proposition-de-directive-relative-a-des-salaires-minimaux-adequats-dans-lue-a-la-lumiere-des-besoins-des-travailleurs-de-plateformes-claire-marzo/>

3) 2021 **Proposition de directive sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateforme numérique : le choix du salariat signifie-t-il le report de la recherche d'une protection sociale plus universelle ?**, Blog droit européen, 17/12/21, <https://wp.me/p6OBGR-4j4>.

4) 2021 **Le statut des travailleurs de plateformes au Royaume- Uni : l'arrêt « Uber » de la Cour Suprême britannique**, Blog Village de la justice, <https://www.village-justice.com/articles/statut-des-travailleurs-plateformes-royaume-uni-arret-uber-cour-supreme,39349.html>.

B.1 Conférences de vulgarisation multipartenaires

ORGANISATION DE WEBINAIRES :

1. **-WEB 1:** Avril 2021: Dauphine London PSL: L'arrêt de la Cour Supreme Britannique 'Uber', Luke Mason, Bruno Mestre
2. **-WEB 2:** Mai 2021: Lisbon Nova University, BIICL London, Claire Bright, travailleurs de plateformes et 'devoir de vigilance, la nouvelle proposition de loi française
3. **-WEB 3:** Juin 2021: UPEC- Lund, H2020 Report and platform worker Swedish project, Annamaria Westregard, Ann-Christine Hartzen
4. **-WEB 4:** Juin 2021: LLRN5, Varsovie, Pologne, Focus sur la citoyenneté sociale (équipe anglophone)
5. **-WEB 5:** Juil 2021: Focus sur les conséquences du Covid-19 en France et RU, Bristol university
6. **-WEB 6:** Sept 2021, Comparaison avec le Brésil, Juliano Barra.
7. **27/01/22: WEB 8:** UPEC, Lund University, La proposition de directive sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes numériques : quels nouveaux défis ?/ The proposed directive on improving working conditions in platform work: What new challenges?, Niklas Selberg
- **Web 9 (voir infra mono)**

8. **14/02/22: WEB 10:** European University Institute of Florence, Digital Public Sphere Working group, Quelle pertinence du constitutionnalisme numérique? Une analyse par le bas à partir de l'exemple pratique de l'esquisse des valeurs constitutionnelles au fondement de la protection sociale des travailleurs de plateformes/ Assessing the relevance of digital constitutionalism: a bottom-up analysis from the concrete example of platform workers' social protection to the design of constitutional values, Claire Marzo
9. **07/03/2022: WEB 11:** Universita Pompeu Fabra, Focus on the Spanish law/ La loi espagnole sur le travail de plateformes, Eusebi Colas-Neila.
10. **17/05/2022: WEB 12:** UPEC, Nancy, Les travailleurs de plateformes : travailleurs indépendants ? travailleurs salariés ? travailleurs dissimulés ? – Analyse de la décision du Tribunal correctionnel de Paris du 19 avril 2022, J. Sellam/ B. Palli/ C. Marzo
11. **11/11/2022 : WEB 13 :** UPEC/ LSE: Domestic Code in the flesh. Stories of workers in cleaning apps, MA Kruskaya Hidalgo Cordero, Founder of the Platform Observatory, Senior Fellow at Atlantic Fellows for Social and Economic Equity, London School of Economics (AFSEE-LSE)
- **Web 14 (voir infra mono)**
12. **13/12/2022 : WEB 15 :** UPEC/ Jindal School, Les changements apportés par la nouvelle loi indienne du travail au travail de plateformes (The changes brought by the new Indian labour law to platform work), Sawmiya Rajaram, Associate Professor , Jindal Global Law School (JGLS), Sonapat -131001, Haryana (NCR of Delhi)
- **Web 16 (voir infra mono)**
13. **08/03/2023: WEB17:** UPEC, Sao Paolo University, Le droit du travail et les plateformes numériques au Brésil/ The state of the art of labor law and digital platforms in Brazil, Renan Kalil.
- **Web 18 (voir infra mono)**
 - **Web 19 (voir infra mono)**
 - **Web 20 (voir infra mono)**

B.2 Conférences de vulgarisation monopartenaire

- 1) **03/02/22: WEB 9:** UPEC, The directive proposal 2021/762 on platform workers' working conditions : Entangled levels of protection, C.Marzo/ J. Sellam
- 2) **05/12/2022: WEB 14:** UPEC: Perspectives comparées et internationales sur l'accès aux soins des travailleurs de plateformes numériques, Claire Marzo, Maître de Conférences HDR à l'Université Paris Est Créteil, membre du MIL, Présentation M2
- 3) **20/01/2023: WEB 16:** UPEC, Perspectives théoriques et économiques sur les salaires minimaux des travailleurs de plateformes/ Theoretical and Economic perspectives on Platform workers' Minimum wages, B. Gazier, L. He.
- 4) **29/03/23: WEB 18:** UPEC, Retraites des travailleurs de plateformes/ Platform workers' pensions, Elise Debiès, Avocate.
- 5) **10/05/23 : WEB 19:** UPEC : Travail de plateformes et discriminations, Guenole Machadour, Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE), Conservatoire national des Arts et Métiers (CNAM).
- 6) **28/06/23 : WEB 20:** UPEC : Constitutionnalisme numérique, Workshop du MIL, Claire Marzo.

C. Autres : Interviews et exposition de photos (monopartenaire)

Interviews vidéo, radio et pour des journaux

1. 2024 : Rosita Rijtano, Editor La via Libera, Italie, https://lavalibera.it/it-schede-1672-ue_direttiva_rider_lobby, ou sur X : <https://twitter.com/Lavalibera/status/1749780174474727504?s=20>
2. 2023 vidéo : Fondation Feltrinelli, <https://fondazionefeltrinelli.it/category/algocracy/>
3. 2022 Radio Amicus : Plateformes digitales, droit social et protection sociale, Les Temps électriques | 3 octobre 2022, <https://radio.amicus-curiae.net/podcast/plateformes-digitales-droit-social-et-protection-sociale/>
4. 2021 Liaisons sociales, 2021

Concours photo et Exposition

1. Site web CEPASSOC : <https://cepassoc.hypotheses.org/>
1. Concours photo : <https://cepassoc.hypotheses.org/concours-photo>
2. Exposition : Du 4 au 25 octobre 2023, à la **Bibliothèque Universitaire de la Faculté de droit de l'Université Paris Est Créteil**, s'est tenue une exposition photo sur le thème du travail numérique mettant en lumière les travailleurs de plateformes numériques. Cette exposition est organisée par le Laboratoire du MIL de l'UPEC.
 - Cette exposition a aussi été présentée au **Collège Franco-Britannique de la cité internationale universitaire de Paris** du 22 janvier au 22 février 2024. <https://www.citescope.fr/evenement/colloque-international-travail-de-plateformes-numeriques-et-citoyennete-sociale/>

Annexe : Questionnaires

Cette annexe contient les questionnaires juridique, sociologique et historique envoyés aux partenaires du projet.

I. CEPASSOC Questionnaires/ Grids

GRILLES D'ANALYSES	QUESTIONNAIRES
<p>GRILLE D'ANALYSE JURIDIQUE (n°1) :</p> <p>0) Caractéristiques générales J1. Quels sont les traits caractéristiques des régimes de sécurité sociale et de protection sociale (universel/professionnel, Beveridge/Bismarck) ? J2. Y a-t-il eu un phénomène d'hybridation ? Comment a-t-il été mis en œuvre ? Le statut par défaut a-t-il pu être étendu ? (exemple des agriculteurs ou des intermittents du spectacle en France qui ont pu obtenir une assimilation ou une équivalence)</p> <p>1) Hyp 1 : Accès à la santé</p> <p>Premier volet sur l'organisation du système de santé : J3. L'accès aux soins est-il conditionné par la résidence ou l'emploi ? ⇒ J3a. Si c'est la résidence, quelles sont les conditions de résidence ? Y a-t-il d'autres conditions (par exemple la nationalité) ? ⇒ J3b. Si c'est l'emploi, quels sont les différents statuts que peut avoir un travailleur de plateformes (par exemple salarié/ indépendant/ micro-entrepreneur/ étudiant) ? Le statut d'un travailleur de plateforme a-t-il un impact sur son accès aux soins ?</p> <p>J4. Peut-il y avoir double ou triple statut (salarié/ étudiant/ situation familiale) ? Et quelles en sont les conséquences dans les choix de rattachement (par exemple existe-t-il un statut dominant qui permet d'accéder à des prestations complémentaires) ?</p>	<p>LEGAL QUESTIONNAIRE (n°1) :</p> <p>0) General characteristics J1. What are the general characteristics of the social security and social protection regimes (universal/professional, Beveridge/Bismarck)? J2. Has there been a mutation of the model towards the other one? How was it implemented? Has the default status been extended to other categories of the population? (example of French farming sector who got an extension)</p> <p>1) Hyp 1: Access to healthcare</p> <p>First part on healthcare system organisation: J3. Is healthcare access residence-based or work-based? ⇒ J3a. If it is residence, what are the conditions of residence? Are there other conditions (for instance nationality)? ⇒ J3b. If it is employment, what are the different statuses that a platform worker can have (for instance employee/ independent worker/ self-employed/ worker...)? Does the status of a platform worker impact his/her access to healthcare?</p> <p>J4. Can a platform worker have several statuses at the same time (employee/ student/ family situation)? Does it have consequences in terms of status choice (for instance is there a main status which gives access to supplementary care or benefits)?</p>

<p>J5. Un travailleur de plateforme a-t-il une assurance de santé ? Est-ce partie du système de sécurité sociale (quel régime ?) ou de protection sociale ?</p> <p>J6. A-t-il une assurance supplémentaire ou complémentaire (facultative ou obligatoire) ? Si oui, a-t-elle été créé par une négociation collective ?</p> <p>J7. Un travailleur de plateforme a-t-il une assurance privée commerciale (par exemple Axa ou Bikmo) ? est-elle individuelle, collective ou corporative ? A-t-elle été créé par une négociation collective ?</p> <p>Deuxième volet sur le détail de l'accès aux soins et des prestations</p> <p>J8. Quelles sont les conditions concrètes d'accès à un établissement de soins (hôpital/ autres) for a platform worker ? Sous quelles conditions ? Y a-t-il un support universel pour y accéder ? A quoi peut-on accéder ? Qui supporte le financement de ces soins (au-delà du système de sécurité sociale) ?</p> <p>J9. Les accidents de plateformes sont-ils des accidents de travail ? Le concept de maladies du travail existe-t-il ?</p> <p>J10. Le travailleur de plateformes a-t-il accès à des prestations complémentaires (par exemple du fait d'un autre statut : conjoint, étudiant, etc..) ?</p> <p>Troisième volet sur l'évolution et la pandémie</p> <p>J11. Quelle évolution (proposition de loi, débats...)?</p> <p>J12. Lors de la pandémie, est-ce que le système existant s'est appliqué ou bien est-ce que des mesures particulières permettant un accès aux soins des travailleurs de plateformes ont été adoptées (par exemple réduction de la période de carence) ? Quelles</p>	<p>J5. Does a platform worker get a sickness insurance? Is it part of the social security general system/ or social protection?</p> <p>J6. Does he/she have a special or supplementary insurance (compulsory or optional)? If so was it obtained by collective agreement?</p> <p>J7. Does he/she have a private insurance (for instance Axa or Bikmo)? Is it individual, collective or corporative? Was it obtained by a collective agreement?</p> <p>Second part on access to healthcare and benefits:</p> <p>J8. What are the concrete conditions of a platform worker's access to a healthcare institution (hospital/other)? Under which conditions? Is there a universal support to access it? What does he/she get? Who finances this care (if not social security)?</p> <p>J9. Are platform-work-related accidents recognised as professional accidents? What about work-related diseases?</p> <p>J10. Can the platform worker access complementary/ supplementary care (for instance thanks to a double status: husband/ wife, student, etc)?</p> <p>Third part on evolution and pandemic</p> <p>J11. What evolutions (legislative proposal, debates...)?</p> <p>J12. During the Covid-19 pandemic, has the general system applied? Were there specific measures adopted to allow platform workers to access healthcare (such as removal of first day of illness for sickness insurance, flat rate compensation for that day, one week more without medical certificate renewal)? Were these measures temporary or permanent?</p>
---	--

<p>étaient leurs spécificités ? Les changements étaient-ils temporaires ou permanents ?</p> <p>2) Hyp 2 : Accès à l'assurance en cas de perte d'activité et/ou aux revenus minima</p> <p>Premier volet sur l'organisation du système de prestations</p> <p>J13. Quel est le régime applicable en cas de perte de travail et perte d'activité ? Le système est-il légal, conventionnel ou autre ? Peut-on identifier un phénomène d'hybridation ou d'extension de la couverture ?</p> <p>Deuxième volet sur le détail de l'accès aux prestations</p> <p>J14. Un travailleur de plateforme a-t-il une assurance contre les risques de perte d'activité ? Qui accorde cette aide (Etat, entreprise, plateformes, accord collectif, autre) ? Sous quelles conditions ? Son statut d'emploi joue-t-il sur cet accès ? Quel est le niveau de cotisation sociale des travailleurs de plateformes (indépendants/ salariés) ?</p> <p>J15. Le travailleur de plateforme peut-il avoir accès à un revenu minimum (par exemple parce qu'il ne gagne pas assez, ou a perdu son travail et n'a plus droit aux allocations chômage) ? Sous quelles conditions d'accès (résidence, nationalité, statut d'emploi...) ? Qui en est le prestataire ? Est-ce un revenu universel ?</p> <p>J16. Un travailleur de plateformes peut-il obtenir des prestations complémentaires (par exemple du fait d'un double statut) ? Quelles prestations (par exemple prestations familiales, accès à la mutuelle par son conjoint) ? Sous quelles conditions ? Sont-elles contributives ou non ?</p> <p>Troisième volet sur l'évolution et la pandémie</p>	<p>2) Hyp 2: Access to loss of income insurance and/or minimum benefits</p> <p>First part on income insurance system organisation</p> <p>J13. What is the applicable regime in case of low of employment, work and/or activity? Is the system legal, conventional or other? Can you identify a phenomenon of extension of the protection?</p> <p>Second part on access to benefits:</p> <p>J14. Does a platform worker have a loss of income insurance? Who gives this benefit (State, enterprise, platform, collective agreement, other)? Under which conditions? Does his/her employment status impact his/her access to minimum benefits? What is the level of social contributions of platform workers (independent/employees)?</p> <p>J15. Does a platform worker get minimum benefits or social assistance for instance because he does not earn enough money, has lost his/her job, cannot get unemployment benefits)? Under which conditions (residence, nationality, employment status...)? Who gives it? Is it a universal basic income?</p> <p>J16. Can a platform worker get complementary benefits (for instance thanks to a double status)? What benefits (for instance family benefits, Parental leave benefits, access to healthcare premium, insolvency benefits such as the Swedish wage guarantee act)? Under which conditions? Are they contributory/ income-based or not?</p> <p>Third part on evolution and pandemic</p>
--	--

<p>J17. Quelle évolution (proposition de loi, débats...)?</p> <p>J18. Lors de la pandémie, est-ce que le système existant a trouvé à s'appliquer ou bien est-ce que des mesures particulières permettant une aide spécifique des travailleurs de plateformes ont été adoptées en matière de revenus (par exemple fond de solidarité de l'Etat d'urgence)? Qui a adopté ces mesures? Quelles étaient leurs spécificités? Etaient-elles temporaires?</p> <p>3) Hyp 3 : Accès à la formation</p> <p>Premier volet : Cadre général</p> <p>J19. Quel est le support normatif, le cadre réglementaire du droit à la formation des travailleurs dans chacun des pays (législatif, accord collectif, soft law...)?</p> <p>J20. Qu'est-ce qui est obligatoire? Quelle est la nature et le niveau des obligations des entreprises et portée du droit du travailleur (par exemple droit constitutionnel individuel subjectif à la formation)?</p> <p>Deuxième volet : Spécificité des plateformes</p> <p>J21. Y a-t-il une spécificité de la situation du travailleur de plateformes? Le droit à la formation du travailleur de plateformes est-il attaché à la résidence ou à l'emploi? => J21a. Quelles conditions de résidence? => J21b. Le statut d'un travailleur de plateforme a-t-il un impact sur son accès à la formation? Quelles sont les autres conditions (par exemple une durée minimum d'activité)?</p> <p>J22. Quelles obligations de la plateforme? De quelle nature (législatif, négociation collective, charte, soft law)? Quel champ d'application (national, local, plateforme, entreprise)? Sur quels fondements (par exemple santé, sécurité)?</p>	<p>J17. What evolutions (legislative proposal, debates...)?</p> <p>J18. During the Covid-19 pandemic, has the general system applied? Were there specific measures adopted to allow platform workers to access specific benefits (such as Emergency State solidarity fund)? Who adopted these measures? Were these measures temporary or permanent?</p> <p>3) Hyp 3: Access to lifelong training</p> <p>First part: General framework</p> <p>J19. What is the general framework of the right to training and lifelong training of workers in each of the countries (law, collective agreement, soft law...)?</p> <p>J20. What is compulsory? What is the nature and the level of obligations of the enterprises' obligations? What is the effect of the worker's right (for instance subjective individual constitutional right to training)?</p> <p>Second part: Specificity of platforms</p> <p>J21. Is there a specificity for platform workers? Is the right to training attached to residence or employment? => J21a. What residence conditions? => J21b. Does the status of a platform worker impact his/her access to lifelong training? Are there other conditions (employment length or for instance unemployment)?</p> <p>J22. What obligations for the platform? What legal framework (law, collective agreement, charter, soft law)? What scope of application (national, local, firm, platform)? On what legal or regulatory basis (for instance health and safety)?</p>
---	--

<p>J23. Y a-t-il des pratiques volontaires d'autonomie individuelle ou collective qui vont au-delà des obligations légales (unilatéralité des plateformes, conventionnalité dans le cadre d'un dialogue des plateformes)? Sous quelles conditions (par exemple chômage)? Quel champ d'application (national, local, entreprise, plateforme) ?</p> <p>J24. Quel accès à la formation ? Quels types de formation (initiale, continue...)? Quelle accessibilité (payant ou non) ?</p> <p>Troisième volet sur l'évolution et la pandémie</p> <p>J25. Quelle évolution (proposition de loi, débats...)?</p> <p>J26. Lors de la pandémie, est-ce que le système existant s'est appliqué ou bien est-ce que des mesures particulières permettant un accès à la formation des travailleurs de plateformes ont été adoptées ? Quelles étaient leurs spécificités ? Les changements étaient-ils temporaires ou permanents ?</p>	<p>J23. Are there voluntary practices which go beyond legal requirements (such as collective agreement, soft law)? How compulsory? (for instance, in Sweden, some collective agreement have an insurance system which gives specific help to get access to training in case of redundancy, but not accessible for platform workers)?</p> <p>J24. What training? (Education, professional education, Transition agreements) and accessibility (for instance, no fees for university or education or professional education in Sweden)</p> <p>Third part on evolution and pandemic</p> <p>J25. What evolutions (legislative proposal, debates...)?</p> <p>J26. During the Covid-19 pandemic, has the general system applied? Were there specific measures adopted to allow platform workers to access specific trainings? What specificities? Were these measures temporary or permanent?</p>
<p>Bibliographie :</p>	<p>Bibliography :</p>

2

<p>GRILLE D'ANALYSE SOCIOLOGIQUE (n°2a) (Hyp 4) :</p> <p>S1. L'accès à une prestation est-il lié à l'appartenance à un statut spécifique (salarié, indépendant, autre, étudiant) ? ou à un groupe spécifique (minorité, femme) ? Le statut de citoyen donne-t-il un droit aux travailleurs de plateformes ?</p> <p>S2. Peuvent-ils construire ou participer à ces protections ? Avec quels autres acteurs (Etat, institutions, plateformes : par exemple ces dernières peuvent contracter une assurance privée et optionnelle pour leurs travailleurs) ? Peuvent-ils se fédérer ? Des</p>	<p>SOCIOLOGICAL QUESTIONNAIRE (n°2a) (Hyp 4) :</p> <p>S1. Is the access to a benefit attached to the belonging to a specific status (employee, independent worker, third category, student...) or to a specific group (minority, women...)? Can the status of citizen empower (some) platform workers?</p> <p>S2. Can they participate in the building of these protections? Who else participates in the social protection of the platform worker (state, institutions, platforms: we know for instance that platforms can sometimes get private insurance to create an optional protection for their workers)? Can they</p>
--	--

<p>associations organisent-elles l'accès aux protections ?</p> <p>S3. Effet de la pandémie ?</p>	<p>federate? Are associations (trade unions, other) organizing access to the protections?</p> <p>S3. Covid-19 effect?</p>
<p>IDENTIFICATION DES GROUPES ET METHODOLOGIE :</p> <p>S4. Sujet : travailleurs des plateformes d'intermédiation d'emploi</p> <p>S5. Objet : analyse de l'appropriation de la protection sociale et du droit à la formation par les travailleurs de plateformes (3 piliers : santé, revenus, formation)</p> <p>S6. Critères juridiques : comparaison entre plusieurs statuts juridiques (étudiant/ non-étudiant ; salarié / indépendant ou autre ; national/ européen/ étranger ; immigrant illégal/ légal ; situation familiale) <i>(Hypothèse : les catégories juridiques sont-elles aussi des catégories sociologiques et psychologiques ?)</i></p> <p>S7. Critères non juridiques optionnels : âge ; formation ; focus sur l'égalité hommes/femmes et intersectionnalité</p> <p>S8. Secteur à déterminer : aide à domicile ou sugar daddy ?</p> <p>S9. Méthodologie :</p> <p>S10. Etapes pratiques : entretien syndicats, identification d'un accès aux plateformes et aux travailleurs, CROUS ?</p>	<p>IDENTIFICATION OF THE GROUPS AND METHODOLOGY:</p> <p>S4. Subject: Platform workers (employment intermediation)</p> <p>S5. Object: analysis of the appropriation of social protection and right to training by platform workers (3 pillars: healthcare, benefits, training)</p> <p>S6. Legal criteria: Comparison between legal statuses (student/ not; employee/ worker/ independent/ other; national/European/foreigner; illegal/legal immigrant; family situation) <i>(Hypothesis: are legal categories also sociological and psychological categories?)</i></p> <p>S7. Optional non-legal criteria: age; education; focus on gender equality and intersectionality</p> <p>S8. Sectors to determine: Housekeeping or sugar daddy?</p> <p>S9. Methodology:</p> <p>S10. Steps: trade unions check, identification of platform access and workers</p>
<p>GRILLE D'ENTRETIEN SOCIOLOGIQUE (n°2b) (adressée aux travailleurs de plateformes) : GUIDE DES THEMES Boulot et conditions de travail Accès aux soins de santé/ revenus minima/ formation Equilibre vie privée/travail</p>	<p>SOCIOLOGICAL GRID (n°2b) (addressed to platform workers): TOPIC GUIDE Job and working conditions Healthcare/benefits/training Work/life balance Trade unionism/ Revendications/ Fight/Strikes/Tools Intersectional perspective</p>

<p>Syndicats/ revendications/ Luites/ Grèves/ Outils Perspective intersectionnelle Expérience globale (précarité v flexibilité, pouvoir v résistance) Perspectives de carrière</p> <p>VOLET CONDITIONS DE TRAVAIL (introduction rapide)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Quel a été votre parcours et comment avez-vous été amené à travailler pour une plateforme ? 2. Que travail faites-vous -avez-vous fait ? 3. Quelles sont les conditions de travail ? de paiement ? 4. Dans quelle mesure le travail de plateforme vous donne-t-il une autonomie ? 5. Dans quelle mesure le travail de plateforme implique-t-il un contrôle ou une surveillance ? 6. Quelle flexibilité ce travail offre-t-il ? <p>VOLET SANTE</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Que se passe-t-il en cas d'accident ? En cas de maladie ? Quelles prestations ? Quelles aides ? Savez-vous à qui vous adresser ? (<i>Question de la représentation du risque et de la réception du droit</i>) 8. Avez-vous déjà renoncé à un droit/ une prestation ? 9. Que manque-t-il dans le panier de soin ? Que faudrait-il faire pour l'améliorer ? (<i>Question de la perception d'un droit meilleur ou adapté/ esquisse d'une protection sociale décente</i>) 10. Est-ce que, dans les actions collectives menées, la question de la santé a été posée ? 11. Changement avec la pandémie ? Quel type d'aide en cas de test positif au covid-19 ? <p>VOLET REVENU</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. Comment subvenez-vous à vos besoins ? 	<p>Overall experience (precarity vs. flexibility, power vs. resistance) Career perspectives</p> <p>JOB WORKING CONDITIONS (as a quick introduction)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. What has been your personal path and how did you come to do platform work? 2. What kind of platform work are you doing/have you done? 3. What are the working conditions, contract, pay? 4. In what ways does platform work create work autonomy? 5. In what ways does platform work create work control/surveillance? 6. What kind of flexibility does this work offer? <p>HEALTHCARE PART</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. What happens in case of accident? In case of disease? What help? Who to go to? Do you know who to go to? 8. Have you already refused to use a right / to access a benefit? 9. What is missing in the healthcare set of care? How could it be improved? 10. Has the question of healthcare been raised in collective actions? 11. Changes with the pandemic? Help in case of positive test to covid-19? <p>BENEFITS PART</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. How do you make ends meet? Universal wage? Supplementary benefits? Double status? 13. What happens in case of loss of activity/ income? What benefits? Do you know who to go to?
--	---

<p>Prestations universelles ? Prestations supplémentaires ? Double statut ? 13. Que se passe-t-il en cas de perte d'activité/ de revenu ? Quelles prestations ? Quelles aides ? Savez-vous à qui vous adresser ? (Question de la réception du droit) 14. Avez-vous déjà renoncé à un droit/ une prestation ? 15. Etes-vous satisfait des prestations ? Avez-vous le sentiment que les prestations ne sont pas appropriées ? Que faudrait-il faire pour les améliorer ? (Question de la perception d'un droit meilleur ou adapté / esquisse d'une protection sociale décente) 16. Est-ce que dans les actions collectives menées, la question d'un complément de revenu a été posée ? 17. Changement avec la pandémie ? Plus/moins de travail ? Plus/moins de revenus</p> <p>VOLET FORMATION</p> <p>18. Articulation études/travail ? Quelle formation pour ce travail ou d'autres ? 19. Quelles compétences technologiques/digitales sont nécessaires ? Les avez-vous ? Comment les avez-vous acquises ? 20. Pensez-vous que ce travail vous aide à réaliser vos ambitions/ votre potentiel ? 21. Quelles formations vous sont proposées par la plateforme ? par l'Etat ? par d'autres ? 22. Avez-vous déjà renoncé à une formation ?</p> <p>23. Etes-vous satisfait des choix de formations proposées ? Avez-vous le sentiment que le droit à la formation n'est pas approprié ? Que faudrait-il faire pour l'améliorer ? 24. Est-ce que dans les actions collectives menées, la question d'un complément de la formation a été posée ?</p>	<p>14. Have you already refused to use a right/ to access a benefit? 15. Are you satisfied by the benefits? Do you feel the benefits are not appropriate? How could they be improved?</p> <p>16. Has the question of benefits/wage been raised in collective actions?</p> <p>17. Changes with the pandemic? More/less work? More/less money?</p> <p>TRAINING PART</p> <p>18. Articulation work/Study? What education/ training for this job? or others? 19. What kind of digital skills are required? Do you feel you have them/have received them? 20. Do you think this job helps you achieve your ambitions/ your potential? 21. Does the platform propose training? Does the State do? Do other organs do? 22. Have you already refused to use a right/ to access a benefit? 23. Are you satisfied by the choice of trainings? Do you feel the benefits are not appropriate? How could they be improved?</p> <p>24. Has the question of training been raised in collective actions?</p> <p>WORK/LIFE BALANCE</p> <p>25. What are the opportunities provided by platform work? 26. What are the obstacles/difficulties created by platform work?</p> <p>OVERALL EXPERIENCE</p> <p>27. How satisfied are you with the kind of platform work you are involved in? 28. Are you satisfied by your social protection?</p>
--	---

<p>EQUILIBRE VIE PRIVEE/ TRAVAIL</p> <p>25. Quelles opportunités sont créées par le travail de plateforme ?</p> <p>26. Quels obstacles/ difficultés sont créées par le travail de plateforme ?</p> <p>EXPERIENCE GENERALE</p> <p>27. Etes-vous satisfait du travail que vous faites pour la plateforme ?</p> <p>28. Etes-vous satisfait de votre protection sociale ?</p> <p>29. Quelle est votre expérience du pouvoir exercé dans le contexte du travail de plateforme ?</p> <p>30. Qu'est-ce qui pourrait améliorer ce travail de plateforme ?</p> <p>31. Quelle est votre définition d'un 'bon' travail ? Qu'est-ce que ça devrait être ?</p> <p>32. Changement avec la pandémie ?</p>	<p>29. What is your experience of power exercised in the context of your platform work?</p> <p>30. What could possibly improve your platform work?</p> <p>31. What is your understanding of what "good work"? What should it be about?</p> <p>32. Changes with the pandemic?</p>
<p>Bibliographie :</p>	<p>Bibliography:</p>

3

<p>GRILLE D'ANALYSE HISTORIQUE et JURIDIQUE (n°3) :</p> <p>1) Hyp 5A:</p> <p>VOLET PASSE-PRESENT :</p> <p>H1. Quels sont les fondements de la protection sociale dans votre Etat (révolution industrielle, droits sociaux fondamentaux, Etat providence, Citoyenneté sociale) ?</p> <p>H2. L'expression citoyenneté sociale existe-t-elle dans votre pays ? Dans quelles circonstances historiques a-t-elle vu le jour ?</p> <p>H3. Pouvez-vous définir la citoyenneté sociale, ce qu'elle comprend et quelle est sa portée dans le système de sécurité sociale nationaux ?</p> <p>VOLET PRESENT-FUTUR :</p> <p>H4. La citoyenneté sociale est-elle discutée ou débattue aujourd'hui ?</p>	<p>HISTORICAL and LEGAL QUESTIONNAIRE (n°3):</p> <p>1) Hyp 5A:</p> <p>PAST TO PRESENT PART:</p> <p>H1. What are the foundations of social protection in the different States (industrial revolution(s), Fundamental social rights, Welfare State, Social citizenship)</p> <p>H2. Does social citizenship exist in your country? In which historical circumstances did it appear?</p> <p>H3. Can you define social citizenship, what what it encompasses and what its effect is in the national social security system?</p> <p>PRESENT TO FUTURE PART:</p> <p>H4. Is social citizenship debated today?</p>
--	---

<p>H5. Est-ce que la situation des travailleurs de plateformes peut contribuer à alimenter les controverses, voire à alimenter des projets d'évolution de transformation de la citoyenneté sociale ?</p> <p>2) Hyp 5B: EUROPE et INTERNATIONAL</p> <p>VOLET UE</p> <p>H6. Quels sont les fondements de la protection sociale dans l'Union européenne (droits sociaux fondamentaux, Citoyenneté sociale) ? L'Union européenne a-t-elle une compétence en la matière ? Est-elle un niveau d'action approprié ?</p> <p>H7. Y a-t-il une protection sociale européenne ? Quelle action européenne pourrait être envisagée pour lui donner corps ? Quelle serait sa légitimité ?</p> <p>H8. Y a-t-il un droit européen de l'accès à a santé ? Et pour les travailleurs de plateformes ? L'Union européenne a-t-elle une compétence en la matière ? Est-elle un niveau d'action approprié ? Quelles actions pourrait-elle envisager ? Le modèle de coordination des sécurités sociales nationales est-il pertinent dans le contexte de l'économie collaborative ? Pourrait-il être transformé pour créer des standards minima de protection pour les citoyens européens dont les travailleurs de plateformes ?</p> <p>H9. Y a-t-il un droit européen à un revenu minimal ? pour les travailleurs de plateformes ? L'Union européenne a-t-elle une compétence en la matière ? Est-elle un niveau d'action approprié ? Quelles actions pourrait-elle envisager ?</p> <p>H10. Y a-t-il un droit européen de l'accès à la formation ? Pour les travailleurs plateformes ? L'Union européenne a-t-elle une compétence en la matière ? Est-elle un</p>	<p>H5. Has platform workers' situation contributed to controversies or evolution projects or transformation of social citizenship?</p> <p>2) Hyp 5B: EUROPE and INTERNATIONAL</p> <p>EU PART</p> <p>H6. What are foundations of social protection in the European Union (fundamental social rights, social citizenship)? Does the EU have a competence in this field? Is it an appropriate level for action?</p> <p>H7. Is there a European social protection? What EU level action could be imagined to make it true? What would be its legitimacy?</p> <p>H8. Is there an European right to healthcare access? For platform workers? Does the EU have a competence in this field? Is it an appropriate level for action? Is the social security model of coordination relevant in the context of gig economy? Could it be transformed to create minima standards of protection for EU citizens including platform workers?</p> <p>H9. Is there a European right to minimum benefits? For platform workers? Does the EU have a competence in this field? Is it an appropriate level for action? What actions could be envisaged?</p> <p>H10. Is there a European right to training? For platform workers? Does the EU have a competence in this field? Is it an appropriate level for action? What actions could be envisaged?</p>
--	---

<p>niveau d'action approprié ? Quelles actions pourrait-elle envisager ?</p> <p>H11. Est-ce que la situation des travailleurs de plateformes peut contribuer à alimenter les controverses, voire à alimenter des projets d'évolution de transformation de la protection sociale ?</p> <p>H12. Le modèle européen de coordination des sécurités sociales est-il approprié dans un contexte d'économie de plateformes ? Pourrait-il être modifier afin de créer des standards minima pour les citoyens européens (dont les travailleurs de plateformes) ?</p> <p>H13. En particulier l'expression citoyenneté sociale existe-t-elle dans l'UE ? Dans quelles circonstances historiques a-t-elle vu le jour ? Pouvez-vous définir la citoyenneté sociale, ce qu'elle comprend et quelle est sa portée ? La citoyenneté sociale est-elle discutée ou débattue aujourd'hui ? L'Union européenne a-t-elle une compétence en la matière ? La citoyenneté sociale européenne apporte-t-elle un fondement théorique pour renouveler l'analyse des travailleurs de plateformes dans un marché globalisé et un contexte social en évolution ?</p> <p>H14. Evolution et effet de la pandémie ?</p>	<p>H11. Has the platform workers' situation contributed to controversies or evolution projects or transformation of social protection?</p> <p>H12. Is the EU model of coordinated national social security appropriate in a collaborative economy context? Could it be amended in order to create minimum standards for European citizens' (including platform workers') protection?</p> <p>H13. Specifically does the expression social citizenship exist in the EU? How did it historically emerge? Can you define social citizenship, what it encompasses and what its effect is ? Is social citizenship debated today? Does the EU have a competence in this field? Can EU social citizenship provide a theoretical grounding to renew the understanding of platforms' workers in a globalised market and evolving social context?</p> <p>H14. Evolution and Covid-19 effect?</p>
<p>VOLET INTERNATIONAL</p> <p>H15. Quels sont les fondements de la protection sociale en droit international (OCDE, OIT...) ? Quelle en est la portée (Intégration normative, recommandations, guides) ?</p> <p>H16. Y a-t-il un droit international ou des droits reconnus internationalement de l'accès à a santé pour les travailleurs de plateformes ?</p> <p>H17. Y a-t-il un droit international ou des droits reconnus internationalement à un</p>	<p>INTERNATIONAL PART</p> <p>H15. What are foundations of social protection in international law (OECD, ILO...)? What effects (law, recommendations, guidelines)?</p> <p>H16. Is there an international law or internationally recognised rights to healthcare access? For platform workers?</p> <p>H17. Is there an international law or internationally recognised rights to minimum benefits? For platform workers?</p>

<p>revenu minimal ? pour les travailleurs de plateformes ?</p> <p>H18. Y a-t-il un droit international ou des droits reconnus internationalement de l'accès à la formation ? Pour les travailleurs plateformes ?</p> <p>H19. L'expression citoyenneté sociale existe-t-elle en droit international ? Comment est-elle apparue ? Si oui, définition et portée ?</p> <p>H20. Est-ce que la situation des travailleurs de plateformes peut contribuer à alimenter les controverses, voire à alimenter des projets d'évolution de transformation de la citoyenneté sociale ?</p> <p>H21. Le droit international peut-il contribuer à l'identification de perspectives futures, voire à un encadrement de l'action étatique ? ou de la plateforme ?</p> <p>H22. Evolution et effet de la pandémie ?</p>	<p>H18. Is there an international law or internationally recognised rights to training? For platform workers?</p> <p>H19. Does the expression social citizenship exist in international law? How did it historically emerge? If so, definition and effect?</p> <p>H20. Has platform workers' situation contributed to controversies or evolution projects or transformation of social citizenship?</p> <p>H21. Can international law contribute to future perspectives or a regulation of States' actions? Or Platforms' actions?</p> <p>H22. Evolution and pandemic effect?</p>
<p>Bibliographie :</p>	<p>Bibliography:</p>

Table des matières

Résumé	2
Sommaire.....	3
Introduction : Comprendre et situer le travail de plateformes	4
A. Définitions	4
1. L'économie collaborative.....	4
2. Les plateformes numériques	5
3. Le travail de plateformes	7
B. Méthodologie : perspectives juridique et sociologique	9
1. Méthodologie scientifique et technique.....	9
2. Perspectives sociologiques	10
C. Enjeux, problématique et annonce du plan.....	11
Partie I. Analyser le travail de plateformes à la lumière des droits des travailleurs	15
Chapitre 1. L'accès aux soins	16
Section 1. Perspectives sociologiques.....	16
§1. Quelles travailleuses ?.....	16
§2. Quelle protection sociale ?.....	17
§3. Perception et gestion de l'incertitude par les travailleuses de plateforme	18
A. Compter sur soi et sur sa chance	19
B. Prévoir et compenser au maximum le statut.....	20
C. Un triple brouillage	21
Section 2. Perspectives juridiques.....	23
§1. Une universalité envisagée.....	24
A. Un point commun dans la reconnaissance de l'existence d'un filet de protection	24
B. Le dépassement de l'opposition bismarck/beveridge	25
§2. Une universalité limitée.....	25
A. Des régimes ouverts, mais parfois discriminants.....	26
B. Des différences, fonction du statut juridique	26
C. Les difficultés de la présomption de salariat au niveau de l'Union européenne.....	28

Chapitre 2. L'accès à un salaire minimum	29
Section 1. Perspectives sociologiques.....	29
§1. Le miroir aux alouettes du salaire	29
§2. Une immense part de travail gratuit non comptabilisé dans le salaire.....	31
Section 2. Perspectives juridiques.....	33
§1. Les débats entourant le salaire et la rémunération.....	34
A. Le salaire.....	34
B. Le revenu minimum	35
§2. Le débat relatif au salaire et/ou au revenu du travailleur de plateformes numériques..	38
A. Perspectives de droit comparé.....	39
B. Perspectives de droit de l'Union européenne.....	40
1. Une philosophie de l'inclusion : la directive salaires minimums	41
2. Une philosophie de l'exclusion.....	43
 Chapitre 3. L'accès à la formation	46
Section1. Perspectives sociologiques.....	46
Section 2. Perspectives juridiques.....	46
Conclusions intermédiaires.....	47
 Partie II. Quel apport de la citoyenneté sociale ?	48
 Chapitre 1. Repenser les fondements de la protection sociale	49
Section 1 : Les nouvelles tendances de la protection sociale	49
§ 1. Les propositions d'évolution de la protection sociale.....	49
§ 2. Les propositions d'évolution de la protection sociale pour une meilleure prise en compte des travailleurs de plateformes.....	51
Section 2. De l'utilité de revenir aux fondements de la protection sociale pour envisager son devenir	55
§1. Les fondements institutionnels.....	55
§2. Les fondements normatifs	58
A. La solidarité.....	59
1. La solidarité dans l'histoire	59
2. La solidarité pour les travailleurs de plateformes	62
B. L'universalité.....	64

Chapitre 2. Comprendre la citoyenneté sociale au travers des époques	69
Section 1. Une citoyenneté tridimensionnelle et tripartite	70
§1. Une citoyenneté tridimensionnelle.....	70
§2. Une citoyenneté tripartite.....	72
Section 2. Une citoyenneté sociale inclusive et exclusive	73
§1. Un champ d'application matériel inclusif	73
§2. Un champ d'application personnel exclusif.....	74
§3. Des droits sociaux sans citoyenneté sociale	76
Chapitre III. Comprendre la citoyenneté sociale aujourd'hui	78
Section 1. L'institutionnalisation de droits sociaux attachés à un statut unique	79
§1. L'institutionnalisation des droits sociaux à l'échelle nationale.....	79
§2. Un statut unique	83
Section 2. La fondamentalité des droits du citoyen.....	86
§1. Fondamentalité des droits ou citoyenneté ?.....	87
§2. Universalité de tous les citoyens ou de tous les Hommes ?.....	88
Conclusions intermédiaires.....	91
Partie III. Considérations de politiques législatives	92
Chapitre 1. En France	93
Section 1. La citoyenneté sociale au sens de l'universalisation des droits sociaux.....	93
§1. Quitter le chemin de la désuniversalisation de la protection sociale ?	93
§2. Vers une sortie de la dichotomie salariat/ travail indépendant ?	94
§3. Vers une refonte du droit du travail de plateformes ?.....	96
Section 2. La citoyenneté sociale au sens de la citoyenneté industrielle ou la mobilisation des travailleurs	96
§1. Perspectives juridiques : la citoyenneté industrielle	97
A. Les élections : théorie : la mise en place par l'Etat d'un dialogue social des travailleurs de plateformes	97
B. Les élections : pratique.....	100
§2. Perspectives sociologiques : Une lutte numérique autour des salaires ?.....	103
Chapitre 2. Au niveau de l'Union européenne	106

Section 1. Le droit à la protection sociale : la recommandation de 2019.....	108
Section 2. Le droit à un salaire minimum : la directive de 2022	111
Section 3. Le droit à des conditions de travail adéquates : la proposition de directive sur le travail de plateformes	112
Section 4. Vers un droit à l'information et à la négociation collective ? Les lignes directrices de 2021	114
Chapitre 3. Au niveau du droit international	118
Section 1. Un droit international éloigné du travail de plateformes	119
§1. Droit international public	119
§2. Le droit de l'Organisation mondiale du commerce	120
§3. Le droit de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique.....	122
Section 2. Vers un droit international du travail de plateformes.....	124
§1. Le droit international privé	124
§2. La responsabilité sociale des entreprises et le devoir de vigilance.....	126
§3. Le droit de l'Organisation internationale du travail	130
A. Une nouvelle convention ?.....	130
B. Vers une protection universelle ?.....	133
1. La prise en compte des travailleurs vulnérables	134
2. La réorganisation de la protection sociale	135
Conclusions intermédiaires.....	137
Conclusions	138
Bibliographie	140
A. Bibliographie : autres auteurs (liste non exhaustive)	140
I. Ouvrages et thèses.....	140
II. Ouvrages collectifs et rapports	141
B. Bibliographie de l'équipe CEPASSOC	143
I. Publications internationales et françaises.....	143
A.1 Ouvrages : Publication monopartenaire.....	143
A.2 Ouvrages : Publications multipartenaires	144
B. Numéros spéciaux de Revues à comité de lecture : Publications multipartenaires.....	146
C.1 Articles de Revues à comité de lecture : Publications monopartentaires à l'international (en anglais)	147
C.2 Articles de Revues à comité de lecture : Publications monopartentaires (en français) .	148

D.1 Chapitres d'ouvrage : Publications monopartenaires (en anglais).....	148
D.2 Chapitres d'ouvrage : Publications monopartenaires (en français)	148
II. Communications.....	149
A.1 Communications internationales multipartenaires (conférence)	149
B.1 Communications (conférence) françaises multipartenaires.....	150
A.2 Communications internationales monopartenaires	150
B.2 Communications (conférence) françaises monopartenaires	151
III. Actions de diffusion	153
A. Articles de vulgarisation.....	153
B.1 Conférences de vulgarisation multipartenaires	153
B.2 Conférences de vulgarisation monopartenaires.....	154
C. Autres : Interviews et exposition de photos (monopartenaire)	154
Annexe : Questionnaires (juridique, sociologique et historique)	156
Table des matières	168