



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-04483101v1>

Submitted on 10 Sep 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.



Rapport final CEPASSOC Travail de plateformes numériques et citoyenneté sociale

Approche pluridisciplinaire et comparative

Version finale (complétée en Juillet 2024)

Mars 2021 – Février 2024

(disponible sur HAL : <https://hal.science/hal-04483101>)

Claire Marzo

Maîtresse de Conférences HDR (coord. Projet CEPASSOC, N° ANR-20-CE26-001-01)

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 revenu 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 à 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 (Union européenne), 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 2021 et a duré 36 mois. Il a bénéficié d'une aide subvention de l'Agence nationale de la Recherche d'environ 100 000 € (Projet N° ANR-20-CE26-001-01).

Rapport final CEPASSOC

Travail de plateformes numériques et citoyenneté sociale

Approche pluridisciplinaire et comparative

Introduction

1. **Définitions** (*Conférence préliminaire du 13/11/20*)
2. **Méthodologie : Perspectives juridique et sociologique** (*Conférence de lancement du 5/3/2021*)
3. **Problématique et annonce du plan** (*Rédaction des questionnaires*)

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

1. **L'accès aux soins** (*Colloque du 19/11/21, publication à la RDSS*)
2. **L'accès à un salaire ou revenu minimum** (*Colloque du 30/9/2022, publication ouvrage Bruylant*)
3. **L'accès à la formation** (*Colloque du 6/10/2023, publication à la RPN*)

Partie II. La citoyenneté sociale à la lumière du travail de plateformes

1. **Comprendre la citoyenneté sociale de T. H. Marshall** (*Table ronde du 24/5/2022, publication RDH*)
2. **Comprendre la citoyenneté sociale au travers des époques** (*Idem*)
3. **Repenser les fondements de la protection sociale aujourd'hui** (*Colloque 23-24/6/22, publication Mare et Martin*)

Partie III. Le travail de plateformes à la lumière de la citoyenneté sociale

1. **Considérations de politique législative en France** (*Rapport final et Colloque final du 2/2/24*)
2. **Considérations de politique législative en droit de l'Union européenne** (*HDR soutenue le 24/11/2022, publication PUR/CAIRN open access*)
3. **Considérations de politique législative en droit international** (*Table ronde du 27/6/2023, publication à la RDAI*)

Conclusions

Introduction

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 (France, Royaume-Uni, Espagne, Portugal, Suède) 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 revenu 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 à 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 (Union européenne), qu'aux niveaux nationaux, 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.

Mais avant de présenter ces résultats, il est utile de comprendre ce qu'est le travail de plateformes. Il faut définir ce terme (A) et l'envisager d'un point de vue juridique et sociologique. Cette étape permet de présenter la méthodologie de cette recherche (B) et d'annoncer les enjeux, la problématique et le plan de l'ouvrage (C).

A. Définitions

Si on comprend désormais de façon subconsciente ce que sont les plateformes numériques, c'est parce que celles-ci, 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. Il faut pourtant de rappeler qu'il n'y a pas si longtemps la numérisation de l'économie

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.

était un phénomène nouveau. De nombreux auteurs² proposent une explication historique du développement de l'économie collaborative et de la naissance des plateformes (1). Mais il faut aussi préciser le sens du termes « plateforme numérique » et définir le « travail de plateformes » (3).

1. L'économie collaborative

L'économie collaborative peut être définie comme une révolution d'un double point de vue : il s'agit d'abord d'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 :

-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 pour une régulation minimaliste⁹. Certains régimes nationaux comme le Royaume-Uni et les États-Unis promeuvent une diffusion des innovations de rupture¹⁰.

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. POCHE, *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).

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.

-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 ces transformations 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 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 comme 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.

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*.

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.

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.

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

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).

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.

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.

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.

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.

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-queelles-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.

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 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 de ce projet de recherche a été 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 juridique

S'appuyant sur une approche pluridisciplinaire (histoire/sociologie/droit) et une méthodologie comparative, quatre modèles nationaux de sécurité sociale choisis, ce projet cherchait à tester une hypothèse selon laquelle la classification d'Esping-Andersen pourrait servir de fondement à une différenciation des systèmes de protection sociale des travailleurs de plateformes numériques. Il faut expliquer ce préjugé.

Esping-Andersen a proposé dans son célèbre ouvrage de distinguer entre trois modèles de protection sociale, trois types de « welfare state »³². Il envisage un modèle socialiste (pays scandinaves comme par exemple la Suède), un modèle libéral (Royaume-Uni) et un modèle corporatiste (Allemagne, France). On a parlé d'ajouter deux autres modèles correspondant au sud européen (par exemple Espagne, Portugal)³³. La classification initialement proposée par le Professeur Esping-Andersen est régulièrement appelée à la barre pour mettre en lumière les

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

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 G. ESPING-ANDERSEN, *The three political economies of the welfare state*, Florence, European University Institute, 1988.

³³ M. FERRERA, « Social citizenship in the European Union: Towards a spatial reconfiguration? », in ANSEL, C. K. & DI PALMA, G. (dir.), *Restructuring territoriality, Europe and the United States compared*. Cambridge, Cambridge University press, 2004, pp. 90-121. On a pu ajouter aussi l'est européen, voir H. KAELBLE, « Transnational Aspects of the European Welfare State », in B. STRATH, & L. MAGNUSSON, (dir.), *A European social citizenship? : Preconditions for future policies from a historical perspective*, Bruxelles, New York, P. I.E.-Peter Lang, 2004, pp. 55-68, p. 57.

différences nationales des « welfare states »³⁴. Le choix des systèmes nationaux de protection sociale correspond à cette classification et cherche à la tester dans un contexte moderne.

Il a paru pertinent de retrouver ces modèles et de chercher à identifier dans quelle mesure les travailleurs de plateformes héritaient des conséquences de la construction (et la déconstruction) de ces modèles. Ainsi, le choix a été fait d'étudier la situation des travailleurs de plateformes en France, au Royaume-Uni, en Suède et au Portugal. Il fallait aussi ajouter l'Union-Européenne du fait de son influence sur trois des quatre pays initialement étudiés.

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 collaborative³⁵, le travail indépendant, le travail de plateformes³⁶ et la protection sociale³⁷. 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'emploi³⁸. 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 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).

³⁴ Voir A. SAPIR, « Globalization and the Reform of European Social Models », JCMS, 2006, vol. 44, fasc. 2, pp. 369-390. D. DAMJANOVIC & B. DE WITTE, *Welfare Values and Welfare Integration under the Lisbon Treaty*, EUI, WP, 2008.

³⁵ 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.

³⁶ A. CASILLI, *En attendant les robots*, Enquête sur le travail du clic, Paris, Éditions du Seuil, Coll. La couleur des idées, 2019.

³⁷ 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).

³⁸ 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.

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

Il faut préciser des éléments méthodologiques en ce qui concerne les études sociologiques et en particulier l'enquête parisienne. 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 Youpijob. 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 préenquête 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, les sociologues du projet ont 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, elles ont fait le choix d'une forme d'observation participante, le recrutement de l'une d'entre elles étant la seule façon de pouvoir accéder à la page facebook regroupant les professionnelles de la plateforme, ce qui leur 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. Ce recrutement 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, onze entretiens avec des travailleuses de Wecasa ont été réalisés 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 depuis quelques années. Des rapports sont maintenant publiés³⁹. 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 avec ses garanties et protections –et ses limites que le rapport Supiot avait déjà souligné en 1992⁴⁰.

Nous ne reviendrons pas sur un débat déjà largement relaté⁴¹, 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*⁴², 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 salarié ayant droit aux protections traditionnellement attachées à ce statut salarié. Depuis ces arrêts⁴³, la situation reste incertaine. Le législateur a encouragé une nouvelle négociation

³⁹ 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.

⁴⁰ A. SUPIOT, *Au-delà de l'emploi, Rapport pour la Commission européenne, transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999.

⁴¹ Voir par exemple et les résultats du projet CEPASSOC : <https://cepassoc.hypotheses.org/>.

⁴² Voir la contribution de I. DAUGAREILH dans cet ouvrage.

⁴³ Voir la saga jurisprudentielle ponctuée par l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 4 mars 2020, n° 19-13316.

collective et des élections dans le secteur des plateformes de transport VTC. L'Union européenne, quant à elle, cherche à adopter une directive qui conduirait à la reconnaissance d'une présomption de salariat⁴⁴.

Plusieurs suggestions ont déjà été formulées : la création d'une nouvelle catégorie de travailleur juridiquement indépendant mais dans une situation factuelle de dépendance économique⁴⁵ ; l'élargissement du concept d'emploi, à l'aide de nouveaux critères fondés sur des indices économiques plutôt que des critères juridiques⁴⁶ ; la convergence des droits sociaux entre travailleurs indépendants et salariés selon de nouvelles techniques⁴⁷.

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)⁴⁸. La citoyenneté sociale a connu un regain d'intérêt du fait du projet Horizon (Ratti, Schoukens)⁴⁹ et en science politique (Conférence H2020, Amsterdam⁵⁰). 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, revenus, formation), mais également de proposer un lien entre citoyenneté sociale et travail de plateformes.

Le projet devait consister en trois colloques et un colloque final. Il a finalement été le théâtre de 9 colloques ou tables rondes et de 20 webinaires. En effet, outre les 3 conférences attendues

⁴⁴ Voir la contribution de C. MARZO dans cet ouvrage.

⁴⁵ 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).

⁴⁶ 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.

⁴⁷ J. BARTHELEMY, G. CETTE, *Travailler au XXIe siècle, L'ubérisation de l'économie ?*, Odile Jacob, 2017.

⁴⁸ Voir la bibliographie en fin d'ouvrage.

⁴⁹ L. RATTI (Editor), P. 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/>

⁵⁰ 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/44931D79225F3822E13EFFF91ED24873>;

(préliminaire, de lancement et finale), il est apparu que la confrontation entre les 3 analyses pragmatiques des droits des travailleurs (soins, revenus, 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 juillet 2024 même si un accord a été trouvé). Il faut revenir sur ces différents événements qui ont rythmé le projet⁵¹ :

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

Une première étape a consisté en l'élaboration de questionnaires (disponibles en fin de document). 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, revenus, formations.

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 ou revenu 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. La citoyenneté sociale à la lumière du travail de plateformes

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 de T.H. Marshall (*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. Comprendre la citoyenneté sociale au travers des époques (*Idem*)

⁵¹ Pour la liste précise de tous les événements, voir bibliographie *infra*.

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

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

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

III. Le travail de plateformes à la lumière de la citoyenneté sociale

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. Considérations de politique législative 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. Considérations de politique législative en droit 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. Considérations de politique législative en 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. Le travail de plateformes à la lumière des droits accordés aux travailleurs

Analyser le travail de plateformes numériques implique en tout premier lieu de s'intéresser aux droits des travailleurs et plus particulièrement l'accès aux soins ou à la protection sociale, l'accès aux revenus et enfin l'éducation ou la formation.

Les trois objets étudiés 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 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 partie⁵². 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 revenus 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 numéros de revues et ouvrage CEPASSOC⁵³.

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).

⁵² Voir *infra*, les définitions de la citoyenneté sociale, partie II.

⁵³ 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 ; 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)⁵⁴. 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)⁵⁵.

§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-

⁵⁴ 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.

⁵⁵ 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.

France⁵⁶ ; « 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 Chatelain⁵⁷. 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-e⁵⁸. De son côté, Wecasa s'arroge 20 à 28 % de commission « sur la transaction entre le particulier-employeur et son prestataire »⁵⁹. 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

⁵⁶ V. RODRIGUE, « La beauté à domicile », *Marie-France*, 2 juillet 2021.

⁵⁷ « Aide à domicile : Wecasa embauche », *Le courrier picard*, 11 mai 2021.

⁵⁸ 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.

⁵⁹ « 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 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'utilisateur⁶⁰. 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 santé⁶¹. Etudier l'accès aux soins implique de prendre en compte plusieurs branches (santé, maladie, accidents du travail, maladie professionnelle)⁶². Ce prisme cadre la réflexion⁶³ tout en permettant une confrontation des logiques de protection universelle (santé, maladie)⁶⁴ et d'assurance sociale, (maladie, maladie professionnelle, accident du travail)⁶⁵, voire une remise en question des fondements des systèmes de protection sociale⁶⁶ 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 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.

⁶⁰ 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.

⁶¹ <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).

⁶² 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).

⁶³ 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.

⁶⁴ 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.

⁶⁵ 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 santé⁶⁵.

⁶⁶ 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.

Il faut ajouter que les travailleurs de plateformes évoluent désormais dans tous les pays du monde. Est présentée ici une synthèse des modèles français, anglais, suédois, espagnol, portugais et de leur encadrement par l'Union européenne, avec aussi un contrepoint brésilien⁶⁷. 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 »⁶⁸. 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 dans la plupart des Etats au profit des travailleurs de plateformes, mais ses modalités d'exercice et son effectivité sont très variables⁶⁹.

⁶⁷ Cette partie reprend le dossier et l'introduction du dossier publié à la RDSS : L'accès aux soins des travailleurs de plateformes numériques, coordonné par C. MARZO, RDSS, 2022-6, Décembre 2022. Nous remercions chaleureusement les contributeurs.

⁶⁸ Pour reprendre les termes de GRANDJEAN, OBONO, *op. cit.*

⁶⁹ 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.

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 des cotisations fixées 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 en l'absence d'une 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).

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 équivalentes⁷⁰. Plusieurs conditions peuvent limiter l'accès effectif des travailleurs de plateformes aux soins : celles-ci sont variables, allant de

⁷⁰ 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>.

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 heurtés⁷¹. 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 salariés⁷².

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 différence⁷³. 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 soins⁷⁴. 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 soins⁷⁵.

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 déterminés. Il faut ajouter que le montant de ces prestations peut aussi varier en fonction de la situation du travailleur de plateforme⁷⁶. 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

⁷¹ La Suède pose des conditions de déclaration du revenu sur une durée déterminée.

⁷² Z. KILHOFFER, W. P. *op. cit.*

⁷³ 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

⁷⁴ 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.*

⁷⁵ I. DAUGAREILH, La santé des travailleurs de plateformes en France, *RDSS*, 2022-6, Décembre 2022.

⁷⁶ Voir *supra*. C'est le cas de la Suède.

prévu pour les travailleurs de plateformes indépendants ou micro entrepreneurs ; seul existe un recours facultatif, mal connu des intéressés, à une assurance volontaire ou privée⁷⁷.

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 régressive⁷⁸. 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 (par exemple les 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 travail⁷⁹, qui souligne que « le principe de neutralité de la protection sociale par rapport au statut des travailleurs aujourd'hui n'est pas atteint »⁸⁰. Ce principe méconnu, qui fait l'objet d'un intérêt croissant⁸¹ 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. Avant de se tourner vers le droit de l'OIT⁸², il faut s'arrêter sur le cas de l'Union européenne.

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

⁷⁷ 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.

⁷⁸ I. DAUGAREILH, La santé des travailleurs de plateformes en France, RDSS, 2022-6, Décembre 2022.

⁷⁹ 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.

⁸⁰ GRANDJEAN, D. OBONO, *op. cit.*

⁸¹ 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).

⁸² Voir partie 3, chapitre III.

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 2021⁸³ : 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 n'a pas pu faire l'objet d'un accord pendant 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, qui a dans son ordre juridique national posé une présomption d'indépendance⁸⁴, a voulu faire obstacle à l'adoption du texte.

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 a finalement eu lieu en mars au Conseil sous la présidence belge. Aujourd'hui un accord a été trouvé et le texte devrait être adopté en septembre 2024. La nouvelle présomption des articles 4 et 5 pourrait être amoindrie en ce qu'est laissé une grande marge de manœuvre aux Etats⁸⁵.

⁸³ Proposition COM 2021/762 9.12.2021.

⁸⁴ 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.

⁸⁵ Voir *infra* Partie 3, Chapitre II et aussi C. MARZO, *Entretien Dalloz*, mars 2024. Voir aussi une étude des effets de la présomption initiale, <https://www.euractiv.fr/section/concurrence/news/les-travailleurs-duber-et-de-deliveroo-seront-reclasses-en-tant-que-salaries-selon-les-syndicats/>.

Ce texte ne s'intéresse pas à proprement parler aux prestations sociales et à la protection sociale ou encore à l'accès aux soins des travailleurs de plateformes. Mais la construction d'une présomption permet indirectement aux salariés requalifiés d'accéder à ces droits puisque nous venons d'établir que les salariés avaient en général une meilleure sécurité sociale que les travailleurs indépendants. Ce texte a donc été perçu comme ayant une influence majeure pour la protection sociale et la protection en général des travailleurs de plateformes numériques. Nous discuterons de ses apports *infra*⁸⁶, mais il était important d'ores et déjà de la mentionner pour ne pas omettre le cadre du droit de l'Union européenne.

⁸⁶ Voir Partie 3, Chapitre II.

Chapitre 2. L'accès à un salaire ou revenu minimum

L'accès à une rémunération des travailleurs de plateformes, qu'on l'appelle salaire ou revenu –nous définirons ces termes dans la section 2–, doit être envisagée d'un point de vue sociologique (section 1) et juridique (section 2)⁸⁷. 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 sa fonction et son adéquation.

Section 1. Perspectives sociologiques

Un des résultats de l'enquête sociologique CEPASSOC a été d'objectiver le salaire ou revenu : il apparaît que travail payé et travail gratuit sont les deux revers de la médaille du statut de micro-entrepreneuse⁸⁸. 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'esthétique⁸⁹. 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 :

⁸⁷ 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, Bruylant voir bibliographie.

⁸⁸ Cette section est tirée de l'article Aurore KOEHLIN et Fanny GALLOT, Salaire et conditions de travail des travailleuses de plateformes : le cas des services de soins esthétiques, in C. MARZO, *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes*, 2024, Bruylant.

⁸⁹ 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.

« 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 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 Vault-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 ?

Une façon de répondre à cette question est d'appréhender le cadre juridique qui apporte des éléments de réponse en termes de droits et d'obligations.

Section 2. Perspectives juridiques

Les travailleurs de plateformes ne reçoivent pas de salaire et encore moins de salaire minimum. Ils ont droit à une rémunération fixée par contrat avec la plateformes et fonction des services qu'ils effectuent pour un client tiers. Il pourrait donc être a priori surprenant de

s'intéresser à l'accès au salaire minimum des travailleurs de plateformes. Cette question a pourtant fait l'objet d'une recherche d'abord parce que l'Union européenne a lancé ce débat lorsqu'elle a adopté une directive sur le thème des salaires minimaux qui avait vocation à s'appliquer aux travailleurs de plateformes, mais aussi parce que la question du salaire minimum, cette fois-ci entendu comme un revenu pour subvenir à ses besoins ne doit pas être ignoré et doit faire l'objet d'une étude à part entière. Il apparaît que la rémunération du travailleur de plateformes ne peut pas être comparée à un salaire ou à un salaire minimum que ce soit au niveau national (§1) ou au niveau européen (§2).

§1. La rémunération du travailleur de plateformes à distinguer d'un salaire et d'un salaire minimum

Il faut d'abord revenir sur les notions de rémunération, de salaire et de revenu minimum pour comprendre que le travailleur de plateformes n'est, le plus souvent, pas un salarié (A) pour pouvoir ensuite s'intéresser à un éventuel salaire minimum ou décent du travailleur de plateformes (B).

A. L'absence de salaire du travailleur de plateformes

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 salariat⁹⁰. Les débats autour du salaire sont ancestraux, ils sont aussi multiples⁹¹. 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 »⁹², 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 indépendant⁹³. 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 historien⁹⁴, est apparue alors une résistance ouvrière au

⁹⁰ Anne DUFRESNE, *Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme ?*, Presses universitaires de Nancy, 2011.

⁹¹ 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.

⁹² G. LYON-CAEN, *Le droit du travail non salarié*, 1990, Ed Sirey.

⁹³ 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.

⁹⁴ E. P. THOMPSON, "Time, work-discipline, and industrial capitalism", *Past & Present*, Volume 38, Issue 1, December 1967, Pages 56-97.

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 dominant⁹⁵. Et c'est ensuite avec la crise de la grande usine, de l'organisation taylorienne et du management fordiste, que la diversité des formes de la rémunération réapparaît, dans et hors de l'entreprise en brouillant la frontière entre travail salarié et travail non salarié⁹⁶.

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 employeurs⁹⁷. 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 disposition⁹⁸. 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 rayonnage dans un supermarché afin de pouvoir vérifier qu'une marchandise a bien été exposée 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 réponse a été apportée par la jurisprudence et bien que le plus souvent le travailleur de plateformes soit indépendant, plusieurs exemples ont montré qu'il était possible de considérer ce travailleur comme un salarié. 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 salaires et aux protections attachées au salariat. Nous avons vu que la réponse législative est mitigée, particulièrement à la lumière de la proposition européenne⁹⁹. Reste à se demander s'il peut obtenir un salaire minimum, qu'on le comprenne comme un véritable salaire ou simplement comme un revenu décent.

B. Le revenu minimum ou la salaire décent du travailleur de plateformes

⁹⁵ 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.

⁹⁶ 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.

⁹⁷ 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.

⁹⁸ R. BIERNACKI, *The Fabrication of Labor: Germany and Britain, 1640-1914*, 1995, Berkeley, University of California Press.

⁹⁹ Voir *supra*, Chapitre 1, Section 2.

Une précision sur les notions de revenu minimum et de salaire décent (1) nous permettent de comprendre que les travailleurs de plateformes ont parfait des difficultés à atteindre un tel salaire décent dans les différents pays étudiés (2).

1. Notion de revenu minimum et de salaire décent

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 salarié¹⁰⁰. 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 »¹⁰¹ rejoignant le concept de salaire décent. Dans son rapport « *Travailler pour bâtir un avenir meilleur – Commission mondiale sur l'avenir du travail*¹⁰² », 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 travail¹⁰³. 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 international¹⁰⁴.

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. Ils ont pour objet d'aider et de 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 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

¹⁰⁰ Comme l'indique l'article 1780 du code civil français.

¹⁰¹ Voir la contribution de L. HE dans cet ouvrage.

¹⁰² 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

¹⁰³ 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.

¹⁰⁴ 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.

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 »¹⁰⁵. « 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 »¹⁰⁶. C'est aussi l'« ensemble des mesures par lesquelles la société entend protéger les individus contre les risques sociaux »¹⁰⁷. 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 la 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 sociales¹⁰⁸.

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.

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*

¹⁰⁵ F. KESSLER, Droit de la protection sociale, Dalloz, 3^{ème} édition, 2009, p. 5.

¹⁰⁶ 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.

¹⁰⁷ G. CORNU, *Dictionnaire de vocabulaire juridique*, Presses Universitaires de France, 2018, p. 627.

¹⁰⁸ Voir par exemple la contribution de Bernard GAZIER dans cet ouvrage.

*and Social Class*¹⁰⁹ publié en 1950¹¹⁰. Selon Marshall, tous les citoyens¹¹¹ 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 autres¹¹². Cette analyse présente l'intérêt de montrer comment les sujets du salaire minimum, du revenu minimum et de la protection sociale sont liés. Ces sujets se retrouvent quand on étudie la protection accordée aux travailleurs de plateformes.

2. Application aux travailleurs plateformes

La comparaison de la situation des travailleurs de plateformes numériques, dans différents pays européens, permet de se poser la question de leur revenu minimum. La question de la protection sociale qui accompagne, voire remplace le revenu minimum ne sera pas traitée ici¹¹³ de même que la question un peu plus précise de l'accès aux soins des travailleurs de plateformes¹¹⁴. Notre analyse comparée montre que ces travailleurs sont souvent pauvres.

En France, selon Isabelle Daugareilh, le régime de la microentreprise très largement retenu pour accéder au travail via une plateforme numérique contribue à la mauvaise rémunération des travailleurs de plateformes, phénomène qui ne pourra pas être éradiqué par le dialogue social tant que cette voie de régulation est exclusive de toute autre »¹¹⁵.

Le système français peut –étonnement- être comparé à celui du Royaume-Uni (bien que la France n'ait pas de troisième statut de '*workers*') au sens où les deux pays cherchent à reconnaître un salaire minimum et un revenu minimum aux travailleurs de plateformes de transport britanniques¹¹⁶. En effet, dans les deux pays, on a assisté à la mise en place d'une jurisprudence d'une part et d'une négociation collective. En Angleterre, c'est la reconnaissance du statut de *worker* qui conduit à garantir un tarif minimum. En France, ce sont les ordonnances qui ont conduit à l'établissement de la ARPE et à la mise en place d'une négociation collective sur le thème même de la rémunération. Mais ceux-ci sont très faibles. Il faut encore ajouter que dans les autres secteurs du travail de plateformes, les travailleurs indépendants n'ont pas de protection particulière.

¹⁰⁹ T. H. MARSHALL, *Citizenship and Social Class*, London, Cambridge University Press, CUP, 1950.

¹¹⁰ Voir *infra*, Chapitre 2 et suivants.

¹¹¹ Voir *infra, ibid.*, pour la définition de ce terme.

¹¹² 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.

¹¹³ 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.

¹¹⁴ 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.

¹¹⁵ *Ibid.*

¹¹⁶ Voir la contribution de Jonathan SELAM dans l'ouvrage C. MARZO, *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes*, Bruylant, 2024.

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 cas¹¹⁷. Là encore, le travail de plateformes a donné lieu à un début de négociation collective en ce qui concerne le secteur de la livraison et du transport de personne, mais celle-ci n'est pas encore concluante et les autres secteurs ne sont pas concernés.

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 minimum¹¹⁸. Eusebi Colas nous 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 fictives¹¹⁹. Les réponses nationales doivent être revues à la lumière de la directive sur les salaires minimaux du droit de l'Union européenne.

§2. Le salaire minimum européen du travailleur de plateformes numériques, un leurre ?

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. L'analyse très riche de Linxin He, à la fois théorique et historique, permet de situer le salaire dans une perspective non seulement contractuelle, mais aussi *jusnaturaliste* de droit fondamental¹²⁰. On peut proposer une lecture du droit de l'Union européenne. Stéphane de la Rosa 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 pauvreté¹²¹. Il faut aussi élargir le champ de la réflexion en s'intéressant à la question épineuse de l'économie

¹¹⁷ Voir la contribution de Piera LOI dans l'ouvrage C. MARZO, *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes*, Bruylant, 2024.

¹¹⁸ Voir la contribution de Eusebi COLAS NEILA dans l'ouvrage C. MARZO, *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes*, Bruylant, 2024.

¹¹⁹ Voir la contribution de Ankie HARTZEN dans l'ouvrage C. MARZO, *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes*, Bruylant, 2024.

¹²⁰ Voir la contribution de Linxin HE dans l'ouvrage C. MARZO, *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes*, Bruylant, 2024.

¹²¹ Voir la contribution de Stéphane DE LA ROSA dans l'ouvrage C. MARZO, *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes*, Bruylant, 2024.

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'Union¹²².

Afin de limiter ces développements, nous nous contenterons ici réfléchir au champ d'application de la directive relative au salaire minimum¹²³ 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 salariés¹²⁴. La comparaison met en lumière une ambiguïté quant au traitement envisagé des travailleurs de plateformes. La thèse ici suggérée est que l'Union européenne prône concomitamment une philosophie de l'inclusion (A) et une philosophie de l'exclusion (B). 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 très partiellement à améliorer la situation des travailleurs de plateformes numériques.

A. Une philosophie de l'inclusion : la directive sur les salaires minimaux

Les nouveaux textes européens en matière de droit social ont pour la plupart vocation à s'appliquer à l'ensemble des travailleurs¹²⁵. C'est le cas de la directive salaires minimums et de la proposition de directive sur le travail de plateformes¹²⁶. 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 permet 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'employeur¹²⁷.

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

¹²² Voir la contribution de Laurence POTVIN SOLIS dans l'ouvrage C. MARZO, Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes, Bruylant, 2024.

¹²³ 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.

¹²⁴ Voir aussi la contribution de Claire MARZO dans le même ouvrage.

¹²⁵ On pensera aussi à des textes tels que les directives 2019/1152 et 2019/1158.

¹²⁶ Voir *supra*.

¹²⁷ 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).

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 »¹²⁸. 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 1993¹²⁹ réitéré en 2018¹³⁰.

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 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 plateformes¹³¹.

B. 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

¹²⁸ <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).

¹²⁹ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2014:170:SOM:FR:HTML>

¹³⁰ <https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/pour-une-directive-cadre-europeenne-relative-un-revenu-minimum-avis-dinitiative>

¹³¹ Voir supra et E. MAZUYER, https://twitter.com/AFEE_Aso/status/1473581737938759683.

critères établis par la Cour de justice en ce qui concerne la définition d'un « travailleur ». Le recours à l'arrêt *Lawrie-Blum* de 1986¹³², 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*¹³³. L'ordonnance *Yodel*¹³⁴ 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.

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 »¹³⁵. 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 salaire¹³⁶.

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

¹³² Arrêt de la Cour du 3 juillet 1986, Deborah Lawrie-Blum contre Land Baden-Württemberg, Affaire 66/85, Recueil de jurisprudence 1986 -02121.

¹³³ 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*.

¹³⁴ 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.

¹³⁵ <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).

¹³⁶ Voir l'introduction de cet ouvrage.

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 européen¹³⁷. A ce titre, la nouvelle proposition –aujourd'hui adoptée- a été très critiquée par la confédération des syndicats européens¹³⁸. 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 salariat¹³⁹, condamnation au pénal¹⁴⁰ et maintien du statut d'indépendant. Il convient également de rappeler l'insistance législative relative à la 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 Espagne¹⁴¹, en Belgique¹⁴² et bien d'autres pays¹⁴³. La Commission européenne elle-même prend acte des difficultés des travailleurs indépendants dans des lignes directrices qui leur sont réservés¹⁴⁴ et qui leur permettent de s'entendre (au sens d'une entente en droit de la concurrence) pour construire un début de négociation collective.

Il en résulte qu'au niveau européen, comme au niveau national, les revenus des travailleurs de plateformes ne sont pas protégés par la loi encore par la négociation collective. Les tentatives nombreuses ont le plus souvent échoué. Un grand nombre de travailleurs de plateformes seront relativement pauvres.

¹³⁷ 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*.

¹³⁸ <https://www.etuc.org/fr/pressrelease/les-propositions-du-conseil-naideront-pas-les-travailleurs-de-plateformes> (consulté le 30/6/23).

¹³⁹ Voir *supra*.

¹⁴⁰ https://www.lemonde.fr/societe/article/2022/04/19/deliveroo-condamne-a-une-amende-de-375-000-euros-pour-travail-dissimule_6122785_3224.html

¹⁴¹ 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

¹⁴² <https://www.lesoir.be/411186/article/2021-12-08/les-coursiers-deliveroo-sont-des-independants-selon-le-tribunal-du-travail>.

¹⁴³ voir un rapport sur l'ensemble des Etats européens <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22450&langId=en>.

¹⁴⁴ 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.

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 pour les plateformes.

Chapitre 3. L'accès à la formation

L'accès à la formation des travailleurs de plateformes doit être envisagé d'un point de vue sociologique et juridique¹⁴⁵. Il faut comprendre la réalité de cette formation 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

Bien que les compétences des travailleuses à domicile soient le plus souvent peu reconnues du fait de leur « naturalisation », elles ont fait l'objet de formations professionnalisantes dans l'histoire¹⁴⁶. La formation est reconfigurée par le capitalisme de plateforme. Ici encore, l'étude menée par Aurore Koechlin et Fanny Gallot et centrée sur la plateforme Wecasa montre comment cette question de la formation est pensée en pratique sans être théorisée par le droit. Le point de mire sera de ce fait la formation continue, prenant appui sur une formation initiale existante et sans lien avec la plateforme. En d'autres termes, de la formation initiale à la formation continue, du savoir-faire au savoir-être, Wecasa propose différentes modalités d'apprentissage que l'entreprise appelle « formation », en distanciel ou en présentiel, par l'intermédiaire de questionnaire ou d'échange (§2). Elle s'appuie sur une formation initiale souvent importante et solide des travailleuses qui ont généralement un bon niveau d'étude (§1)¹⁴⁷.

§1. Du côté des travailleuses de plateformes, une formation initiale importante qui se suffit à elle-même

Aurore Koechlin et Fanny Gallot ont utilisé deux méthodes – les entretiens d'un côté, et une observation participante, de l'autre. Il est intéressant de constater que les résultats concernant la formation ne sont pas exactement les mêmes en fonction de la méthode employée.

A. En amont même du travail de plateforme, des enquêtées formées...

Dans un premier temps, les entretiens réalisés avaient permis d'identifier deux profils d'enquêtées : 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 moyennes¹⁴⁸. La majeure partie d'entre elles qualifiée d'« empêchée », soit par l'immigration, soit par l'échec de leur accès à l'indépendance. Malgré ces deux profils assez différents, les travailleuses interrogées possèdent un certain nombre de points communs – elles ont toutes suivi une formation initiale, elles sont toutes diplômées. Cela peut s'expliquer

¹⁴⁵ Ce chapitre reprend les conclusions du Colloque du 6/10/2023, Aurore Koechlin, Fanny Gallot, Le droit à la formation des travailleurs et des travailleuses de plateformes numériques : le cas de Wecasa (Perspectives sociologiques). publication à la *Revue des Plateformes numériques* en avril 2024, dossier spécial coordonné par Claire MARZO, à paraître.

¹⁴⁶ Joël LEBEAUME, *L'enseignement ménager en France, Sciences et techniques au féminin, 1880-1980*, PUR, 2019.

¹⁴⁷ Patrick CINGOLANI, *La colonisation du quotidien. Dans les laboratoires du capitalisme de plateforme*, Éditions Amsterdam, 2021.

¹⁴⁸ Voir supra, Chapitre 1, Section 1, § 1.

en partie par une forme de biais de sélection : en effet, si Wecasa demande relativement peu de documents à l'embauche, l'entreprise vérifie néanmoins que chaque personne recrutée possède bien un diplôme de puériculture, d'esthétique, de coiffure ou de massage, en fonction du ou des secteurs d'activité envisagés. La seule exception concerne le ménage, où Wecasa ne demande aucun diplôme. Mais comme ce secteur est pris en charge majoritairement par des travailleuses immigrées déclassées, elles n'en demeurent pas moins diplômées dans d'autres domaines. Cela apparaît clairement quand on récapitule les études et les diplômes des différentes enquêtées. Ainsi, toutes possèdent une forme de capital culturel, qui peut s'avérer plus ou moins important, mais qui est néanmoins existant. Elles ont suivi des formations souvent diverses, longues, et sanctionnées par un ou des diplômes.

B. ... Qui, une fois devenues travailleuses de plateformes, considèrent peu Wecasa comme une instance formatrice

Même si Wecasa recrute globalement des employées déjà formées, l'entreprise se considère néanmoins comme une instance formatrice, bien qu'aucune de ces formations ne soit obligatoire à l'exception du visionnage des sept vidéos suivant le recrutement qui sont suivies d'un questionnaire. Elle propose ainsi deux types de formation : d'un côté, chaque mois, Wecasa propose une nouvelle « masterclass » en ligne, gratuite, d'une durée d'une heure, où chacune peut s'inscrire. Ces masterclass sont ensuite disponibles via l'application en ligne pour toutes les travailleuses Wecasa. De l'autre, l'entreprise propose également des formations en présentiel, payantes, à l'échelle de plusieurs heures, voire de plusieurs journées. Néanmoins, même si ces formations sont payantes, ce ne sont pas les personnes qui y participent qui les financent : tantôt l'entreprise propose de faire elle-même les dossiers administratifs de chacune des participantes afin d'obtenir un financement auprès du Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprise Artisanale (FAFCEA), tantôt Wecasa finance la formation.

En entretien, la majorité des enquêtées ont indiqué qu'elles n'étaient pas très intéressées par l'offre de formation de Wecasa la plupart n'avait pas suivi de telles formations. Plusieurs raisons sont alors mises en avant. La première est directement liée à leur profil : elles se considèrent déjà suffisamment formées, et ne ressentent pas le besoin d'approfondir leurs connaissances et leurs pratiques. Mais d'autres raisons sont également présentées. Le manque de temps est l'une d'entre elles. Significative est ainsi la réponse de Nour (ménage, 29 ans) : « Non. Non. J'ai jamais été... j'ai pas eu le temps ». Cet enjeu du temps est lié à un autre, celui de la rémunération. En effet, même si elles n'ont pas à financer leur(s) formation(s), néanmoins, quand elles réalisent ces dernières, elles ne sont pas pour autant payées. Comme elles n'ont pas un salaire fixe mensuel, quand elles font une formation, elles ne travaillent pas, et perdent donc du salaire. Le manque de temps et le manque de réel financement sont donc étroitement imbriqués. Par ailleurs, la formation peut être tout particulièrement coûteuse en termes de temps et d'argent quand les travailleuses Wecasa n'habitent pas en région parisienne : en effet, la plupart des formations ont lieu dans les locaux de Wecasa, qui sont eux-mêmes situés à Paris. Pour s'y rendre, il faut donc prendre et payer le train, ce qui rajoute une complication, et a tendance à décourager les travailleuses de plateforme.

Enfin, un dernier élément qui explique l'absence de demande de formation repose sur une tension autour du ménage déjà soulignée plus haut. Wecasa ne demande aucun diplôme dans

ce secteur, et les travailleuses elles-mêmes ont tendance à considérer que le ménage ne requiert aucune qualification. Ainsi, Louisa (ménage, 28 ans), explique : « *Comme en Algérie j'aidais trop ma Maman à la maison, donc je faisais tout le ménage... Je le fais très, très bien donc... Il y avait pas besoin de faire une formation* ». On assiste à une véritable naturalisation des compétences : les travailleuses de plateforme, parce qu'elles pratiquaient ces tâches enfant ou adolescente auprès de leur mère, parce qu'elles les pratiquent toujours dans leur propre famille à l'âge adulte, considèrent qu'elles savent déjà les faire. Pourtant, Wecasa propose des formations au ménage, et deux enquêtées, Hind (ménage, 30 ans) et Chanez (ménage, 30 ans), les ont d'ailleurs suivies, ce qui entre en contradiction avec l'idée qu'il ne faudrait aucune compétence pour ce secteur d'activité. D'ailleurs, quand on demande à Chanez (ménage, 30 ans) si elle a suivi des formations, et qu'elle reconnaît en avoir fait une sur le ménage, elle ajoute tout de suite : « *Mais après voilà, personnellement, je sais très bien faire le ménage chez moi. [Chez le client] je le fais, on va dire, de la même manière, ou parfois mieux parce que voilà, un client qui paye, il demande, il attend que le travail soit parfaitement bien fait* ». Dans son discours, on voit qu'elle maintient un double niveau d'interprétation : d'un côté, elle réaffirme le fait qu'elle possède déjà les compétences nécessaires au ménage, puisqu'elle les pratique chez elle, et de l'autre, elle avance néanmoins que le ménage chez un client n'est pas de la même nature que celui effectué chez soi, et nécessite donc des pratiques différentes, puisque le client « paye » et attend donc un certain standing. Ce qui ressort des entretiens, c'est donc bien une tension entre la naturalisation des compétences et la professionnalisation rendue possible par l'exécution professionnelle d'une tâche dans le cadre d'un rapport marchand, qui exige donc une formation.

Néanmoins, on voit avec l'exemple du ménage que même les enquêtées qui déclarent ne pas suivre de formations ou ne pas en avoir besoin peuvent, quand on creuse le sujet en entretien, afficher une réalité plus contrastée. De la même façon, deux enquêtées ont fait figure d'exception : non seulement elles ont suivi de nombreuses formations, mais à leurs yeux, c'est même un des avantages de Wecasa. C'est ainsi le cas de Julia (massage, 31 ans), qui a utilisé Wecasa pour se former au massage thaï, et qui a fait plusieurs masterclass en replay, notamment sur la micro-entreprise et l'auto-massage ; et également d'Apolline, qui a suivi une formation au vernis semi-permanent. Elle souhaitait également réaliser une formation au massage thaï sur quatre jours à Marseille, mais n'a pas pu la réaliser car elle a été annulée faute de participantes. Or, ce qui est marquant, dans un cas comme dans l'autre, c'est qu'elles incarnent des extrêmes en terme d'investissement au sein de la plateforme. En effet, par manque de demandes, Julia est très peu sollicitée par la plateforme, seulement quelques fois par an. Elle utilise dès lors essentiellement Wecasa pour ces avantages supplémentaires, parmi lesquels, la formation est centrale à ses yeux. À l'inverse, Apolline est extrêmement investie dans la plateforme, au point d'en être une de ses ambassadrices. On ne peut s'empêcher de se demander alors si le fait de suivre une formation n'est qu'un aspect de plus de son investissement dans la plateforme. Ainsi, dans le cas où l'investissement est minimal, la formation est considérée comme le « plus » de Wecasa qui justifie presque qu'on y reste ; dans le cas où il est maximal, la formation constitue un échelon de plus d'un « parcours obligé » pour une travailleuse déjà très investie dans la plateforme.

Comme première conclusion, on peut ainsi souligner que du fait de leur formation antérieure et de leur capital culturel, la majorité des enquêtées ne considèrent pas Wecasa comme une instance de référence pour leur formation, à quelques exceptions près. Pourtant, Wecasa

effectue bien un travail de formation sur ses travailleuses, de façon certes insensible, mais néanmoins continu.

§2. Du côté de Wecasa, une formation continue qui sert à unifier les pratiques

L'enquête participante a mis en lumière l'existence d'une formation continue : il y a en réalité une forte diversité de moment appelés « formations », mais qui ont surtout pour ambition d'unifier certaines pratiques professionnelles des travailleuses et surtout de les initier aux règles spécifiques de la plateforme. Ainsi, à partir du moment où on est recruté par Wecasa, les « formations » se font en continu – nous les aborderons ici par ordre chronologique.

A. De la formation de nouvelles recrues à l'acquisition de compétences professionnelles

Sur le papier, il peut sembler assez facile d'être embauchée par Wecasa : peu de documents sont demandés, seul un entretien d'embauche s'effectue par téléphone. Néanmoins, dès cette étape, un premier aspect de formation apparaît clairement. En effet, Wecasa demande à cette occasion de visionner neuf vidéos obligatoires – sept sont communes à toutes les « spécialités », deux sont adaptées au(x) secteur(s) d'intervention des futures travailleuses (ménage, garde d'enfant, etc.). Il s'agit de les visionner, puis de remplir un questionnaire qui vérifie l'assimilation de leur contenu. L'ensemble est assez rapide, environ une trentaine de minutes. L'enjeu de ces vidéos est moins de former à des compétences claires autour des pratiques professionnelles que de présenter le fonctionnement de Wecasa, et surtout ses attentes. Si on résume ces dernières à partir des vidéos projetées, on peut en dénombrer trois fondamentales. Tout d'abord, il faut répondre positivement au plus grand nombre de sollicitations. Ensuite, une fois la réservation faite et acceptée par une cliente, Wecasa insiste sur la nécessité d'honorer le rendez-vous et de s'y rendre à l'heure. Enfin, il s'agit de réaliser des prestations de qualité. Ici, on voit bien que l'essentiel du contenu des vidéos vise à uniformiser les pratiques : il porte moins sur la façon concrète de réaliser les prestations (que Wecasa contrôle finalement assez peu), que sur des questions de savoir-être et sur les protocoles attendus par l'entreprise (en clair, que faire selon quelle situation).

Dès le départ, on constate également une extrême valorisation des nouvelles recrues : « *vous êtes expert de votre métier, c'est pour cela que nous vous faisons confiance* », « *à vous de faire la preuve de votre savoir-faire grâce à des protocoles rigoureux, du matériel et des produits professionnels et un savoir être exemplaire* ». L'uniformisation des pratiques se fait à travers un discours valorisant et professionnalisant. Certes, il s'agit d'apprendre aux futures recrues le fonctionnement et les attentes de l'entreprise. Mais il s'agit aussi de les pousser à augmenter leur investissement au travail. Le discours valorisant de la professionnalisation est un aiguillon à la motivation des travailleuses à la fois pour rejoindre Wecasa et pour s'y investir¹⁴⁹.

Enfin, il s'agit déjà, par cette formation dès l'embauche, d'une socialisation à l'évaluation, centrale dans le fonctionnement de Wecasa. On retrouve la forme scolaire de l'évaluation, par le fait de « tester » le visionnage des vidéos par un questionnaire, avec des réponses qui sont

¹⁴⁹ Voir la même conclusion dans l'article des mêmes auteurs sur la rémunération. Aurore KOEHLIN et Fanny GALLOT, Salaire et conditions de travail des travailleuses de plateformes : le cas des services de soins esthétiques, in C. MARZO, *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes*, 2024, Bruxelles, Bruylant.

justes, et d'autres qui sont fausses. Or, cette forme de l'évaluation est omniprésente dans le fonctionnement de Wecasa, puisqu'un questionnaire est envoyé au client après chaque prestation, qui se matérialise par cinq notes sur cinq sur différents aspects de la prestation réalisée, matérialisées ensuite par une note totale. Il s'agit donc là aussi d'une forme de formation au fonctionnement de Wecasa, qui bien qu'implicite, n'en est pas moins effectif. On verra que cet enjeu de la notation est central non seulement dans le fonctionnement de l'application, mais aux yeux des travailleuses.

Une fois engagées, les travailleuses de Wecasa ont la possibilité de suivre également une ou des formations en présentiel ou en distanciel, qui se centrent alors sur des points techniques. Dans ce cadre, il s'agit véritablement de l'acquisition de nouvelles compétences, ou de l'approfondissement d'anciennes compétences. On peut citer des formations au ménage, au repassage, à certains types de massage ou encore à de nouveau type de pose de vernis. Ces dernières sont entièrement gratuites pour les participants. Si la formation est réalisée par un ou une professionnelle extérieure à Wecasa, il faut demander un financement auprès du FAFCEA. Sinon, il s'agit d'une formation Wecasa, prise en charge directement par l'entreprise, qui a créé son propre institut de formation, la Wecasa Academy, un organisme de formation certifié Qualiopi par Afnor certification. Le coût est alors de 175 euros pour les personnes extérieures à Wecasa, mais il est gratuit pour les travailleuses Wecasa. Néanmoins, en cas d'inscription et d'annulation ou d'absence le jour de la formation, il faut rembourser les 175 euros.

B. Les masterclass : formation ou coaching ?

Enfin, un dernier format et un dernier type de formations existent : il s'agit des masterclass, mensuelles, gratuites, disponibles en ligne ou en replay. Les sujets abordés sont nombreux : d'astuces sur le travail (« spécial garde d'enfants : des activités enfants ») ou sur le statut (« fiscalité, gestion et administration des micro-entrepreneurs »), à un support bien-être (« l'auto-massage », « le yoga »), en passant par des conseils concernant la carrière professionnelle (« développer votre notoriété sur Instagram pour gagner de nouveaux clients », « l'impact de la relation clients sur votre business »). Ce dernier type de masterclass est particulièrement intéressant. Dans le cadre de l'observation participante, les sociologues de l'équipe ont ainsi assisté à une masterclass intitulée « Comment valoriser votre travail et vous mettre en avant », réalisée par une coach anonymisée et ici nommée Tiphaine Baudry, en présence d'une manageuse de Wecasa, ici appelée Ségolène¹⁵⁰. Tiphaine Baudry a une trentaine d'années. Journaliste, notamment à *Elle*, après des études à Sciences Po, elle est coach depuis peu, et l'autrice de pas moins de quatre livres. Se revendiquant, y compris pendant la formation, comme « féministe », elle s'est progressivement spécialisée dans les enjeux de carrière des femmes... Des classes supérieures. Même si elle ne le présente jamais explicitement, son travail part de l'expérience et s'adresse à des cadres d'entreprise. Le vocabulaire du management d'entreprise est ainsi omniprésent durant toute la formation, facilement identifiable sous sa forme anglaise non traduite – Tiphaine Baudry pousse ainsi à avoir un *mindset* de progression permanente, à améliorer son *story-telling*, à apprécier les *feedback*, à adopter le *small talk*, à avoir des *no-go zone* verbales, etc. Tout le paradoxe de cette

¹⁵⁰ Son nom de famille n'est jamais évoqué.

formation proposée par Wecasa est que le public concerné, comme on l'a vu au début de cet article, ne fait pas du tout partie des classes supérieures.

Si l'enjeu pour Wecasa est d'abord de développer une culture d'entreprise, on constate que la formation remplit au moins deux autres fonctions importantes. La première est de faire accepter le fonctionnement de Wecasa, en particulier les notes des clients. C'est ce que Tiphaine Baudry développe tout spécialement autour de deux conseils : « sortir du perfectionnisme » (donc ne pas viser la meilleure note) et « préférer les *feed-back* au syndrome de la boule de cristal » (donc accepter les notes plutôt que d'essayer de devenir ce qu'a pensé le ou la cliente). Cet extrait de la masterclass montre un vrai travail pour faire accepter les notes, et donc la potentialité de ne pas avoir 5/5, aux travailleuses et travailleurs Wecasa présents en ligne :

Notes de terrain, Masterclass « Comment valoriser votre travail et vous mettre en avant », 16/05/22

Tiphaine Baudry : *C'est un peu comme quand on va dans un restaurant : on va trouver ça bien, mais peut-être que la décoration aurait pu être meilleure, peut-être que l'entrée et le plat vont être délicieux et le dessert moyen, donc vous allez mettre 3/5 ou 4/5, peut-être, si vous êtes des adeptes de TripAdvisor, vous notez. Ça ne veut pas dire que vous ne retournerez pas dans ce restaurant. C'est pas grave. [...]*

Ségolène : *Il faut une marge de progression, pensez-le comme ça.*

Tiphaine : *Exactement. Ségolène : A l'école, est-ce que vous aviez tous 20/20 ?*

Tiphaine : *Non.*

Ségolène : *Quand on avait 16, ou même quand on avait 14 ou 15 – si vous vous faites la transcription sur 5, ça fait un 3 et demi ou un 4 –, vous étiez hyper contents, vous vous attendiez pas à avoir... Moi je me suis jamais attendue à avoir 20/20 de moyenne à l'école.*

Tiphaine : *Oui, exactement. Et puis surtout, cela permet d'avoir de la motivation. Quand vous n'avez que des 10/10, au bout d'un moment vous allez un peu lâcher, un peu jeter l'éponge, faire moins bien... [...] Donc moi je trouve ça vraiment précieux de pas être en fait dans la perfection. Parce que déjà, ça veut dire qu'on est tous humain, qu'on a tous une marge de progression. Et surtout la progression, c'est quelque chose de beaucoup plus intéressant, pour vous de beaucoup plus enrichissant, parce que ça veut dire que vous allez être dans un apprentissage permanent, et que vous allez avoir de la motivation chaque jour. Et que quand vous allez passer de 6 à 7, à 8 /10, vous allez ressentir une grande joie. Quand vous êtes à 10, ben en fait vous pouvez que descendre après. Voilà. Ou rester à 10. Mais c'est épuisant, et vous finissez en burn-out, donc ça c'est pas du tout... Pas du tout désirable comme, voilà, comme objectif ».*

Dans cet extrait où la comparaison avec l'école est omniprésente (et la comparaison des travailleuses avec des écolières, ce qui est significatif), marques de la socialisation professionnelle en train de se faire, plusieurs arguments sont avancés par les deux intervenantes pour faire accepter de ne pas avoir 5/5 dans la notation des clients. Tout d'abord il faut relativiser la signification même de la notation, puisque lorsque les travailleuses elles-mêmes sont mises dans la situation de noter, il leur arrive de faire des retours moyens qui sont pourtant positifs ; ensuite il ne faut pas s'attendre à avoir la meilleure note, car cela n'arrive jamais dans la vie du premier coup ; enfin il faut avoir des marges de progression pour rester motivée, la perfection est ennuyeuse, on ne peut que redescendre ou finir en *burn-out*. Un point

est néanmoins totalement absent de cette démonstration : le fait qu'avec le management algorithmique (Lee, Kusbit, Metsky et Dabbish, 2015), les mauvaises notes font baisser le nombre d'offres. Il ne s'agit donc pas d'une lubie de perfection de la part des travailleuses, mais bien d'un enjeu de salaire déguisé.

Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si à cette occasion, une participante prend la parole, anonymisée comme Aïcha, en racontant une expérience d'intense déception, où après une prestation qui s'était très bien passée avec une cliente, cette dernière lui a mis la note de 3/5. On assiste alors à toute une conversion du regard d'Aïcha de la part de Tiphaine Baudry, qui développe longuement autour de son cas, et commente notamment : « *Après moi j'trouve que 3/5, ça reste quand même une bonne note. [...] Mais au fond cette personne vous a donné trois crédits, là où elle pouvait vous en donner cinq, mais elle vous en a quand même donné trois, donc ça veut dire qu'il y a plus de positif que de négatif* ». Et Ségolène de préciser : « *On vous dit qu'on note la session, et qu'on ne note pas la personne. [...] Et donc oui, vous le prenez personnellement, parce que c'est votre travail, mais ce n'est pas vous en tant que personne, en tant qu'être humain qui est noté* ». Tant et si bien qu'Aïcha finit par assentir face aux conseils donnés. Faire participer les professionnelles à des masterclass en distanciel, c'est d'autant plus les amener à voir comme Wecasa veut qu'elles voient les choses, dans ce qui a est à mi-chemin entre une véritable séance psy collective et des recommandations de l'employeur autour de bonnes et de mauvaises pratiques.

Une deuxième fonction importante des masterclass est particulièrement frappante lors de cette observation. En développant une culture d'entreprise, et en faisant des travailleuses Wecasa des professionnelles, Wecasa tente de faire sortir le travail domicile de la domesticité pour le faire entrer sur le marché, même si un autre paradoxe est que cette métamorphose a lieu dans le cadre du capitalisme de plateforme¹⁵¹ fort peu protecteur. En effet, le travail à domicile est marqué à la fois par la gratuité dans le cadre familial et par son absence de limites temporelles dans le cadre des grandes fortunes, encore aujourd'hui¹⁵². Deux objectifs que ne partage absolument pas Wecasa : le travail domestique doit être en partie circonscrit dans le temps ou en tout cas à la tâche, et il doit être rémunéré. Pour ce faire, tout d'abord les travailleuses à domicile Wecasa doivent devenir des professionnelles. Il s'agit donc de faire un travail sur soi. Tiphaine Baudry en donne sa définition :

Notes de terrain, Masterclass « Comment valoriser votre travail et vous mettre en avant », 16/05/22

Tiphaine Baudry : *Sur le perfectionnisme en résumé, vous n'avez pas besoin d'être perfectionniste pour être un bon professionnel. C'est toute la différence. Le perfectionnisme c'est un peu vouloir toujours plus, et voir la moitié du verre à moitié vide. Le professionnalisme, à l'inverse, c'est en fait avoir un niveau d'exigence correct par rapport à ce que vous proposez, et aussi les tarifs que vous proposez ; avoir un niveau d'intégrité, c'est-à-dire que vous n'allez pas dépasser du cadre professionnel, vous êtes dans le respect de votre clientèle. Avoir la bonne distance. Ça c'est important. Et parfois quand on est trop perfectionniste, on peut aussi... Comment... En somme, être professionnelle, ce n'est pas que être excellent, c'est aussi avoir tout*

¹⁵¹ P. CINGOLANI, La colonisation du quotidien. Dans les laboratoires du capitalisme de plateforme, Éditions Amsterdam, 2021.

¹⁵² A. DELPIERRE, Servir les riches. Les domestiques chez les grandes fortunes. La Découverte, 2022.

ce savoir-être qui va faire que vous allez être dans une bonne relation avec votre clientèle, vous allez aussi mieux communiquer, que vous allez mieux irradier on va dire, autour de ça, avec une savoir être plus positif.

Qu'est-ce qu'être une bonne professionnelle ici ? C'est proposer une somme de travail correcte par rapport au service demandé et au tarif payé. Mais c'est aussi tout un ensemble de « savoir être » et de comportements : savoir mettre la bonne distance, ne pas être dans une relation amicale ou familiale caractéristique du travail domestique mais être dans une relation professionnelle caractéristique du travail en entreprise. Tiphaine Baudry le répètera tout au long de sa formation : être ferme, savoir fixer des limites, avec cordialité et le sourire – qui sont vraiment des qualités des femmes des classes supérieures. Une fois que les travailleuses Wecasa sont devenues des professionnelles, alors elles peuvent faire valoir que leur travail est un vrai travail :

Notes de terrain, Masterclass « Comment valoriser votre travail et vous mettre en avant », 16/05/22

Tiphaine Baudry : On a des représentations en fait du service, des métiers du service, qui nous place pas forcément en position de pouvoir. Parce qu'on se dit qu'on est là pour satisfaire. Sauf que c'est pas parce qu'on est là pour satisfaire qu'on doit tout accepter, et qu'on ne peut pas mettre de... Comment dire ? Plus d'horizontalité dans la relation. [...] c'est vraiment important, parce que dans des relations trop déséquilibrées, il y a une personne qui va empiéter sur l'autre avec son jugement, avec son pouvoir, et prendre l'ascendant, et l'autre va se sentir comment dire ? Beaucoup plus petite par rapport à ça. Si le client est roi, il n'est responsable de rien mais il dispose de tout. Et ça du coup la relation est faussée. Ce qu'il faut faire du coup c'est être beaucoup plus dans un rapport horizontal, en faisant valoir la loi de l'offre et de la demande. [...] La loi de l'offre et de la demande, c'est-à-dire que vous êtes dans un rapport égalitaire, vous êtes dans un échange, c'est du travail. Cela veut dire que comme une entreprise a des besoins et va embaucher un salarié qui a des compétences, vous votre client a des besoins, vous avez des compétences, et c'est un échange. [...] Souvent en fait dans les professions aussi, où on est là pour prendre soin des autres, que ce soit de leur corps, de leur intérieur, on a l'impression qu'on fait ce métier, et qu'au final la meilleure rémunération c'est la satisfaction du client, et que du coup l'argent, [...] ça va on va dire amoindrir l'amour du métier, votre investissement, tout ça. [...] En fait vous allez respecter la valeur de votre de travail, et vous allez aussi la valoriser aux yeux du client.

Tout l'enjeu ici pour Tiphaine Baudry est de faire sortir le travail des services d'un rapport de domination, de servilité à la clientèle. Ce faisant, il s'agit en fait de sortir ce travail de la domesticité, pour le mettre de plein pied sur le marché, dans un cadre réglementé. Tiphaine Baudry détaille abondamment l'exemple d'une cliente qui commanderait un massage de quarante minutes et demanderait à la fin si elle pouvait avoir cinq minutes ou dix minutes de massage supplémentaire. Que doit faire la professionnelle ? Il faut catégoriquement refuser, bien qu'en mettant les formes : on ne réalise que ce pour quoi on est payé. S'il y a des suppléments, ils doivent être rémunérés. On est dans la logique inverse du travail domestique potentiellement indéfiniment extensible, reposant sur des ressorts affectifs même quand il est payé. Le fait d'introduire un tiers dans la relation de domesticité, en l'occurrence Wecasa, avec ses propres intérêts économiques également en jeu, doit permettre de briser ce rapport de proximité fondamental du travail à domicile.

En conclusion, même si les travailleuses de plateforme n'en ont pas forcément conscience, on voit combien Wecasa administre une formation continue bien qu'insensible tout au long du parcours dans l'entreprise. Si ces formations ne reposent pas tellement sur l'acquisition de nouvelles compétences, à l'exception des formations longues en présentiel, elles n'en constituent pas moins des tentatives d'homogénéisation des pratiques et des discours des professionnelles de Wecasa. Il s'agit alors moins d'un travail sur le savoir-faire que sur le savoir-être. Ce faisant, Wecasa propose à ses « collaboratrices » une éducation à la culture d'entreprise, à un ethos et à des normes des femmes des classes supérieures. Wecasa contribue ainsi à sortir le travail à domicile de la domesticité pour le faire entrer de plein pied sur le marché. Tout le paradoxe repose sur le fait que loin de « libérer » ce travail, il ne fait que déplacer la domination, comme la tension autour des notes des clients et clientes et du management algorithmique vient le révéler. Le travail à domicile, en étant pris en charge par le capitalisme de plateforme, sort ainsi d'une forme d'exploitation pour en entrer dans une autre.

Cette conclusion sociologique d'une domination par le marché trouve un reflet dans le domaine juridique au sens où l'existence d'une domination sera traduite par l'absence de droits forts ou à tout le moins des droits à la formation limités. En effet, la domination identifiée par le sociologue sera traduite par le juriste en termes de droits affaiblis, c'est ce qui apparaît lors de l'examen des perspectives juridiques du droit à la formation des travailleurs de plateformes.

Section 2. Perspectives juridiques

Force est de noter avec les sociologues de notre étude que la puissance formatrice d'une plateforme ou d'une entreprise est inhérente à celle-ci. Pourtant s'il faut résumer en un mot le droit à la formation des travailleurs de plateformes, on dira qu'il n'y a pas de sujet. Si la formation (par opposition au droit à la formation) est toujours intrinsèquement nécessaire à l'activité, en revanche un droit à la formation n'est pas reconnu ou peu encadré par le droit du travail de plateformes.

La formation, définie au sens large comme l'apprentissage tout au long de la vie, se scinde en la formation professionnelle initiale d'une part et la formation continue d'autre part. De même, le droit à la formation peut être décortiqué en un droit à la formation initiale qui pourrait trouver à s'appliquer à tous les citoyens ou résidents au-delà des travailleurs, et un droit à la formation continue ou tout au long de la vie qui serait alors parfois réservé aux seuls salariés. Selon les Etats, on identifiera un droit plus ou moins complexe et à vocation plus ou moins universelle. Mais le constat reste celui d'un droit limité ou difficile à appliquer aux travailleurs de plateformes¹⁵³.

Ce constat est fait dans les différents pays de notre étude. Par souci de clarté, nous ne nous concentrerons ici que sur les exemples français et de droit de l'Union européenne, mais

¹⁵³ Claire MARZO, Introduction: le droit à la formation et la formation au droit des travailleurs de plateformes numériques in numéro spécial sur « L'accès à la formation des travailleurs de plateformes numériques », par Claire MARZO, *Revue des Plateformes numériques*, 1-2024, à paraître

d'autres éléments sont disponibles dans un numéro spécial de la *Revue des plateformes numériques*¹⁵⁴ et en particulier les exemples nationaux suisse, suédois, britannique. En France, la pauvreté du droit à la formation des travailleurs plateformes se traduit de trois façons : d'abord les travailleurs de plateformes n'ont en général pas ou peu de droit à la formation continue parce qu'ils ne sont pas des travailleurs salariés (§1) ; ensuite il existe des droits universels, mais ceux-ci sont relativement inaccessibles aux travailleurs de plateformes (§2) et enfin il existe des droits spécifiques aux travailleurs de plateformes de mobilité, mais ceux-ci sont souvent inopérants (§3).

§1. Le droit à la formation généralement ignoré dans le cadre du travail de plateformes

Alors qu'on a tendance à considérer que la formation continue tout au long de la vie devrait permettre de disposer d'une main-d'œuvre adaptable et mobile¹⁵⁵, la plateformesation s'oppose à cette tendance en visant à supprimer les besoins en compétences, en divisant le travail en micro-tâches immédiatement disponibles. Plus généralement, les droits des salariés ne sont pas accordés aux travailleurs indépendants des plateformes.

Par exemple, au niveau de l'Union européenne, le droit à la formation apparaît bien dans la proposition de directive relative au travail de plateformes¹⁵⁶ et en particulier dans son souci de s'assurer que 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 dont le droit à la formation. Au-delà de cette mention, ce texte ne s'intéressait pas particulièrement à la formation des travailleurs de plateformes, il impliquait néanmoins que ceux-ci auraient une protection sociale classique fonction de leur statut. S'ils étaient requalifiés de salariés, ils auraient eu accès à une formation améliorée¹⁵⁷. S'ils restent des travailleurs indépendants, leur droit à la formation sera moins

¹⁵⁴ Coordination d'un numéro spécial sur « L'accès à la formation des travailleurs de plateformes numériques », par Claire MARZO, *Revue des Plateformes numériques*, 1-2024, à paraître. Voir en particulier la Suisse (Sabrine MAGOGA), Suède (Ankie HARTZEN), Royaume-Uni (Jonathan SELLAM).

¹⁵⁵ Voir la contribution de: Sabrine 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 ?, in numéro spécial sur « L'accès à la formation des travailleurs de plateformes numériques », par Claire MARZO, *Revue des Plateformes numériques*, 1-2024, à paraître.

¹⁵⁶ 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.

¹⁵⁷ Voir §3 du préambule : Le principe n° 5 du socle européen des droits sociaux, proclamé à Göteborg le 17 novembre 2017, prévoit que, indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et l'accès à la formation; que la flexibilité nécessaire doit être garantie pour permettre aux employeurs de s'adapter rapidement aux évolutions du contexte économique, conformément à la législation et aux conventions collectives; que des formes innovantes de travail garantissant des conditions de travail de qualité doivent être favorisées, qu'il convient également d'encourager l'entrepreneuriat et l'emploi non salarié et que la mobilité professionnelle doit être facilitée.

complet en vertu du droit national¹⁵⁸. Une seule précision était donnée par la proposition de directive : le droit à la formation ne devrait pas avoir d'incidence sur la qualification du statut du travailleur de plateforme¹⁵⁹. La nouvelle version du texte précise que l'accès à la formation apparaît parmi les différents éléments qui peuvent faire l'objet d'un usage intensif de systèmes automatisés de suivi ou de prise de décision et qui doit par conséquent faire l'objet d'une supervision humaine¹⁶⁰. On comprend que le droit à la formation n'est pas considéré comme une priorité.

En France, Isabelle Daugareilh, dans sa contribution sur le système français au dossier de la Revue des plateformes numériques¹⁶¹, fait le compte des droits qui ne sont pas accordés au travailleur de plateformes indépendant. Elle note que, bien que le droit à la formation soit devenu universel, les travailleurs indépendants ne jouissent pas d'une série de droits dont seuls sont redevables les employeurs vis-à-vis de leurs salariés.

Il s'agit tout d'abord de l'obligation d'adaptation et de maintien des capacités professionnelles, née de l'arrêt de la Cour de cassation *Expovit* du 25 février 1992¹⁶², consacrée par la loi du 6 août 2015. Il en a résulté l'art. L.1233-4 du Code du travail selon lequel le licenciement pour motif économique ne peut intervenir que lorsque « tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés ». En outre l'art. L. 6321-1 al.1 du Code du travail oblige l'employeur à assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail en veillant au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. L'employeur établit un plan de développement des compétences¹⁶³ sur la base duquel il peut imposer ou suggérer le suivi de formations au salarié.

Il s'agit ensuite de l'obligation de formation à la sécurité en vertu de l'article L.4141-2 du Code du travail que tout employeur doit organiser et dispenser au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, des travailleurs temporaires, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours. Cette formation est répétée périodiquement et est à la charge exclusive de l'employeur.

¹⁵⁸ Introduction de la proposition de directive 2021/762 : Les personnes qui, grâce à la détermination correcte de leur statut professionnel, seront reconnues comme travailleurs salariés bénéficieront de conditions de travail améliorées — notamment en ce qui concerne la santé et la sécurité, la protection de l'emploi, les salaires minimaux fixés par la loi ou par convention collective et les possibilités de *formation* — et auront accès à la protection sociale conformément aux règles nationales.

¹⁵⁹ §23 de la proposition de directive 2021/762 : Garantir la détermination correcte du statut professionnel ne devrait pas empêcher l'amélioration des conditions de travail des véritables travailleurs non salariés qui exécutent un travail via une plateforme. Lorsqu'une plateforme de travail numérique décide — sur une base purement volontaire ou en accord avec les personnes concernées — de financer une protection sociale, une assurance accidents ou d'autres types d'assurance, des mesures de formation ou des prestations similaires en faveur des travailleurs non salariés travaillant par son intermédiaire, ces prestations en tant que telles ne devraient pas être considérées comme des éléments déterminants qui caractérisent l'existence d'une relation de travail.

¹⁶⁰ §48 du préambule et article 11-1.

¹⁶¹ Isabelle Daugareilh, Le droit à la formation des travailleurs de plateformes en France in numéro spécial sur « L'accès à la formation des travailleurs de plateformes numériques », par Claire Marzo, *Revue des Plateformes numériques*, 1-2024, à paraître.

¹⁶² Soc. 25 février 1922, n°89-41 634, Dalloz, Som. 294, obs. A Lyon-Caen.

¹⁶³ En remplacement du plan de formation depuis la loi de 5 septembre 2018. Ce plan ne distingue plus entre les formations d'adaptation au poste de travail et les formations relatives au développement des compétences.

Les formations dispensées, attestations diplômes et certifications obtenus sont renseignés dans un passeport de prévention. Cette obligation de formation pourrait être étendue à des travailleurs indépendants de plateforme à l'instar des dispositions prévues en ce domaine pour les travailleurs à domicile (art.L.7413-1 du code du travail), de gérants non-salariés de succursales de commerce de détail alimentaire (art.L.7322-1 du code du travail), aux gérants de succursale (art.L.7321-3-4° du code du travail) qui ne sont pas des travailleurs salariés. Mais la loi *El Khomri* en a décidé autrement¹⁶⁴.

Il s'agit enfin de l'obligation d'organiser un entretien professionnel pour tout salarié tous les deux ans, quel que soit les effectifs de l'entreprise. Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi ; il comprend aussi des informations sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'activation du compte personnel de formation par le salarié, aux abondements de ce compte par l'employeur et au conseil en évolution professionnelle (art.L.6315-1, I du Code du travail). Tous les six ans, cet entretien devient un bilan de parcours professionnel en faisant un état des lieux de la formation : il est vérifié si le salarié a suivi au moins une action de formation, a acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE.

Les plateformes échappent également à des obligations vis-à-vis du collectif des travailleurs et de leurs représentants. Il s'agit principalement de l'obligation de négocier un dispositif de Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences tous les 3 ans dans les entreprises de plus de 300 salariés. Cette négociation porte aussi sur les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise ainsi que sur le plan de développement des compétences. En droit français, la formation relève du pouvoir de direction de l'employeur mais doit s'exercer en concertation avec les institutions représentatives du personnel. C'est pourquoi, chaque année le Comité social et économique est consulté sur le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, sur le plan de développement des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.

Enfin depuis la loi de 1971, tous les employeurs ont l'obligation de contribuer au financement de la formation professionnelle en versant une cotisation calculée en fonction du nombre de salariés (plus ou moins de 11) dans l'entreprise¹⁶⁵. Isabelle Daugareilh explique pour que l'on ne s'y trompe pas : les plateformes ne contribuent pas au financement de la formation professionnelle. En effet, lorsque le législateur de 2016 introduit en vertu de la responsabilité sociale de l'entreprise (art. L. 7342-3 du Code du travail) une prise en charge par la plateforme de la contribution à la formation professionnelle versée par le travailleur indépendant, il ne s'agit nullement d'une obligation légale. C'est seulement une possibilité offerte au travailleur indépendant remplissant certaines conditions (justificatif de dépenses de formation et chiffre d'affaires au moins égal à 13% du plafond annuel de sécurité sociale) de demander le remboursement de sa propre cotisation et des frais engagés (art. D. 7342-5 du Code du travail).

Ainsi les obligations légales d'adaptation au poste de travail et de veiller à la capacité d'occuper un emploi, d'engager périodiquement une procédure d'entretien professionnel, de reconnaissance des acquis de la formation, de consultation des représentants du personnel, de négociation collective d'entreprise et de branche, de gestion paritaire n'ont pas été étendues par

¹⁶⁴ Voir *infra*, § suivant.

¹⁶⁵ Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution est de 0,55% du montant du revenu retenu pour le calcul des cotisations sociales (art.L.6331-1 du Code du travail) ou de 1% si l'entreprise a plus de 11 salariés (art.L.6331-3 du Code du travail).

des équivalences pour les travailleurs indépendants de plateforme. Or ce sont bien ces obligations assumées dans le cadre d'une entreprise qui concourent à fabriquer un environnement propice à l'exercice du droit à la formation qui, s'il est individuel, a besoin d'être stimulé par un collectif et par des obligations pour être effectif car rien de moins naturel que de s'inscrire dans un parcours de formation pour les travailleurs les moins éduqués à fortiori s'ils sont isolés par leur statut d'indépendant.

Selon Piera Loi qui propose une analyse en termes de risque, un travailleur au chômage est un travailleur qui tend à perdre son patrimoine professionnel ou, du moins, à ne pas l'accroître, ce qui renforce le risque de ne pas retrouver d'emploi. De ce point de vue, la reconstruction d'un droit individuel à la formation tout au long de la vie est le principal mécanisme d'assurance contre ce risque spécifique « formation » du marché du travail, droit garanti par l'article 14 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. La question de la formation est l'un des thèmes centraux du débat sur l'économie numérique¹⁶⁶, étant donné que l'investissement dans le capital humain est considéré comme la seule véritable arme dont disposent les travailleurs dans la lutte contre les machines¹⁶⁷. D'une part, il y a la question de l'exclusion de nombreux travailleurs de l'accès aux emplois numériques en raison de leur faible profil numérique – en soi un signe avant-coureur d'inégalités potentielles sur le marché mondial – et d'autre part, il y a la question de la formation requise des travailleurs des plateformes pour effectuer des services, qui sont également souvent peu visibles et répétitifs. Le risque de déprofessionnalisation des *crowdworkers*, en particulier, est considéré comme très élevé¹⁶⁸ et est supporté par les travailleurs eux-mêmes, étant donné que les plateformes n'assument pratiquement aucune responsabilité pour réduire l'impact de ce risque, en raison également de la difficulté de définir des obligations de formation de la part des prestataires de services, qui transfèrent tout le risque de formation, mis en évidence par l'autoformation de ces travailleurs, sur le travailleur¹⁶⁹.

§2. Des droits universels, mais relativement inaccessibles aux travailleurs de plateformes

On pourrait penser que les droits universels sont, contrairement aux droits des salariés, plus accessibles aux travailleurs de plateformes indépendants, mais l'étude montre que ce n'est pas nécessairement le cas, principalement parce que les conditions d'accès à la formation ont été ignorées. Trois exemples ont été avancés par Isabelle Daugareilh¹⁷⁰.

« Depuis la loi de 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Le code du travail prévoit pour les salariés que, l'employeur, lors de l'entretien professionnel les informe du conseil en évolution

¹⁶⁶ C. DEGRYSE, « Digitalisation of the economy and its impact on labour markets », ETUI WP, n° 2016.02.

¹⁶⁷ E. BRYNJOLFSSON et A. MCAFEE, *Race against the machine : how the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy*, Lanham, Lexington, 2011.

¹⁶⁸ 19. C. DEGRYSE, « Digitalisation of the economy and its impact on labour markets », *op. cit.*, p. 48.

¹⁶⁹ P. LOI, *Italie : Risque Et Citoyenneté Sociale Pour Les Travailleurs De Plateformes Numériques*, in C. MARZO, *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes numériques*, Bruylant, 2024.

¹⁷⁰ I. DAUGAREILH, *op. cit.*

professionnelle. Ce conseil totalement gratuit est donc à la disposition de tout actif mais est délivré à l'initiative de la personne. Encore faut-il donc le savoir, en comprendre l'intérêt et se rendre disponible à cet effet. Or, aucun canal d'information n'est prévu par la loi pour les travailleurs indépendants de plateforme via celle-ci par exemple. La seule obligation à la charge des plateformes est celle d'informer de la possibilité de présenter une demande de remboursement¹⁷¹. Seule l'appartenance à un collectif pourrait compenser cela, ce qui n'est pas le trait majeur des travailleurs indépendants de plateforme ».

« Le compte personnel de formation¹⁷² a été présenté, au moment de sa consécration par la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, comme la clé de voûte de la promotion de l'autonomie de la personne indépendamment de son statut (salarié, indépendant, chômeur etc.) et par-delà de la logique de l'universalisation. Cependant d'aucuns parmi les experts de la formation professionnelle estiment que la réussite du CPF désormais d'accès direct pour le travailleur dépend de la co-construction du projet entre l'entreprise et le salarié car en effet c'est là que le travailleur déploie, acquiert ou perd ses compétences¹⁷³.

C'est donc une approche bilatérale dans un espace-temps qui n'est pas celui du travailleur du clic, ni même du livreur de repas ou du chauffeur VTC. C'est dire que prévoir une négociation sectorielle -et non d'entreprise- comme le fait l'ordonnance de 2022 sur le dialogue social de plateforme n'est sans doute pas ce qui permet de créer un environnement favorable (stimulant) au départ du travailleur de plateforme en formation. Font cruellement défaut ici des structures de dialogue social au sein des plateformes jouant un rôle comparable à la commission formation du CSE dans les entreprises ».

« S'agissant du droit à la reconversion professionnelle, le CPF de transition, mis en place en janvier 2019 en remplacement du congé individuel de formation, permet aux salariés souhaitant changer de métier de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Ils bénéficient alors d'un droit à congé et du maintien de la rémunération pendant la durée de la formation. Le demandeur doit avoir une ancienneté de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise et la durée du congé est fonction de celle de la formation, qui peut dépasser un an. Les demandeurs d'emplois créateurs ou repreneurs d'entreprises bénéficient de dispositifs spécifiques tel que l'Aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE)¹⁷⁴. Les agents publics, qu'ils soient titulaires ou contractuels, ont accès à un dispositif similaire, avec le congé de formation professionnelle (CFP)¹⁷⁵. Rien de tel ne figure pour le travailleur indépendant et à fortiori pour le travailleur de plateforme. Ce droit à

¹⁷¹ Art. D.73421-5 al. 3 du Code du travail.

¹⁷² Le CPF est ouvert à tout actif âgé de 16 ans ; il est attaché à la personne et portable en cas de changement de statut ; les formations éligibles sont ouvertes à l'ensemble du Répertoire national des certifications professionnelles RNCP et du Répertoire spécifique.

¹⁷³ J.M. Luttringer, « La réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage par la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel », *Droit social*, 2018, p.962-963.

¹⁷⁴ Elle permet d'obtenir le versement d'un capital égal à 45% du montant des indemnités de chômage restantes dues à la date du début de l'activité. Il ne s'agit pas d'une aide pour toute personne privée d'emploi mais d'une aide permise par les droits au chômage accumulés dans l'activité salariée antérieure, ce qui suppose d'avoir eu le statut de salarié.

¹⁷⁵ Il permet à l'agent ayant accompli 3 ans de services effectif dans l'administration, de parfaire sa formation personnelle par le biais de stages de formation qui ne sont pas proposés par l'administration, ou de préparer des concours administratifs. La première année du congé de formation professionnelle ouvre droit au bénéfice d'une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut jusqu'à un certain plafond.

la reconversion préconisé par le rapport Frouin¹⁷⁶ devrait être aménagé pour toutes les personnes qui travaillent, quel que soit le statut juridique. Ce droit ne serait pas pour autant un revenu universel mais un droit du statut commun du travail, puisqu'il serait ouvert à toutes les personnes en fonction de droits accumulés dans le travail sous toutes ses formes.

De même que le CPF a été ouvert aux travailleurs non-salariés (artisans, commerçants, industriels, professionnels libéraux, conjoint collaborateur) depuis le 1^{er} janvier 2018 et que la loi avenir professionnel prévoit que les plateformes numériques devront alimenter le CPF des travailleurs à partir d'un certain seuil de chiffre d'affaires, l'extension du CPF de transition à toutes les formes de travail est nécessaire à l'établissement d'un véritable statut commun du travail. La prise en charge de frais d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) par les plateformes pour leurs travailleurs, est sans doute un premier pas dans cette direction mais combien de travailleurs de plateforme ont-ils pu en bénéficier à ce jour ? Ici réside le problème central du droit à la formation des travailleurs indépendants de plateforme, celui du non recours ».

§3. Des droits spécifiques aux travailleurs de plateformes de mobilité, mais souvent inopérants

Il existe enfin des droits spécifiques aux travailleurs plateformes de mobilité. Mais ici encore, Isabelle Daugareilh note ses faiblesses¹⁷⁷. La loi *El Khomri* renvoie à l'article L.6312-2 du Code du travail selon lequel « les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, y compris ceux n'employant aucun salarié ainsi que leur conjoint collaborateur ou leur conjoint associé, bénéficient personnellement du droit à la formation professionnelle continue ». En principe, il revient au travailleur indépendant de contribuer lui-même au financement de la formation à hauteur de 0,25% du montant annuel du plafond de la sécurité sociale (art.L.6331-48 du Code du travail).

L'apport de la loi *El Khomri* a été de prévoir que la contribution à la formation professionnelle du travailleur indépendant est prise en charge par la plateforme. Mais le décret d'application du 4 mars 2017 précise que cette contribution n'est en réalité qu'un remboursement sur demande du travailleur qui doit apporter des justificatifs de paiement et attester d'un chiffre d'affaires annuel d'au moins 13% du plafond annuel. En d'autres termes, le travailleur doit faire l'avance, ce qui suppose d'avoir épargné à cet effet et à tout le moins de faire une avance. Autant de conditions qui ruinent l'effectivité de la mesure et brouillent le caractère universel du droit à la formation professionnelle.

La loi *El Khomri* reconnaît aussi au travailleur indépendant le droit de demander à la plateforme de prendre en charge les frais d'accompagnement pour suivre les actions de formation permettant de faire valider les acquis de l'expérience d'une part et d'autre part de lui verser une indemnité en vertu de l'art. L.7342-1 et s. du Code du travail. Les frais d'accompagnement et l'indemnité ne sont versés que si le travailleur a réalisé au cours de l'année civile écoulée un chiffre d'affaires supérieur ou égal à 13% du plafond annuel de la sécurité sociale. L'indemnité est plafonnée à 24 fois le taux horaire minimum interprofessionnel de croissance. Les conditions restrictives posées ajoutées à la nécessité pour le travailleur de se projeter personnellement dans cette perspective de faire valoir une expérience suppose en outre de considérer que cette activité puisse être un tremplin vers d'autres activités, ce qui est loin d'être le cas spécialement lorsqu'il s'agit de travailleurs de plateforme de livraison, de travailleurs du clic ou de crowdworking. De

¹⁷⁶ Rapport Frouin J.Y., *Réguler les plateformes numériques de travail*, 2020.

¹⁷⁷ I. DAUGAREILH, *op. cit.*

nombreuses recherches empiriques rapportent en effet que les travailleurs de plateforme ont une mauvaise image de leur activité et d’eux-mêmes au point de cacher ou d’éviter de se présenter à autrui comme tel¹⁷⁸.

¹⁷⁸ Voir par exemple le rapport de recherche de Isabelle DAUGAREILH, *Formes de mobilisation collective et économie des plateformes, Approche pluridisciplinaire et comparative*, Rapport de recherche, Novembre 2021.

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. La citoyenneté sociale à la lumière du travail de plateformes

Comprendre l'apport de la citoyenneté sociale implique tout d'abord de comprendre ce que la citoyenneté sociale, concept britannique des années 50, recouvre et comment Thomas H. Marshall l'avait théorisé à la lumière de la construction de la sécurité sociale par le rapport Beveridge. Il s'agissait alors d'accorder des droits sociaux à des citoyens titulaire d'un statut unique (Chapitre 1). Ce concept a inspiré la construction de tous les systèmes de protection sociale européens. Il faut alors se demander ce que la citoyenneté sociale a à apporter à travers les siècles et en particulier en un siècle nouveau tourné vers la mondialisation et la numérisation (Chapitre 2). Il faut décortiquer la citoyenneté sociale pour en extraire ses fondements et les transposer dans un cadre différent et à des nouveaux travailleurs modernes. On peut alors considérer que la citoyenneté sociale n'est plus en soi un concept utile. Si celle-ci peut ne pas être envisagée en tant que telle, il peut être intéressant de se tourner vers deux de ses fondements, l'universalité et la solidarité pour envisager de repenser la protection sociale des travailleurs de plateformes aujourd'hui. Comprendre les nouvelles tendances et propositions d'évolution de la protection sociale en Europe permettent de repenser les statuts des travailleurs de plateformes numériques (Chapitre 3).

Chapitre 1. Comprendre la citoyenneté sociale de Thomas H. Marshall

Pourquoi relire le célèbre texte « La citoyenneté et les classes sociales » – *Citizenship and Social Class* de Thomas Humphrey Marshall¹⁷⁹ ? 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 juridiques¹⁸⁰ 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 et la solidarité, amplement traitées par Marshall, pour les appliquer au sujet contemporain de la situation des travailleurs de plateformes numériques.

Les questions de l'universalité et de la solidarité se posent 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

¹⁷⁹ 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.

¹⁸⁰ 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 ? »¹⁸¹. 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 ? »¹⁸².

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 »¹⁸³. En d'autres termes, les citoyens sont des « gentlemen », des « personnes civilisées »¹⁸⁴. 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

¹⁸¹ « *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).

¹⁸² « *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).

¹⁸³ « *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.

¹⁸⁴ « *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 »¹⁸⁵. Une classification propose trois catégories : la citoyenneté légale qui donne un statut, la citoyenneté politique et la citoyenneté psychologique ou comportement social¹⁸⁶.

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 »¹⁸⁷. Il est assez intéressant de constater que ces trois dimensions de la citoyenneté se retrouvent à grands traits dans l'étymologie grecque du mot *démos* 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 *démós* se définit alors comme l'ensemble des citoyens d'une Cité, pris en tant que groupe politique singulier »¹⁸⁸. 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 éventuels¹⁸⁹.

Enfin, « la citoyenneté est une source du lien social. Elle colore également l'ensemble des relations sociales que les individus entretiennent entre eux »¹⁹⁰. Cela fait échos aux propos

¹⁸⁵ J. PITSEYS, « Démocratie et citoyenneté », *Dossiers du CRISP* 2017/1 (N° 88), pages 9 à 113, <https://www.caim.info/revue-dossiers-du-crisp-2017-1-page-9.htm#pa61> (consulté le 12/3/21).

¹⁸⁶ 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.

¹⁸⁷ J. PITSEYS, *précit.*

¹⁸⁸ F. BORELLA, « Réflexions sur la question constitutionnelle aujourd'hui », *Civitas Europa*, n° 5, septembre 2000, p. 14 ; cité par P. Dollat, *précit.*, p. 133.

¹⁸⁹ 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).

¹⁹⁰ 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 sociale¹⁹¹.

§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 »¹⁹². 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 civils¹⁹³, 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 »¹⁹⁴. Ainsi, en d'autres termes, tous les droits civils, politiques et sociaux sont attribués aux citoyens¹⁹⁵.

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

¹⁹¹ 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.

¹⁹² « *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.

¹⁹³ 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.

¹⁹⁴ « *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.

¹⁹⁵ 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 »¹⁹⁶. 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'éducation¹⁹⁷ 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 »¹⁹⁸ qui devait permettre à « chaque homme de devenir un gentleman »¹⁹⁹.

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 social²⁰⁰.

¹⁹⁶ T. H. MARSHALL, *op.cit.*, p. 8.

¹⁹⁷ T. H. MARSHALL, *op.cit.*, p. 25.

¹⁹⁸ *Ibid.*, p. 26.

¹⁹⁹ « To enable every man to be a gentleman », *ibid.*, p. 6.

²⁰⁰ *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)²⁰¹ ; le droit à un salaire digne²⁰² ; le droit à la protection dans l'usine ou au travail (pour les femmes et les enfants²⁰³ ; le droit à une aide juridictionnelle²⁰⁴ ; le droit à la santé²⁰⁵ ; et finalement le droit au logement²⁰⁶. La citoyenneté sociale comprend même une certaine notion de solidarité rattachée à la participation qui conduira à ce qu'il appelle la citoyenneté industrielle²⁰⁷. 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 tous²⁰⁸. 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 »²⁰⁹. Dès lors, « le paysan anglais devient un membre de la société dans laquelle il y a, au moins théoriquement, une loi

²⁰¹ *Ibid.*, p. 22.

²⁰² *Ibid.*, p. 21.

²⁰³ *Ibid.*, p. 24.

²⁰⁴ *Ibid.*, p. 48.

²⁰⁵ *Ibid.*, p. 48-53.

²⁰⁶ *Ibid.*, p. 60.

²⁰⁷ *Ibid.*, p. 44.

²⁰⁸ 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.

²⁰⁹ « *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 »²¹⁰ ; avant de conclure : « lorsque la liberté est devenue universelle, la citoyenneté a évolué d'une institution locale vers une institution nationale »²¹¹.

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 »²¹².

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 droit²¹³. 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 femmes²¹⁴. 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 transports²¹⁵. 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 temps²¹⁶.

S'agissant de la citoyenneté sociale, le champ d'application personnel tient là encore une place majeure²¹⁷ avec le même biais que précédemment. Marshall cherche à identifier ce qu'il appelle

²¹⁰ « 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.

²¹¹ « When freedom became universal, citizenship grew from a local into a national institution. » MARSHALL, p. 18.

²¹² « It did not confer a right, but it recognised a capacity. » MARSHALL, p. 20.

²¹³ 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).

²¹⁴ 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.

²¹⁵ Voir *infra*, IIA.

²¹⁶ Voir *infra*, IIB.

²¹⁷ 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 »²¹⁸.

§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 indigents²¹⁹ 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 »²²⁰. 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 »²²¹. 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 capitalistes²²². Marshall concentrait son attention sur la contradiction entre une égalité formelle tenant à la citoyenneté et une inégalité sociale de fait²²³. Les droits sociaux accordés seraient une façon de réconcilier ou au moins de limiter, les conflits entre capitalisme et citoyenneté. Il explique que

²¹⁸ Voir *infra*, début de la deuxième partie et troisième partie.

²¹⁹ Selon Marshall, les indigents sont à distinguer des pauvres qui doivent quand même trouver une incitation à travailler.

²²⁰ « *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.

²²¹ « *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.

²²² 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.

²²³ T.H. MARSHALL, *op. cit.*, spec. p. 6 et s.

les droits sociaux, via l'État providence, égaliseraient les chances²²⁴. 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 sociale²²⁵.

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 statut²²⁶, d'autres aux droits²²⁷, à l'égalité²²⁸, à la participation²²⁹ ou encore à l'universalité²³⁰. 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.

²²⁴ « *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.

²²⁵ Voir *infra*, troisième partie.

²²⁶ 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>.

²²⁷ J.M. BARBALET, *Citizenship: Rights, Struggle, and Class Inequality*, Milton Keynes, Open University Press, 1988.

²²⁸ 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.

²²⁹ 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.

²³⁰ 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 2. Comprendre la citoyenneté sociale au travers des époques

Au-delà de la question de la citoyenneté industrielle qui appelle la solidarité²³¹, l'aspect de la citoyenneté sociale de Thomas H. Marshall qui intéresse cette étude et que nous voulons étudier plus avant est la question de l'universalité et l'universel²³². 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 définitions²³³. 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 »²³⁴. En droit plus précisément, on trouvera une universalité des biens ou budgétaire pour appréhender l'ensemble des biens ou des rentrées et des dépenses²³⁵. 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)²³⁶. 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).

²³¹ Pour de plus amples développements sur cette question de la solidarité, voir le chapitre suivant, section 1, §2.

²³² 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>.

²³³ Voir aussi *supra*, une analyse plus historique Partie 2, Chapitre 1, Section 2.

²³⁴ Voir les définitions de « Universel » et « universalité » du Larousse.

²³⁵ Voir la définition de Universalité du CNRTL, <https://www.cnrtl.fr/definition/universalit%C3%A9>.

²³⁶ D. ROMAN, « L'universalité des droits sociaux à travers l'exemple du droit à la protection sociale », *CRDF*, N°7, 2009, pp. 117-132.

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 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 principalement à la protection sociale et de l'accès aux soins de santé des travailleurs de plateformes numériques, sans pour autant exclure le droit à un salaire minimum ou le droit à la formation. 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 (§1) 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 »²³⁷ nationalement ou encore garanti à l'échelle nationale (A), mais encore faut-il qu'il soit effectif (B).

A. Un droit institutionnalisé

²³⁷ 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.

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 »²³⁸ 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 citoyens²³⁹ 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 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 autres²⁴⁰.

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'utilisateur²⁴¹. 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. Selon Frédéric F. Martin²⁴², 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,

²³⁸ 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.

²³⁹ Voir *infra* pour la définition de ce terme.

²⁴⁰ 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.

²⁴¹ L'utilisateur 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.

²⁴² 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.

dès 1944, par l'O.I.T. dans la Déclaration de Philadelphie²⁴³ tandis que Thomas H. Marshall défend, en 1949, l'idée d'une citoyenneté sociale²⁴⁴. 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.

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 ». En Suisse, tous les travailleurs ont une couverture maladie et une assurance invalidité universelles. En France, par exemple, il existe un régime universel « de base » (CMU santé, maladie²⁴⁵).

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 variables²⁴⁶. L'accès à ce socle pourrait être conçu comme un droit universel conduisant à une citoyenneté sociale.

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.

B. Une institutionnalisation empêchée par un manque d'effectivité

Selon Frédéric F. Martin, la convergence de l'après-guerre des États pour la mise en œuvre d'une sécurité sociale « 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

²⁴³ A. SUPLOT, *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.

²⁴⁴ T.H. MARSHALL, *Citizenship and Social Class and Other Essays*, Cambridge University Press, 1950.

²⁴⁵ 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.

²⁴⁶ Voir le dossier sur l'accès aux soins des travailleurs de plateformes (coordonné par C. MARZO), *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.

garanties » (sans même parler des désignations²⁴⁷). Les comparaisons internationales et les typologies, à commencer par celle de G. Esping-Andersen, sont à cet égard particulièrement éclairantes²⁴⁸. D'une part, l'universalité proclamée est loin d'être 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 conditionnées²⁴⁹. 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 police²⁵⁰.

Pour Frédéric F. 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 fundamentalité. 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 Thomas 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

²⁴⁷ « 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 fundamentalité 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

²⁴⁸ 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.

²⁴⁹ Voir C. BEC, *La sécurité sociale : une institution de la démocratie*, Gallimard, 2014.

²⁵⁰ Fr.-X. MERRIEN [et al.], *L'État social. Une perspective internationale*, Armand Colin, 2005.

citoyenneté aboutie »²⁵¹.

La question de l'effectivité du droit est un problème majeur. Marshall y répond implicitement. 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 effectivité²⁵². 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 »²⁵³.

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 numériques²⁵⁴. Comme nous l'avons vu *supra* lors de l'analyse de l'accès aux soins des travailleurs de plateformes²⁵⁵, plusieurs conditions peuvent limiter l'accès effectif des travailleurs de plateformes aux soins : l'exigence d'une quotité suffisante de travail pour bénéficier de prestations, la contrainte d'une ancienneté sur le poste de travail, les seuils de revenu et de durée (périodes d'acquisition, délais d'attente, périodes minimales de travail, durée des prestations) ou encore le caractère

²⁵¹ 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>).

²⁵² D. ROMAN, « L'universalité des droits sociaux à travers l'exemple du droit à la protection sociale », *CRDF*, N°7, 2009, pp. 117-132.

²⁵³ 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.

²⁵⁴ 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>.

²⁵⁵ Voir *supra*, Partie 1, Chapitre 1, Section 2, §2.

facultatif d'un régime. Il faut répéter ici qu'un régime de protection sociale optionnel est un danger pour l'effectivité ou pour l'existence même de ce qu'est le droit à la sécurité sociale²⁵⁶. 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 soins²⁵⁷. L'institutionnalisation des droits pourrait dès lors être remise en question.

La même conclusion peut être tirée pour le droit à la formation qui existe sous une forme universelle bien qu'il connaisse des restrictions²⁵⁸. La question d'un droit à un salaire minimum est plus difficile encore, mais on peut considérer qu'un revenu minimum est assuré tendant à une certaine conception de l'universalité tout en ajoutant aussitôt qu'un salaire minimum n'est pas accordé à tous annihilant ici encore l'effectivité du droit²⁵⁹. 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.

§2. Un statut unique

Selon Thomas H. 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 entre le système britannique des années 50 (A), le système français actuel (B) et les recommandations internationales (C). IL s'agit à chaque fois de se demander s'il existe un statut unique ou des statuts multiples, ou encore si on assiste à une superposition des statuts.

A. Un ou des statuts dans le rapport Beveridge de 1942

Le système britannique des années 50 qui est fondé sur un rapport de Beveridge en 1942 fait écho aux développements internationaux de l'époque²⁶⁰. C'est ce rapport et la loi qui s'ensuit qui a permis à Marshall de développer son concept de citoyenneté sociale. C'est en réalité un

²⁵⁶ 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 ».

²⁵⁷ Voir aussi *supra*, Partie 1, Chapitre 1, Section 1, et l'étude CEPASSOC de F. GALLOT et A. KOEHLIN, in C. MARZO (dir.), *Réinventer les fondements de la protection sociale*, op. cit.

²⁵⁸ Voir *supra*, Partie 1, Chapitre 3.

²⁵⁹ Voir *supra*, Partie 1, Chapitre 2.

²⁶⁰ 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).

système de protection sociale fondé sur deux idées clefs²⁶¹ : 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 trouver²⁶². 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 travailler²⁶³. La distinction surprend aujourd'hui en particulier lorsqu'on considère la position de la femme²⁶⁴. 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 rapport²⁶⁵). 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 plus jeunes et les plus 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.

Le système est fondé sur une superposition d'un statut unique de citoyen auquel est superposé une multitude d'autres statuts ou de sous-statuts qui permettent de catégoriser les personnes et de leur accorder des droits et des devoirs. Le problème est définitionnel : où commence le statut ? Où s'arrête la catégorie juridique ? Le même constat se retrouve en France et au niveau international.

B. Un ou des statuts dans le système de sécurité sociale français

²⁶¹ 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.

²⁶² W. BEVERIDGE, *Full employment in a free society*, New York, Norton, 1945.

²⁶³ Rapport librement accessible dans son intégralité : <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/coll-9-health1/coll-9-health/> (24/5/21).

²⁶⁴ Voir *supra*, champ d'application.

²⁶⁵ 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 français²⁶⁶. 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 France²⁶⁷), 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 différence²⁶⁸. 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 plateforme²⁶⁹. 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 privée²⁷⁰.

C. Un ou des statuts prôné(s) au niveau international

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 »²⁷¹. Autrement dit, le socle de base ne remet pas en question un système bismarckien supplémentaire.

²⁶⁶ 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.

²⁶⁷ 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*.

²⁶⁸ 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.

²⁶⁹ Voir *supra*. C'est le cas de la Suède, voir A. HARTZEN, RDSS, 2022-6, p. 30.

²⁷⁰ 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.

²⁷¹ 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 graduelles²⁷². 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 sociales²⁷³. 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 2021²⁷⁴.

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. Mais le simple fait de poser la question en ces termes montre le changement de paradigme : le citoyen sera un indigent et on cherchera à protéger les plus pauvres comme le faisait la *Poor law* du XIX^{ème} siècle anglais. Une solution pourrait être de se rattacher à la fundamentalité des droits du citoyen ?

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

²⁷² *Ibid.*

²⁷³ 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.

²⁷⁴ 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.

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 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 fondamentaux²⁷⁵. Thomas H. 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 advenir²⁷⁶. 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 pandémie²⁷⁷, 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 importantes²⁷⁸. 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.

²⁷⁵ S. MOYN, *The Last Utopia*, Harvard University Press, 2012, chap. 1 et 5.

²⁷⁶ 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.

²⁷⁷ 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?>

²⁷⁸ OCDE, *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, 13 nov. 2015, 368 pages.

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 sociale universelle²⁷⁹. 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 »²⁸⁰. 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 universelle²⁸¹. L'universalité de la protection repose sur la solidarité sociale²⁸². L'Organisation internationale du Travail définit la sécurité sociale universelle comme « le système de sécurité sociale qui garantit à chacun un accès à une protection complète, adéquate et durable au cours du cycle de la vie »²⁸³. Cette universalité se traduit par une double dimension, à la fois horizontale « garantissant l'accès à des soins de santé essentiels et à une sécurité élémentaire de revenu pour tous », et verticale « garantissant progressivement des niveaux de protection plus élevés »²⁸⁴.

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 2019²⁸⁵, 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 obligatoire²⁸⁶ et en veillant à ce que les cotisations soient proportionnelles à la capacité contributive des travailleurs non-salariés²⁸⁷. 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.

²⁷⁹ 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.

²⁸⁰ 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.

²⁸¹ Art. 3, a, Recommandation n° 202 de l'OIT sur les socles de protection sociale du 14 juin 2012.

²⁸² Voir *infra*, Partie III, Chapitre sur le droit international.

²⁸³ ILO, *World Social Protection Report 2020-22: Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future*, Genève, International Labour Organization, 1 sept. 2021, p. 229. Cette définition apparaît constante dans les documents de l'OIT. Voir les rapports antérieurs : BIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019 : Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable*, Genève, Organisation Internationale du Travail, 29 nov. 2017 ; BIT, *La sécurité sociale pour tous : la stratégie de l'Organisation internationale du Travail : mettre en place des socles de protection sociale et des systèmes complets de sécurité sociale*, Genève, Organisation Internationale du Travail, 2012.

²⁸⁴ BIT, *La sécurité sociale pour tous*, *op. cit.*, p. 3 et s. ; repris dans : BIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-19*, *op. cit.*, p. 7-8.

²⁸⁵ 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.

²⁸⁶ *Ibid.*, Point 8.

²⁸⁷ Comme l'avait proposé le Conseil national du numérique, voir Conseil national du Numérique, *Travailler à l'ère des plateformes*, 2020.

Il faudrait bien sûr se poser la question de savoir ce que signifie la fundamentalité d'un droit. Sans nous y attarder, nous renverrons aux travaux menés par Diane Roman dans le cadre d'une projet de recherche sur les droits sociaux intitulé 'Droits des pauvres, pauvres droits'²⁸⁸. Elle s'était fixé pour objectif de rechercher les droits sociaux fondamentaux dans une analyse de droit national, comparé, européen et international. La comparaison montre que ces droits trouvent des définitions et des mises en œuvres variées et il est difficile de dire à quel moment un droit est effectif, à quel moment un droit est fondamental. Dans un article de synthèse de la comparaison européenne réalisé dans le cadre de ce projet, il était apparu par exemple que les britanniques ne se posent pas la question de la fundamentalité du droit parce que leur système constitutionnel les empêche de se poser la question explicite de la constitutionnalité d'un droit en l'absence d'une constitution écrite²⁸⁹. Peut-être faut-il alors dépasser cette question pour s'intéresser à la titularité des droits : Si ces droits 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 pays²⁹⁰ et les non-citoyens ou étrangers qui n'ont pas les mêmes droits.

Dans son essai, Thomas H. 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 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 citoyenneté²⁹¹. 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.

²⁸⁸ D. ROMAN (dir.), *Droits des pauvres, pauvres droits ?*, *Recherches sur la justiciabilité des droits sociaux*, Rapport de recherche, 2010.

²⁸⁹ Voir C. MARZO, « La protection des droits sociaux dans les pays européens » in dossier Les droits sociaux en Europe (coordination : Diane ROMAN et Claire MARZO), *Revue internationale de droit comparé*, juin 2010, n°1/2.

²⁹⁰ 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.

²⁹¹ 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.

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 »²⁹². 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 soins²⁹³. 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.

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 ?

²⁹² 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>.

²⁹³ I. DAUGAREILH, *La santé des travailleurs de plateformes en France*, RDSS, 2022-6.

Chapitre 3. Repenser les fondements de la protection sociale aujourd'hui

La citoyenneté sociale ne sera pas nécessairement un vocable adapté pour repenser la protection sociale des travailleurs de plateformes. Si elle doit être envisagée comme telle, il faut avoir en tête les évolutions plus récentes de la protection sociale dans les différents Etats membres de l'Union européenne. Il faut aussi se rendre compte que des valeurs portées par la citoyenneté sociale doivent aussi être étudiées et comprises séparément parce qu'elles se sont développées parfois sans le support conceptuel de la citoyenneté sociale. Par exemple, en France, où ne connaissait pas la citoyenneté sociale, on a pu voir les fondements de l'universalité et de la solidarité se développer et se construire. Il est utile de les comprendre dans leur contexte spécifique pour pouvoir ensuite prendre la mesure des changements qu'ils peuvent impliquer.

En d'autres termes, 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 prospective²⁹⁴, le choix a été fait de réunir plusieurs disciplines afin d'une part de revenir à ses fondements et de comprendre dans quelle mesure ceux-ci et celle-ci sont remis en question ou renouvelés par le travail de plateformes (Section 1) et de penser d'autre part les évolutions de la protection sociale dans son ensemble et pour les travailleurs de plateformes numériques (Section 2)²⁹⁵.

Section 1. 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 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 »²⁹⁶.

Tous les fondements ne pourront pas être vus. Parce qu'ils sont dans la continuité de la citoyenneté sociale, nous nous intéresserons particulièrement à des fondements institutionnels (§1) et des fondements normatifs (§2) dans deux parties consécutives.

§1. Les fondements institutionnels

²⁹⁴ 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.

²⁹⁵ 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.

²⁹⁶ Trois définitions du dictionnaire Larousse.

Il faut d'abord se pencher sur les fondements institutionnels de la protection sociale et particulièrement ceux qui reflètent la citoyenneté sociale. Ces fondements institutionnels, en d'autres termes relatifs aux institutions, permettent d'examiner le contexte historique et les institutions ou structures qui ont accompagné l'émergence de la protection sociale (et parfois de la citoyenneté 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 (A) et aux acteurs sociaux (B) dans un cadre principalement français qui n'exclut pas une comparaison avec l'État providence du Royaume-Uni et avec l'Union européenne.

A. L'Etat social

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 européenne²⁹⁷ ou de repenser l'État providence britannique²⁹⁸, 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'Etat 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'Etat 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,

²⁹⁷ 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.

²⁹⁸ 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.

encore aujourd'hui comme fondamentaux en Angleterre : l'accès à la santé, l'enseignement secondaire universel et un système d'assurance nationale²⁹⁹.

Elle explique que, aujourd'hui, parce que 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. Pourtant c'est cette démarche qu'elle privilégie. S'appuyant sur des recherches approfondies sur les changements dans le travail et le bien-être³⁰⁰, elle soutient qu'il n'est pas nécessaire de recréer un idéal dépassé mais simplement de se souvenir des principes qui l'ont inspiré. Selon Ursula Huws, 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 plateformes³⁰¹.

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 syndicale³⁰².

B. Les acteurs sociaux

²⁹⁹ *Ibid.*

³⁰⁰ 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.

³⁰¹ U. HUWS, 2023, *ibid.*

³⁰² U. HUWS, *ibid.*, conclusion.

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 force³⁰³. Un retour historique sur l'évolution des rapports entre État et acteurs sociaux dans la construction de la protection sociale³⁰⁴ éclaire les luttes sociales actuelles au cœur du travail de plateformes³⁰⁵. Cet aspect ayant été traité à de nombreuses reprises. Nous renverrons simplement à cette littérature fournie³⁰⁶. Les différents acteurs s'appuieront sur des valeurs, des fondements normatifs.

§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 normatifs³⁰⁷, 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.

³⁰³ 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.

³⁰⁴ 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.

³⁰⁵ 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.

³⁰⁶ Voir par exemple I. DAUGAREILH, rapport de recherche ou encore J. DIRRINGER, rapport de recherche Transen.

³⁰⁷ 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>.

Francis Kessler distingue trois conceptions différentes de la protection sociale et des techniques qui y sont rattachées³⁰⁸ :

-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.

-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'autres³⁰⁹ 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 normatifs³¹⁰. Derrière le premier modèle, le besoin et la solidarité apparaissent davantage³¹¹. Le second repose sur l'idée de réciprocité. Le troisième recherche l'universalité. Le premier et le troisième fondement retiendront particulièrement notre attention parce qu'ils s'inscrivent dans une logique de citoyenneté sociale³¹². Il est donc nécessaire de les comprendre avant même de s'intéresser à cette citoyenneté, en dehors de la citoyenneté pour ensuite procéder à la confrontation. Dans ce cadre, la solidarité fait l'objet d'une section (A) et 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

³⁰⁸ F. KESSLER, *Droit de la protection sociale*, 3ème édition, Dalloz, 2009.

³⁰⁹ ESPING ANDERSEN par exemple.

³¹⁰ J. CLASEN, W. van OORSCHODT, "Changing principles in European social security", *European journal of social security*, vol. 4, 2002, p. 89.

³¹¹ 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.

³¹² Voir *infra*, Chapitre 2 sur la citoyenneté sociale et ses fondements.

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 innée ³¹³. 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. Sommé de répondre à la question sociale, il présente 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 les deux grandes causes qui divisent les sociétés, le libéralisme et le socialisme³¹⁴. 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 » », déclare-t-il. 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 »³¹⁵. 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 Léon 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 »³¹⁶.

³¹³ Voir la contribution de M. C. BLAIS *ibid.*

³¹⁴ L. BOURGEOIS, *Solidarité*, A. Colin 1896, reed. Le Bord de l'Eau éditions, 2008, avec une présentation par mes soins.

³¹⁵ Voir la contribution de M. C. BLAIS *ibid.*

p M. C. BLAIS, *op. cit.*

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 sociale³¹⁷.

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 complété par divers textes adoptés entre 1945 et 1946³¹⁸ 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 actifs³¹⁹. Cette conception d'un nouveau contrat social est incarnée dans le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 tant à l'article 12³²⁰ qui mentionne expressément le principe de solidarité, qu'à l'article 11³²¹. 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 1958³²².

Ces déclarations auront toutefois une incidence normative sur l'effectivité du principe de solidarité, comme le révèlent les décisions du 16 janvier 1986³²³, dans laquelle le Conseil constitutionnel souligne « [qu']en vertu de l'article 34 de la Constitution, la loi définit les

³¹⁷ M. C. BLAIS, *op. cit.*

³¹⁸ 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.

³¹⁹ Voir la contribution de J. SELLAM 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.

³²⁰ 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

³²¹ 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 ».

³²² M. BORGETTO & M. LAFONRE, « I- Généalogie », dans M. BORGETTO & M. LAFONRE (dir.), *La République Sociale*, Paris, PUF, 2000, p. 19 à 65.

³²³ Décision n°85-200 DC du 16 janvier 1986, Cumul emploi-retraite, considérant 7.

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 1987³²⁴, 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.

Le principe de solidarité est également expressément mentionné notamment à l'article L.111-1 du Code de la Sécurité Sociale³²⁵ consacré au fondement de cette dernière. 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, notamment la loi du 9 mars 2010 relative à la réforme des retraites³²⁶ 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 2015³²⁷ 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 des droits fondamentaux de l'Union européenne adopte la solidarité 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 publique³²⁸.

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 référence³²⁹. 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

³²⁴ 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).

³²⁵ Art. L. 111-1 al. 1^{er} du Code de la sécurité sociale : La sécurité sociale est fondée sur le principe de solidarité nationale.

³²⁶ Loi n°2010-237 du 9 mars 2010 relative à la réforme des retraites.

³²⁷ La loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement.

³²⁸ M.-C. BLAIS, *op.cit.*

³²⁹ M.-C. BLAIS, *op.cit.*

indépendants³³⁰. 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 2016³³¹ 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 plateforme³³² de mise en relation par voie électronique ».

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 indépendants³³³ recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique³³⁴ ». 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 2019³³⁵ 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

³³⁰ J. SELLAM, *op.cit.*

³³¹ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

³³² 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.

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.

³³³ Nous soulignons.

³³⁴ Il est intéressant de relever que l'article se limite à une identification générique des plateformes comme de la seule mise en relation.

³³⁵ LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

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. Apparaît un régime juridique exorbitant, caractérisé par un système de protection sociale éclaté ou sur mesure qui émerge, à rebours du principe de solidarité qui l'a fondé. Le fondement de l'universalité est lui aussi remis en question par le travail de plateformes numériques.

B. L'universalité

1. L'universalité dans l'histoire

Frédéric F. Martin rappelle les évolutions historiques du concept d'universalité en remontant à la Révolution française pour envisager la construction des droits sociaux et leur déconstruction³³⁶. 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 humain³³⁷. 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 la 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

³³⁶ Voir la contribution de F. 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.

³³⁷ 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.*

conforterait ce constat rapide qu'il y aurait moins universalité de la protection sociale qu'une progressive universalisation de celle-ci³³⁸.

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 relative³³⁹. 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 juridictionnelle³⁴⁰.

Selon Frédéric F. 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 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 public³⁴¹. 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

³³⁸ 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.

³³⁹ D. LOCHAK, *Le droit et les paradoxes de l'universalité*, PUF, 2010.

³⁴⁰ D. ROMAN, *La cause des droits. Écologie, progrès social et droits humains*, Dalloz, 2022, p. 44-62, 65-66.

³⁴¹ 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.*).

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 droits³⁴².

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 française³⁴³. 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 seulement³⁴⁴. 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 droits³⁴⁵.

2. L'universalité pour les travailleurs de plateformes

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 sociaux³⁴⁶. 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

³⁴² 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.*

³⁴³ 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.

³⁴⁴ 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, « Républicanisme et protection sociale : l'opposition Paine-Condorcet », *Le républicanisme social : une exception française ?*, sous la dir. de P. CRETOIS et St. ROZA, Éditions de la Sorbonne, 2014, p. 129-146.

³⁴⁵ 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>).

³⁴⁶ 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.

l'idée que l'universalisation de la protection sociale forge l'idée même de citoyenneté sociale³⁴⁷ et à faire de la République française une « république [...] sociale »³⁴⁸.

Toujours selon Josépha Diringier, 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 statuts³⁴⁹. En somme, l'universalité des droits ne signifie pas nécessairement toujours uniformité et égalité des droits. Elle peut se contenter d'une simple 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 »³⁵⁰.

Pour chaque risque social³⁵¹, 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 »³⁵². 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 Diringier, de même que la première partie de notre étude, met en lumière une universalité amputée, incomplète. Selon elle, « les réformes ont renoncé à l'ambition

³⁴⁷ 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>

³⁴⁸ Art. 1^{er} de la Constitution.

³⁴⁹ J. DIRINGER « L'avenir du droit de la protection sociale dans un monde ubérisé », *RFAS* 2018, p. 33-50

³⁵⁰ D. ROMAN, « L'universalité des droits sociaux à travers l'exemple du droit à la protection sociale », *CRDF*, N° 7, 2009, pp. 117-132

³⁵¹ 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 ».

³⁵² P. DURAND, *Politique contemporaine de la Sécurité sociale*, 1^{ère} éd. 1953 ; rééd. 2005 Dalloz.

fondamentale de l'universalisation de la protection sociale »³⁵³. 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 »³⁵⁴. 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 sociale³⁵⁵.

D'autres fondements plus nouveaux pourraient aussi être envisagés³⁵⁶. A ce stade, il suffit de constater que la solidarité et l'universalité se présentent comme des fondements utiles mais insuffisants pour assurer la protection sociale des travailleurs de plateformes et que chacun est compris comme vicié ou mal appliqué à l'époque contemporaine. Il est probable que cette analyse tienne à la modernité et à l'évolution des concepts dont l'application concrète dénature la théorie pure. Et dans cette mesure, il est possible aussi que la citoyenneté sociale ne trouve pas une meilleure application que ces deux fondements, mais il est néanmoins intéressant de l'étudier et de comprendre ses rapports avec lesdits fondements.

Section 2 : Les nouvelles tendances de la protection sociale

Un aperçu général des évolutions de la protection sociale (§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 : faire face au sous-emploi de catégories vulnérables et à la numérisation

³⁵³ J. DIRRINGER, *op. cit.*

³⁵⁴ L. ISIDRO, « L'universalité en droit de la protection sociale », *Dr. soc.* 2018, p.378

³⁵⁵ 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.

³⁵⁶ 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 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 retraites. Voir par exemple CJUE 17 juillet 2014, arrêt Léone, Affaire C-173/13. 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.

Le rapport d'un groupe d'experts de haut niveau de l'Union européenne paru en 2023 montre les tendances évolutives générales de la protection sociale en Europe³⁵⁷. 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 « 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 actif³⁵⁸.

Ce rapport met également en lumière l'impact de la numérisation³⁵⁹. 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 terme³⁶⁰. L'économie des plateformes se caractérise par une forte proportion de travail précaire, tandis que les lacunes en matière de

³⁵⁷ 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).

³⁵⁸ 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).

³⁵⁹ 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.

³⁶⁰ *Loc. cit.*

compétences et d'accès aux technologies de l'information risquent d'accroître les inégalités³⁶¹. 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 sociale³⁶². 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 sociaux³⁶³ 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-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) »³⁶⁴. Les données disponibles pour sept États membres révèlent un taux élevé de pauvreté de ces travailleurs non salariés et sans salariés³⁶⁵. 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)³⁶⁶. 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 : la question du statut

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

³⁶¹ Traduction du rapport, p. 9.

³⁶² 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.

³⁶³ 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.

³⁶⁴ Eurostat, Labour Force Survey, cité dans le Rapport COM(2023) 43 final, *op.cit.* p. 13.

³⁶⁵ Eurostat, statistiques EU-SILC 2019 utilisées dans le projet de l'Union «Working Yet Poor», <https://workingyetpoor.eu/deliverables/> (consulté le 15/2/23).

³⁶⁶ Belgique, Allemagne, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne et Suède, voir le rapport, p. 13.

l'incidence de ce statut sur la protection sociale. Les rapports et les propositions doctrinales se sont multipliés³⁶⁷. Dans de nombreux pays européens, l'accès des travailleurs des plateformes à la protection sociale est considéré comme posant problème et nécessitant une action étatique³⁶⁸. 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 avant³⁶⁹ et depuis la pandémie³⁷⁰.

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 plateformes³⁷¹. 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 travail³⁷². 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. 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 française³⁷³, 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

³⁶⁷ 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. DIRINGER.

³⁶⁸ Rapport COM(2023) 43 final, *op.cit.* p. 17-18.

³⁶⁹ CNNum (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).

³⁷⁰ Voir par exemple CNNum (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).

³⁷¹ Partie VII du code du travail.

³⁷² Voir la saga jurisprudentielle ponctuée par l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 4 mars 2020, n° 19-13316.

³⁷³ J. BARTHELEMY, et G. CETTE, *Travailleur au XXIème siècle : l'ubérisation de l'économie ?*, 2017, Paris, Odile Jacob.

travailleurs indépendants). La loi *El Kohmri* avait opté pour une solution de compromis³⁷⁴ et l'arrêt de la Cour de Cassation du 4 mars 2020 en la matière est à ce titre encourageant³⁷⁵. 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 existants³⁷⁶, bien que des conditions d'admissibilité différentes puissent être nécessaires dans ce cas (comme en Irlande)³⁷⁷.

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 catégorie³⁷⁸ qui peut avoir ses propres caractéristiques empruntées à la fois aux deux statuts. C'est le cas au Danemark et en Espagne. 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 ans³⁷⁹. 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 collective³⁸⁰. « Ce cercle concentrique, pour reprendre l'expression de Mark Freedland, autour du champ d'application du contrat de travail de droit commun ? pourrait réceptionner toutes les formes de travail pour lesquelles ni le contrat de travail de

³⁷⁴ 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. POCHET, *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).

³⁷⁵ Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 4 mars 2020, n° 19-13316.

³⁷⁶ Le rapport note que c'est le cas comme en Croatie, en République tchèque, à Malte, au Luxembourg, en Pologne et en Slovénie.

³⁷⁷ 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.

³⁷⁸ 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).

³⁷⁹ 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

³⁸⁰ National Minimum Wage Act, 1998 (NMWA); Working Times Regulation, 1998 (WTR); Trade Union and Labour Relations Act (TULCRA) 1992.

droit commun ni le contrat de prestation de services ne seraient adaptés »³⁸¹. 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 »³⁸², 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 propositions³⁸³ 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 contrat de travail (salarié, indépendant ou auto-entrepreneur³⁸⁴). 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 travailleurs³⁸⁵. 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'activités³⁸⁶.

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

³⁸¹ K. VAN DEN BERGH, La charte sociale des opérateurs de plateformes : « Couvrez cette subordination que je ne saurais voir », *Droit social*, 2020 p.439.

³⁸² *Ibid.*, p. 439.

³⁸³ 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).

³⁸⁴ 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*'.

³⁸⁵ 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*.

³⁸⁶ S. MAGOGA, *op. cit.*

garantir un financement durable des dépenses publiques. Par exemple, les appels de l'OIT pour une universalisation de la protection sociale se sont multipliés³⁸⁷. L'Union européenne envisage aussi, de plus loin, aussi bien une approche catégorielle³⁸⁸ qu'un changement plus général³⁸⁹. 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 d'accorder un accès (complet) à certains groupes actuellement non couverts, en particulier les travailleurs non salariés³⁹⁰. 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 concernées³⁹¹. Les questions de volontariat social,

³⁸⁷ 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.

³⁸⁸ Communication de la Commission, Une Europe sociale forte pour des transitions justes, 14.1.2020, COM(2020) 14 final.

³⁸⁹ 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).

³⁹⁰ 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.

³⁹¹ Déclaration des organisations patronales intersectorielles européennes sur le cadre de suivi de l'accès des

de financement participatif, de responsabilité sociale des entreprises doivent également être posées. Dans ce contexte de questionnement généralisé, 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.

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).

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 Thomas H. 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 les principes d'universalité et de solidarité qui seront au fondement des considérations de politique législative à venir.

Partie III. Le travail de plateformes à la lumière de la citoyenneté sociale

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 faut repenser le système de protection sociale de façon à se conformer aux recommandations internationales et européennes d'une plus grande égalité entre les travailleurs en termes d'accès aux droits sociaux³⁹². Cette analyse peut être déclinée dans chaque ordre juridique : en France, au niveau de l'Union européenne et en droit international. 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. Chaque chapitre est présenté selon une méthode différente qui tient aux spécificités des droits envisagés.

Au niveau national, en France, la question doit être posée de l'étude des deux prismes identifiés en fin de partie II. Il s'agit de comprendre dans quelle mesure les fondements de l'universalité et la solidarité peuvent transformer les considérations de politique législative existante. C'est la question de la réalité de la mise en œuvre de la protection sociale, de la réalité d'une sortie de la dichotomie salariat/ travail indépendant autant que celle de l'implication des acteurs sociaux au niveau local et national (Chapitre 1).

Au niveau de l'Union européenne, la méthode ne peut pas être la même. La sortie du niveau national implique que les acteurs ne seront pas les mêmes, que les enjeux seront différents. Il ne s'agit plus de se demander quelle sont les mesures prises au front pour venir en aide aux travailleurs de plateformes numériques, mais de comprendre comment l'Union européenne peut venir en aide aux Etats pour protéger ces travailleurs.

Le projet CEPASSOC a été rythmé par les aléas du projet de directive sur le travail de plateformes. On a pu penser en décembre 2023 que les deux projets (de directive et CEPASSOC) s'éteindraient en même temps, mais il semble que la proposition de directive puisse finalement voir le jour. Alors que le projet de directive a débouché sur un nouveau blocage au Conseil le 16 février 2024 qui aurait pu mettre fin à ce projet, puis à une reprise en mars 2024, le projet CEPASSOC conduit à ce rapport final. 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.

La présentation est de ce fait nécessairement différente d'un cadre national. Il a été choisi de présenter les différents droits des travailleurs de plateformes numériques sur fond de droit primaire (traités) et secondaire (directives et règlements) et la façon dont l'Union européenne avance et pourrait avancer dans la construction de ce nouveau carcan juridique (Chapitre 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. Ici encore, la spécificité de ce droit implique une présentation différente : la diversité des organisations internationales et leurs rôles et compétences variés implique de les traiter respectivement pour comprendre comment

³⁹² 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.

chacune peut –ou pas – et avec ses limites– concourir à l’édification d’un droit des travailleurs de plateformes numériques (Chapitre 3).

Chapitre 1. Considérations de politique législative en France

Les deux mots clefs du chapitre précédent, la solidarité et l'universalité sont le fil rouge des considérations de politique législative proposées en France. L'universalité touche au champ d'application de la protection sociale et permet une plus grande justice. La solidarité est apparue comme un concept utile parce qu'il fédère les acteurs pour permettre dans le même ordre d'idée une meilleure organisation de la protection sociale. Il faut envisager, dans l'ordre juridique français, la citoyenneté sociale au sens de l'universalisation des droits sociaux (Section 1) et la citoyenneté sociale au sens de la citoyenneté industrielle ou la mobilisation des travailleurs (Section 2).

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 précédentes³⁹³, il faut néanmoins envisager les propositions insufflées par ce concept : peut-on envisager de quitter le chemin de la contractualisation de la protection sociale (§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 contractualisation 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 F. 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 moderniser l'économie et à « réduire le train de vie de l'État »³⁹⁴ quand on n'impose pas à celui-ci, ailleurs, des « ajustements structurels ». En matière de protection sociale, les incidences sont complexes³⁹⁵. 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

³⁹³ Voir les conclusions de la deuxième partie.

³⁹⁴ 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).

³⁹⁵ 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.

juridictionnelle des droits fondamentaux³⁹⁶. 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 justiciabilité³⁹⁷.

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 éclaire »³⁹⁸. 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 2017, Isabelle Desbarats identifiait certaines pistes de réflexions « face [aux] réponses imparfaites du législateur de 2016 »³⁹⁹. Elles restent d'actualité en 2019 face à la loi LOM et encore aujourd'hui. Elle identifie ainsi trois grands axes de réflexions, bien connus⁴⁰⁰. Le premier vise à rattacher automatiquement les travailleurs de plateformes au statut de salarié. L'auteure 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 difficile⁴⁰¹.

Le second axe, souvent évoqué, suppose la création d'un tiers statut. Prôné par le rapport de MM. Antonmattei et Sciberras⁴⁰² - qui proposent la création d'un troisième statut hybride entre salarié et indépendant, celui de travailleur économiquement dépendant, il a pour but de sécuriser la situation juridique des travailleurs juridiquement autonomes, mais fortement liés

³⁹⁶ « 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>).

³⁹⁷ 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.

³⁹⁸ 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.

³⁹⁹ 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.

⁴⁰⁰ Voir aussi *supra* les propositions similaires faites au niveau européen, Partie II, Chapitre 3, Section 2, §2.

⁴⁰¹ Ou bien faudrait-il également redéfinir le salariat.

⁴⁰² 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.

aux entreprises clientes. C'est une analyse d'une grande actualité à l'heure où croît le nombre de ces « travailleurs indépendants économiquement dépendants ». Mais 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 Malraux⁴⁰³. 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 remet pas en question et qui 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 statuts⁴⁰⁴ 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 recommandation 202⁴⁰⁵ 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.

⁴⁰³ 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.

⁴⁰⁴ 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.

⁴⁰⁵https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524.

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 ?

Une dernière possibilité 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 indépendants⁴⁰⁶. 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 ou le dialogue social. Ce mouvement que Michel Coutu et Harry Arthurs ont appelé citoyenneté sociale au Canada⁴⁰⁷ et que Gérard Lyon-Caen et d'autres ont appelé « démocratie sociale » des lois Auroux en France⁴⁰⁸, a pour élément clef est alors la mobilisation des travailleurs. Ceux-ci 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

⁴⁰⁶ Voir I. DAUGAREILH, *Formes de mobilisation collective et économie des plateformes, Approche pluridisciplinaire et comparative*, rapport final Nutra, 2021.

⁴⁰⁷ 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.

⁴⁰⁸ 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

salariale »⁴⁰⁹. 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 indépendants⁴¹⁰. 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 pourtant 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 n'est à ce jour limité, aussi bien en termes de champ d'application, de représentativité que de négociation (B)⁴¹¹. Il faut en effet rappeler à ce stade que nombre de travailleurs de plateformes n'ont pas accès à un véritable dialogue social 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

L'article 48 de la Loi LOM⁴¹² 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 collective⁴¹³. 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,

⁴⁰⁹ 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.

⁴¹⁰ 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.

⁴¹¹ 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.

⁴¹² 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.

⁴¹³ Malgré leur proximité, CEDH 12 novembre 2008, *Demir et Baykara c. Turquie*, 34503 /97.

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)⁴¹⁴.

Une première ordonnance du 21 avril 2021⁴¹⁵ 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 plateformes⁴¹⁶ visés à la partie 7 du Code du travail par la loi El Khomri du 8 août 2016⁴¹⁷. 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 »⁴¹⁸. 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 avril⁴¹⁹, 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 Mettling⁴²⁰.

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 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)⁴²¹. Les critères de représentativité retenus sont, à une exception près⁴²², quasiment identiques à ceux de l'article L.2121-1 du code du travail⁴²³.

⁴¹⁴ Article L2311-1 du Code du travail et suivants.

⁴¹⁵ n°2021-484.

⁴¹⁶ 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

⁴¹⁷ n°2022-492.

⁴¹⁸ Voir *supra*.

⁴¹⁹ 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.

⁴²⁰ 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.

⁴²¹ 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>

⁴²² Art. L.7343-3 C. trav. L'exception concerne l'ancienneté d'un an, au lieu de deux ans pour les syndicats traditionnels.

⁴²³ Voir B. PALLI, Les accords collectifs de secteur des plateformes d'emploi, *Revue de droit du travail*, à paraître.

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 applicables⁴²⁴.

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 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 favorable⁴²⁵. 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 ⁴²⁶?

La première ordonnance crée également une « *autorité de régulation du dialogue social* » des plateformes d'emploi⁴²⁷. 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 déroulement⁴²⁸. 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.

⁴²⁴ Article L. 7343-3 C. trav.

⁴²⁵ art. L7343-43 du Code du travail.

⁴²⁶ B. PALLI, *op. cit.*

⁴²⁷ 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.

⁴²⁸ 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. (consulté le 12/5/23).

L'ARPE 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, avec l'espoir qu'il devienne un « arbitre social dynamique »⁴²⁹.

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 et les secondes élections de représentativité dans ces deux secteurs des plateformes de transport ont eu lieu du 9 au 16 mai 2022 et à nouveau au printemps dernier (juin 2024). Les premières ont permis la désignation de sept organisations représentatives⁴³⁰ dans le secteur du transport VTC (dont seulement trois sont des syndicats 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 marchandises⁴³¹ (dont seulement la moitié sont des syndicats traditionnels)⁴³².

Après ces pas de géant pour construire tout un droit du dialogue social, les thématiques retenues pour les négociations obligatoires apparaissent décevantes. 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 suivant⁴³³. 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 participer⁴³⁴. 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 »⁴³⁵, a conduit à un taux de participation très faible. Les élections ont été boycottées par un très grand nombre de travailleurs qui ont préféré

⁴²⁹ M.-P. CHELINI, Histoire des salaires en France des années 1940 aux années 1960, Bruxelles, Peter Lang, 2021.

⁴³⁰ 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%)

⁴³¹ 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%).

⁴³² Voir B. PALLI, *op. cit.*

⁴³³ A lire à la lumière de l'article L.7343-37 du code du travail.

⁴³⁴ 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.

⁴³⁵ Ministère du travail, *supra*.

indiquer leur mécontentement⁴³⁶. 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 membres⁴³⁷ et s'appliqueront aux relations commerciales de la plateforme, membre de l'organisation signataire et 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 commerciaux⁴³⁸.

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 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 venir⁴³⁹.

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 % »⁴⁴⁰. 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 »⁴⁴¹.

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 2023⁴⁴². Les

⁴³⁶<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

⁴³⁷ Article L.7343-42 I C. trav.

⁴³⁸ Article L.7343-44 C. trav. Voir *supra*.

⁴³⁹ 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.*

⁴⁴⁰ B. PALLI, *op. cit.*

⁴⁴¹ B. Palli, *ibid.*, p. suivante.

⁴⁴² Le taux du salaire horaire minimum brut a été fixé à partir du 1er Mai à 11,52€ et 9,11€ net.

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 historiques⁴⁴³ en ce que les conventions collectives pourraient prendre une part croissante dans la fixation des salaires minimaux 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 collective⁴⁴⁴. 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 présente le risque de conduire à un détricotage de la protection légale.

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 ou encore de citoyenneté sociale ou industrielle, 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 l'équipe CEPASSOC a pu assister à une lutte entièrement numérique autour de la redéfinition des salaires⁴⁴⁵.

⁴⁴³ 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.

⁴⁴⁴ 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.

⁴⁴⁵ Cette section est tirée de l'article Aurore KOEHLIN et Fanny GALLOT, *Salaires et conditions de travail des travailleuses de plateformes : le cas des services de soins esthétiques*, in C. MARZO, *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes*, 2024, Bruylant.

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 ?* »⁴⁴⁶. 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 l'alles 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 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,

⁴⁴⁶ Afin de faciliter la lecture, nous ne conservons pas le mode d'écriture lâche qui est le propre de l'écrit sur internet.

avec une augmentation de cinq euros en moyenne des prestations liées à la beauté⁴⁴⁷. 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 enquête, 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 commission 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 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

⁴⁴⁷ 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.

se retrouver peut-être aussi au niveau de l'Union européenne sous une forme de citoyenneté industrielle ou encore sociale.

Chapitre 2. Considérations de politique législative en droit 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 la libre circulation⁴⁴⁸. La reconnaissance du droit à la sécurité sociale comme un attribut de la citoyenneté européenne ouvre la porte à une universalité d'accès aux prestations de sécurité sociale. Ceci constitue alors le premier pas de l'universalité de la sécurité sociale dans l'Union européenne. La notion d'universalité de la sécurité sociale trouve ses origines dans le modèle de sécurité sociale de Beveridge. L'universalité beveridgienne entend couvrir tous les citoyens sans condition de revenus. Plus précisément, « le principe d'universalité commande d'étendre la protection à l'ensemble des citoyens, et de mettre en place une protection contre l'ensemble des risques sociaux »⁴⁴⁹. Cet « idéal » est donc intimement lié à la citoyenneté. « La question d'une ouverture à une universalité de la sécurité sociale au sein de l'Union européenne par la citoyenneté européenne n'est donc pas absurde. Il faut toutefois en faire une analyse prudente »⁴⁵⁰. Le Professeur Loïc Azoulai contredit d'ailleurs l'idée d'une protection minimale universelle offerte aux citoyens européens⁴⁵¹. Mais on pourra avancer avec Pénélope Hardy que « la citoyenneté peut être une amorce de cette universalité »⁴⁵².

La citoyenneté sociale 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 (Section 1). Elle permettra encore de se poser la question de la solidarité ou pour le dire autrement aussi bien d'une volonté d'entraide que 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 (Section 2).

Section 1 : Une citoyenneté sociale européenne, appel à l'universalité ?

La citoyenneté sociale européenne, est-elle un appel à l'universalité ? A cette question optimiste, il faut apporter une réponse négative en ce qui concerne la protection sociale. En effet, « l'Union reconnaît et respecte le droit d'accès aux prestations de sécurité sociale et aux services sociaux assurant une protection dans des cas tels que la maternité, la maladie, les accidents du travail, la dépendance ou la vieillesse, ainsi qu'en cas de perte d'emploi, selon les modalités établies par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales »⁴⁵³.

⁴⁴⁸ C. MARZO, *Le dimension sociale de la citoyenneté européenne*, PUAM, 2013.

⁴⁴⁹ D. LOCHAK, *Le droit et les paradoxes de l'universalité*, coll. Les voies du droit, Paris, Presses universitaires de France, 2010. M. FERRERA, « Rethinking universalism and social rights », 9 avr. 2024, Social Europe [<https://www.socialeurope.eu/rethinking-universalism-and-social-rights>] (consulté le 2/8/2024). L. ISIDRO, « L'universalité en droit de la protection sociale : des usages aux visages », *Droit social*, 2018, n° 04, p. 378.

⁴⁵⁰ P. HARDY, *Le droit à la sécurité sociale du travailleur hypermobile dans l'Union européenne Le cas de l'artiste du spectacle vivant en France, en Belgique et aux Pays-Bas*, Thèse, Strasbourg, 2024.

⁴⁵¹ L. AZOULAI, « La citoyenneté européenne, un statut d'intégration sociale », in G. COHEN-JONATHAN, V. CONSTANTINESCO, V. MICHEL (dir.), « Chemins d'Europe » Mélanges en l'honneur de Jean Paul JACQUE, Dalloz, 2010, p. 1-28.

⁴⁵² P. HARDY, *Le droit à la sécurité sociale du travailleur hypermobile dans l'Union européenne Le cas de l'artiste du spectacle vivant en France, en Belgique et aux Pays-Bas*, Thèse, Strasbourg, 2024, point 502.

⁴⁵³ Article 34 de la Charte des droits fondamentaux.

Mais, l'Union européenne n'a pas voulu prendre position entre l'universalisme de Beveridge et la prévalence du travailleur de Bismarck de façon à permettre aux États de garder leurs spécificités. Les règlements de coordination de sécurité sociale ont pris garde à ne pas remettre en question les systèmes de protection sociale nationaux existants. Ils ont seulement cherché à les coordonner par le biais de règles de droit international privé⁴⁵⁴. L'Union européenne a initialement été conçue comme un droit des travailleurs de l'article 45 TFUE, mais la citoyenneté européenne a permis une extension à toutes les personnes (§1). Cependant, cette extension connaît des limites et on voit aujourd'hui que la protection sociale reste quasi-réservée aux travailleurs dans le discours européen, en particulier en ce qui concerne les travailleurs de plateformes. Reste à émettre un appel à l'universalité qui ne sera pas nécessairement connecté à la citoyenneté européenne (§2).

§1 : Le rôle de la citoyenneté européenne

La protection sociale était, comme nous l'avons déjà mentionné au chapitre I⁴⁵⁵, un droit initialement réservé aux travailleurs de l'article 45 TFUE qui était lui-même compris comme les seuls salariés ou employés⁴⁵⁶. Étendu rapidement aux autres travailleurs, puis à d'autres catégories dans les années 1990 (étudiants, retraités, non-actifs), il s'est vu appliqué à tous les citoyens européens lors de l'avènement de la citoyenneté européenne. Vu les champs d'application des règlements de coordination des systèmes de sécurité sociale, ce droit présente aujourd'hui un exemple intéressant de droit accordé à toutes les personnes, ou plus précisément à tous les citoyens européens, ressortissants des États membres ainsi que les ressortissants des États tiers résidant légalement dans l'Union européenne⁴⁵⁷.

La citoyenneté permet-elle une extension du droit social européen ? On a pu le penser pendant un temps, mais finalement il faut donner une réponse négative (a). Et en ce qui concerne le travail de plateformes, elle pourrait avoir vocation à effacer la distinction entre travailleurs et d'autres catégories, voire entre travailleurs salariés et non salariés, mais la citoyenneté n'a pas trouvé à s'appliquer à ces thèmes (b).

A. Un concept porteur ?

La citoyenneté de l'Union européenne est introduite dans le traité de Maastricht en 1992 dans le traité CE. Cette citoyenneté est intéressante parce qu'elle donne une réalité juridique à un concept théorique. Comme nous l'avons vu *supra*, la citoyenneté désigne « les qualités et les caractéristiques définissant un individu comme membre à part entière de la communauté politique »⁴⁵⁸. Ce concept juridique n'a *a priori* rien en commun avec la protection des droits sociaux. Au-delà de sa définition juridique, elle n'est pas cantonnée au domaine du droit et

⁴⁵⁴ E PATAUT, Tours et détours de l'Europe sociale, *Revue Trimestrielle de Droit Européen*, Jan-Mar 2018, p. 91, spec. p. 91.

⁴⁵⁵ Voir *supra*, Chapitre I, Section 1.

⁴⁵⁶ Voir *supra*, Section 1 de ce chapitre.

⁴⁵⁷ Règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, Journal officiel n° L 149 du 05/07/1971 p. 0002 – 0050. Voir aussi Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, OJ L 166, 30.4.2004, p. 1-123.

⁴⁵⁸ 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).

elle a pu être analysée et utilisée par la sociologie. La citoyenneté a une triple acception pluridisciplinaire, 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 publique⁴⁵⁹. En droit, 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 les visiteurs d'un pays qui disposent aussi de droits, mais pas ceux-là. Ces droits qui permettent de participer à la vie civique sont généralement les droits de vote. Mais, « la citoyenneté est [aussi] une source du lien social. Elle colore également l'ensemble des relations sociales que les individus entretiennent entre eux »⁴⁶⁰. Pour Alexis de Tocqueville, ce qui caractérise la citoyenneté démocratique, à savoir l'« égalité des conditions », se traduit dans toutes les formes de vie sociale⁴⁶¹.

Cette définition permet de comprendre la citoyenneté comme un tremplin pour se poser la question des méthodes d'élaboration, de choix, de garantie et de mise en œuvre des droits sociaux par l'État ou l'Union européenne. En effet, suivant la proposition de Thomas H. Marshall de distinguer entre trois types de citoyenneté, une citoyenneté civique, une citoyenneté politique⁴⁶² et une citoyenneté sociale⁴⁶³, on a pu imaginer que la citoyenneté européenne pourrait trouver à s'épanouir dans ces trois champs. Elle a trouvé un écho particulier au sein de l'Union dans les années 2000 lorsque la Cour de Luxembourg a voulu donner un contenu, et en particulier un contenu social, à cette nouvelle base juridique de l'article 21 TFUE par le biais d'arrêts novateurs. Depuis le célèbre l'arrêt *Martínez Sala*⁴⁶⁴, arrêt révolutionnaire, et quelques autres, la Cour de justice de l'Union européenne s'est appuyée sur le statut de citoyen de l'Union pour admettre le libre séjour et l'accès à certaines prestations sociales sur le territoire de l'État membre d'accueil de personnes qui ne pouvaient être considérées comme travailleurs ou dont cette qualité n'était pas évidente⁴⁶⁵. Elle pourrait encore s'avérer utile dans un autre contexte, celui de l'analyse et de la (re)conceptualisation d'une protection sociale adaptée aux travailleurs de plateformes numériques.

B. Un concept inutile dans le contexte de l'extension du droit social européen et du travail de plateformes

⁴⁵⁹ C. MARZO, « La citoyenneté sociale comme vecteur d'activation de la démocratie au niveau de l'Union européenne ? », in S. CURSOUX-BRUYERE et A. THEVENAND, *Réanimer la démocratie* (vendredi 26 mars 2021), Lyon, Politeia, 2021.

⁴⁶⁰ 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).

⁴⁶¹ 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.

⁴⁶² D. RITLÉNG, La citoyenneté européenne, une citoyenneté politique ? in *La citoyenneté européenne : quelle valeur ajoutée ?*. Strasbourg, le 23 juin 2022.

⁴⁶³ Voir *supra*, introduction.

⁴⁶⁴ CJUE, Arrêt de la Cour du 12 mai 1998, *María Martínez Sala contre Freistaat Bayern*, Affaire C-85/96. Recueil de la jurisprudence 1998 I-02691.

⁴⁶⁵ V. par ex. l'arrêt *Trojani* (aff. C- 456/ 02 *op. cit.*). La Cour admet un droit d'accès aux prestations sociales sur la base des articles relatifs à la non- discrimination et la citoyenneté, même si le citoyen de l'Union, dont la qualité de travailleur n'est pas avérée, possède simplement un titre de séjour délivré par les autorités nationales. V. aussi, au sujet du droit aux prestations sociales des étudiants, CJCE 11 juill. 2002, aff. C- 224/ 98, *Marie Nathalie D'Hoop*, Rec. I- 6191.

Pourrait-on envisager une catégorie « citoyenneté européenne » qui viendrait promouvoir une protection sociale pour l'ensemble de la société européenne ? « Le recentrage autour du citoyen européen et de la protection des droits fondamentaux, ont [...] entraîné une mutation du discours doctrinal, qui vise désormais à rendre compte tant de la consistance que de la spécificité d'une conception communautaire des droits sociaux »⁴⁶⁶. On a pu imaginer que la citoyenneté européenne serait une base juridique qui pourrait transformer le droit social européen, l'idée d'Europe sociale et poser la question d'une citoyenneté sociale⁴⁶⁷.

Ces espoirs ont été, après tergiversations, finalement renversés et l'Union européenne a pris position à l'encontre d'un tourisme social⁴⁶⁸. Nous ne reviendrons pas sur ces développements⁴⁶⁹. On sait désormais qu'il existe une citoyenneté catégorisée, une citoyenneté qui distingue entre les travailleurs et les autres catégories (étudiants, personnes en recherche d'emploi, retraités, inactifs, etc...).

Pour ces derniers, « se substitue [...] progressivement et avec force ambiguïtés à une « citoyenneté de mobilité », une citoyenneté de « sédentarité », conférant au citoyen de l'Union des droits toujours plus proches de ceux du national au fur et à mesure de son « intégration » dans la société d'accueil »⁴⁷⁰. Cette tendance apparaît lorsque la Cour exige un « lien réel avec le marché géographique du travail »⁴⁷¹, un « degré d'intégration »⁴⁷² ou un lien de rattachement. De même, la directive 2004/38 confère le droit de séjour permanent au citoyen de l'Union résidant depuis plus de cinq ans sur le territoire de son État d'accueil, et démontrant ainsi son intégration dans ladite société. L'égalité avec le national sera alors portée à son plus haut degré, tant du point de vue du bénéfice des prestations sociales que de celui de la protection contre l'éloignement.

En ce qui concerne la catégorie des travailleurs, la citoyenneté européenne ne serait probablement pas d'une aide remarquable. En effet, on aurait pu imaginer qu'elle permette une unification en une seule et même catégorie des travailleurs salariés et non salariés, mais cette perspective semble lointaine parce qu'il semble que la catégorie du travailleur soit une catégorie plus appropriée. La citoyenneté européenne pourrait-elle permettre d'envisager une catégorie large du travailleur (qu'il soit salarié ou non) et qui pourrait potentiellement être étendue pour prendre en compte des travailleurs atypiques ? Ces propositions n'ont pour le moment pas été suivies, voire imaginées par les institutions. Au contraire, le juge distingue entre travailleurs : On sait désormais qu'il ne suffit pas d'être un travailleur pour avoir droit

⁴⁶⁶ M. BENLOLO-CARABOT, Les droits sociaux dans l'ordre juridique de l'Union européenne, entre instrumentalisation et « fondamentalisation » ? in DIANE ROMAN (dir.), Droits des pauvres, pauvres droits ?, Recherches sur la justiciabilité des droits sociaux, Rapport Final, https://onpes.gouv.fr/IMG/pdf/Justiciabilite_C3_A9_droits_sociaux_rapport_final.pdf (consulté le 22/7/22), p. 71.

⁴⁶⁷ C. MARZO, *La dimension sociale de la citoyenneté européenne*, PUAM, 2011.

⁴⁶⁸ Voir les trois arrêts *Dano*, *Alimanovic* et *García-Nieto* : CJUE, Arrêt de la Cour (grande chambre) du 11 novembre 2014, Elisabeta Dano et Florin Dano contre Jobcenter Leipzig, Affaire C-333/13; CJUE, Arrêt de la Cour (grande chambre) du 15 septembre 2015, Jobcenter Berlin Neukölln contre Nazifa Alimanovic e.a., Affaire C-67/14 ; Arrêt de la Cour (première chambre) du 25 février 2016 ; CJUE, *Vestische Arbeit Jobcenter Kreis Recklinghausen contre Jovanna García-Nieto e.a.*, Affaire C-299/14.

⁴⁶⁹ V. par exemple, C. MARZO, *La dimension sociale de la citoyenneté européenne*, op. cit.

⁴⁷⁰ V. M. BENLOLO-CARABOT, Vers une citoyenneté européenne de résidence ?, *Revue des affaires européennes*, 2011, n°1, p. 7- 28 ; V. aussi L. AZOULAI, La citoyenneté européenne, un statut d'intégration sociale, in *Mélanges en l'honneur de Jean- Paul Jacqué*, Dalloz, Paris, 2010, p. 1- 28.

⁴⁷¹ V. par ex. les arrêts *D'Hoop* (11 juill. 2002, aff. C- 224/ 98), *Collins* (23 mars 2004, aff. C- 138/ 02), ou *Vatsouras* (4 juin 2009, aff. C- 22 et 23/ 08).

⁴⁷² Entre autres, v. CJCE, gr. ch., 15 mars 2005, *Bidar*, aff. C- 209/03, et plus récemment, CJUE 18 juillet 2013, *Prinz et Seeberger*, aff. C- 523/11 et C- 585/11.

à l'application du principe de non-discrimination (et aux prestations sociales non contributives), il faut avoir des revenus suffisants. L'arrêt *Alimanovic*⁴⁷³ montre à rebours que lorsqu'une personne a travaillé dans l'État d'accueil et est en recherche d'emploi, elle est considérée comme une personne qui n'est pas à même de jouir de la libre circulation. « L'avocat général distingue les situations des requérants en fonction de leur position à l'égard du marché du travail concerné (absence d'emploi, recherche ou exercice d'un emploi) et met au centre de son raisonnement la nécessité d'un examen concret et individualisé de la charge potentielle représentée par la demande d'assistance sociale »⁴⁷⁴.

Il faut même ajouter que ces propositions seraient difficiles à imaginer parce qu'elles devraient surmonter l'obstacle non négligeable de l'inclusion des ressortissants des États tiers résidant légalement dans l'Union européenne. Ce problème avait d'ailleurs déjà été identifié auparavant⁴⁷⁵.

§2 : Un retour vers le travailleur

Avec ou sans recours à la citoyenneté européenne, on pourrait envisager un droit social européen qui s'applique à toutes les personnes. Si on a assisté à une extension avec la citoyenneté européenne, il faut bien voir que le droit de l'Union européenne est le plus souvent limité aux travailleurs salariés et parfois aux non salariés. Ceci sera vrai aussi bien en ce qui concerne l'accès à la protection sociale (A) que l'accès aux salaires minimaux (B) ou à la formation et plus généralement l'accès à des conditions de travail adéquate (C). Dans les trois cas, une analyse en termes de politique législative permet de prôner une universalisation.

A. Vers une universalisation de la protection sociale européenne ?

Le socle européen des droits sociaux indique que « les travailleurs salariés et, dans des conditions comparables, les travailleurs non salariés ont droit à une protection sociale adéquate, quels que soient le type et la durée de la relation de travail⁴⁷⁶ ». En d'autres termes, les personnes qui ne sont pas des travailleurs n'ont pas accès à une protection sociale adéquate, ce qui pourra surprendre.

On pourrait interpréter cette proposition comme la volonté d'accorder une protection sociale aussi à ceux qui travaillent peu, voire pas puisque la durée de la relation de travail ne devrait pas avoir d'impact. Mais encore faut-il qu'il y ait à un moment donné une relation de travail. On pourrait encore interpréter cette proposition à la lumière de l'arrêt *Trojani*⁴⁷⁷ pour donner une définition très large des travailleurs qui pourrait s'étendre à la plupart des personnes ou des citoyens européens. Mais cette tendance semble dépassée. En effet, dans un arrêt *Fenoll*,

⁴⁷³ CJUE, Arrêt de la Cour (grande chambre) du 15 septembre 2015, Jobcenter Berlin Neukölln contre Nazifa Alimanovic e.a., Affaire C-67/14.

⁴⁷⁴ M. BENLOLO-CARABOT, Le « travailleur », indétronable 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. 73.

⁴⁷⁵ S. MAILLARD, *L'émergence de la citoyenneté sociale européenne*, PUAM, 2008.

⁴⁷⁶ Article 12 du socle européen des droits sociaux.

⁴⁷⁷ Voir *supra*, § précédent.

prononcé dans le cadre de la politique sociale et non de la libre circulation des travailleurs, la Cour de justice reprend les critères posés par la Cour de justice dans l'arrêt *Lawrie-Blum*. Elle juge, contre toute attente, au sujet d'une personne handicapée admise dans un centre d'aide par le travail, que les activités exercées, « bien qu'adaptées aux capacités des personnes concernées, présentent également une certaine utilité économique »⁴⁷⁸.

Il faut plus avant considérer la recommandation de 2019 sur la protection sociale des travailleurs salariés et non salariés⁴⁷⁹. Elle est intéressante parce que, comme le socle de droits sociaux, elle « s'applique aux travailleurs salariés et aux travailleurs non salariés, y compris les personnes en transition entre ces deux statuts ou ayant les deux statuts ainsi que les personnes dont le travail est interrompu en raison de la survenance de l'un des risques couverts par la protection sociale »⁴⁸⁰. Plus avant, il est recommandé 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, et sans préjudice du droit des États membres d'organiser leurs systèmes de protection sociale » et de « définir des normes minimales dans le domaine de la protection sociale des travailleurs salariés et des travailleurs non salariés »⁴⁸¹. Cette focalisation sur les travailleurs salariés et non salariés semble s'inscrire dans une approche bismarckienne. Elle pourrait aussi trouver sa justification dans une approche plus holistique de la Commission européenne qui est à tirer de la lecture des objectifs d'inclusion sociale qui pourrait venir compléter ces textes sans concerner les travailleurs⁴⁸².

Néanmoins, l'étude des travailleurs de plateformes et la difficulté reconnue par la Commission d'identifier ces travailleurs⁴⁸³, de même que les travailleurs atypiques, aurait pu conduire à une prise en compte plus large des personnes. La Secrétaire confédérale de la Confédération européenne des syndicats (CES), Lina Carr a déclaré que « les systèmes de protection sociale européens sont en retard par rapport aux changements qu'a connus l'économie au cours des dernières décennies et la crise du Covid-19 en a cruellement révélé les profondes lacunes »⁴⁸⁴. Cette remarque générale s'applique plus particulièrement aux travailleurs non standards⁴⁸⁵ et aux travailleurs de plateformes qui ont souvent été oubliés par les pouvoirs publics et n'ont pas fait l'objet de mesures particulières de sauvetage face à la pandémie⁴⁸⁶. La crise du coronavirus a le mérite d'attirer l'attention sur la nécessité de l'État providence pour venir en

⁴⁷⁸ CJUE 26 mars 2015, aff. C- 316/ 13, Fenoll, pt 40.

⁴⁷⁹ 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.

⁴⁸⁰ Articles 1§3 de la recommandation.

⁴⁸¹ Articles 1§1-1 et 2 de la recommandation.

⁴⁸² Voir par exemple la politique sur l'inclusion sociale de la Commission européenne. V. aussi l'initiative européenne sur un revenu de base européen, [<https://www.revenudebase.info/ice>] (consulté le 18/8/22).

⁴⁸³ Voir par exemple, le préambule du 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 numérique C(2021) 8838 final, §6 à 8.

⁴⁸⁴ [<https://www.etuc.org/fr/pressrelease/les-systemes-de-protection-sociale-ont-echoue-au-test-covid-dans-tous-les-pays-de-lue>] (consulté le 28/6/22). Plus d'information : [<https://www.etui.org/publications/non-standard-workers-and-self-employed-eu>] (consulté le 28/6/22).

⁴⁸⁵ Eurofound, *COVID-19: Policy responses across Europe*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2020 ; OECD, *Distributional risks associated with non-standard work: stylised facts and policy considerations*, *Tackling Coronavirus Series*, 12 juin 2020, Paris, OECD Publishing.

⁴⁸⁶ S. SPASOVA 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. (consulté le 28/6/22).

aide à tous les citoyens ou êtres humains⁴⁸⁷ quand les mesures prises par certains pays pour contenir la propagation du virus et assurer une certaine sécurité aux travailleurs peinent à protéger les plus vulnérables d'entre eux⁴⁸⁸. On assiste à une progression de la réflexion globale. Depuis longtemps, des textes fondamentaux affirment l'importance des droits sociaux de l'Homme⁴⁸⁹. La pandémie accentue les appels à une garantie aux travailleurs atypiques de l'accès à la prévention en matière de santé et de sécurité, à la protection sociale et au respect des droits fondamentaux et des droits du travail⁴⁹⁰. Selon Alain Supiot, « seul le choc avec le réel peut réveiller d'un sommeil dogmatique », autrement dit la pandémie peut être l'occasion de se reconstruire sur de nouvelles bases⁴⁹¹. L'OIT affirme que « les politiques visant à étendre et à améliorer la couverture de la protection sociale s'imposent à la lumière des changements intervenus dans les modalités de l'emploi »⁴⁹² et le réitère en période de crise comme le montre son rapport sur le travail au temps du covid⁴⁹³.

Plus généralement, dès lors qu'il existe une distinction entre deux catégories, une catégorie sera nécessairement différenciée, distinguée, discriminée. Accorder des droits à toutes les personnes évite cette difficulté⁴⁹⁴. C'est d'ailleurs une idée qui a été portée lors de l'apparition de la citoyenneté européenne et du concept de citoyenneté sociale européenne ou encore par une certaine interprétation des droits fondamentaux universels⁴⁹⁵. Aujourd'hui, l'extension à toutes les personnes n'est pas véritablement envisagée, mais elle est un cadre utile pour la réflexion quant au champ d'application personnel du droit social européen et en particulier du droit à un salaire minimum européen.

B. Vers une universalisation du salaire minimum européen ?

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

⁴⁸⁷ [<https://www.gov.uk/government/publications/queens-speech-december-2019-background-briefing-notes>] (consulté le 5/5/21).

⁴⁸⁸ 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>] (consulté le 18/6/20).

⁴⁸⁹ Comme la déclaration sur le travail décent de l'Organisation internationale du travail (OIT), J.-M. Servais, L'OIT et le travail décent. La difficile médiation entre croissance, création d'emploi et protection des travailleurs, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n°1, 2011, p. 71-80. Ou au niveau européen, le socle de protection sociale de la Commission européenne, Proposition de la Commission européenne visant à établir un socle européen des droits sociaux du 26 avril 2017. Voir le Compte rendu du Conseil des ministres du 15 février 2017 qui mentionne que « Le troisième objectif vise à protéger les citoyens contre les aléas de la vie à l'heure où l'économie mondiale connaît d'importantes mutations ». [<https://www.gouvernement.fr/conseil-des-ministres/2017-02-15/le-socle-europeen-des-droits-sociaux>] (consulté le 30/1/20).

⁴⁹⁰ L. MASON, *Labour law without labour law: The United Kingdom's labour market response to COVID-19*, *Russian Journal of Labour and Law*, 12, p. 54-62.

⁴⁹¹ A. SUPIOT, « Seul le choc avec le réel peut réveiller d'un sommeil dogmatique », 21/03/2020, *Alter Eco*, [<https://www.alternatives-economiques.fr/alain-supiot-seul-choc-reel-reveiller-dun-sommeil-dogmatique/>] (consulté le 27/3/20).

⁴⁹² OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde : des modalités d'emploi en pleine mutation*, 2015.

⁴⁹³ OIT, *Rapport sur le travail au temps du covid*, mai 2021, (25/5/21).

⁴⁹⁴ On pourrait bien sûr objecter qu'il existe toujours une catégorie à moins d'être dans un monde qui accorderait des droits véritablement universels à l'ensemble de la planète.

⁴⁹⁵ Voir *infra*, chapitre III.

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'agriculture⁴⁹⁶.

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'UE⁴⁹⁷ qui s'est déroulée du 1er janvier au 30 juin 2022, la négociation et l'adoption de la directive sur le salaire minimum ont pu aboutir en juin 2022⁴⁹⁸. La proposition de directive de la Commission européenne d'octobre 2020⁴⁹⁹ a été légèrement modifiée par le Parlement européen et le Conseil à l'issue de huit trilogues. Elle est au cœur de l'actualité⁵⁰⁰. 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 oubliés. La lecture de l'article 2 relatif au champ d'application en montre ses ambiguïtés⁵⁰¹. 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 Etats seront en mesure de négocier ou d'imposer un revenu minimum suffisant pour venir en aide aux travailleurs vulnérables⁵⁰². 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, vers une universalisation.

C. Vers une universalisation de l'accès à la formation et à des conditions de travail adéquates ?

⁴⁹⁶ <https://www.clesdusocial.com/un-salaire-minimum-europeen-une-proposition-de-la-commission-europeenne-est-sur-la-table/> (consulté le 1/8/22).

⁴⁹⁷ Salaires minimums: 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).

⁴⁹⁸ 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.

⁴⁹⁹ 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.

⁵⁰⁰ 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).

⁵⁰¹ 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.

⁵⁰² Voir S. DELA 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.

La proposition de directive du 9 décembre 2021 relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes numériques⁵⁰³ s'inscrit dans le « paquet » travail de plateformes⁵⁰⁴ 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 »⁵⁰⁵ 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 numérique⁵⁰⁶. Elle était très attendue pour répondre aux besoins de plus en plus analysés et démontrés des travailleurs de plateformes de travail numériques. Après des négociations difficiles au Conseil et au Parlement européen⁵⁰⁷, un accord a été trouvé en mars 2024. La publication est imminente.

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. C'est un texte très riche et porteur d'une nouvelle philosophie.

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 national⁵⁰⁸. Selon la commission européenne qui l'explique dans un considérant d'un autre texte concomitant⁵⁰⁹, « 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 abouti⁵¹⁰. La présomption a vocation à permettre à un grand nombre de travailleurs de plateformes européens de devenir salariés, mais elle continuera à laisser certains travailleurs de

⁵⁰³ 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.

⁵⁰⁴ [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).

⁵⁰⁵ COM(2021) 761 final, Better working conditions for a stronger social Europe: harnessing the full benefits of digitalisation for the future of work.

⁵⁰⁶ 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.

⁵⁰⁷ 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.

⁵⁰⁸ 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.

⁵⁰⁹ §17 de la proposition de directive relative au salaire minimum depuis adoptée, COM(2020) 682 final.

⁵¹⁰ 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).

plateformes indépendants dans une situation plus précaire qui pourrait venir contredire l'universalité initialement prônée⁵¹¹.

Ainsi, l'universalité n'est pas véritablement prônée ni par les textes européens applicables aux travailleurs de plateformes, ni par le biais de la citoyenneté sociale européenne des traités européens, mais la citoyenneté européenne pourrait peut-être donner un souffle nouveau à la solidarité qui est un autre pilier de la citoyenneté sociale développée par Thomas H. Marshall.

Section 2 : Une citoyenneté sociale européenne, appel à la solidarité ?

En miroir de la première section, la question doit ici être posée de savoir si la citoyenneté sociale européenne, base juridique de l'article 21 TFUE, pourrait refléter ou reprendre la citoyenneté sociale théorique de Thomas H. Marshall pour lancer un appel à la solidarité. Puisque notre analyse a montré que les deux citoyennetés sociales –aussi bien juridico-pratique de l'article 21 TFUE que la citoyenneté sociale théorique de Thomas H. Marshall– n'avaient pas ou peu vocation à conduire à une plus grande universalité des droits européens, il faut donc se tourner vers le second fondement de la citoyenneté de Marshall pour rechercher cette fois-ci une plus grande solidarité. Ici encore, question optimiste, réponse pessimiste : un appel à la solidarité pourrait être fait, ce n'est généralement pas le cas aujourd'hui. Mais si on n'avance que peu en matière de négociation collective (§1), il faut quand même identifier une volonté de modeler un nouveau droit social européen qui reflète la nouvelle société numérique (§2).

§1 : Vers une plus grande solidarité par la recherche d'un droit à l'information et à la négociation collective

Il faut se tourner vers le droit à l'information et à la négociation collective qui a lui aussi fait l'objet de deux nouveaux textes dans le contexte du travail de plateformes. Le premier se retrouve dans la dernière version de la directive relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes numériques⁵¹² déjà mentionnée et sur le point d'être publiée⁵¹³. Le second tient aux 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 salariés⁵¹⁴. Ces deux textes se révèlent insuffisants. Le premier texte comprend un article 25 qui promeut la négociation collective et un article 28 qui fixe la valeur des accords collectifs, ainsi qu'un article 15 protège particulièrement les

⁵¹¹ Par ailleurs, cette proposition avance de nouveaux droits du travail numériques qui seraient, eux, ouverts à tous les travailleurs sans distinction.

⁵¹² 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 et ses versions successives, voir *supra*.

⁵¹³ Voir l'article de L. POTVIN SOLIS, *Travailleurs des plateformes numériques et droit de négociation collective en droit de l'Union européenne* in *L'accès à la formation et la formation à l'accès des travailleurs de plateformes numériques*, Dossier coordonné par Claire MARZO, *Revue des plateformes numériques*, à paraître.

⁵¹⁴ 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.

représentants des travailleurs de plateformes non salariés. Il accompagne la négociation collective, mais ne l'organise pas.

Le second texte, les lignes directrices, est relatif 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 que la directive sur le travail de plateformes et font partie du même « paquet » européen ayant vocation à prendre en 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 entreprises⁵¹⁵ ne s'applique pas si ces entreprises sont des personnes seules et même parfois des « faux salariés » qui auraient besoin de s'associer⁵¹⁶. 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 contraignante⁵¹⁷. Elle s'inscrit dans la jurisprudence classique relative aux limites du droit de la concurrence dans le champ du social⁵¹⁸.

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 aussi en aide aux travailleurs indépendants.

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

⁵¹⁵ Plus précisément des accords entre entreprises, des décisions d'associations d'entreprises et des pratiques concertées, voir §1 du texte.

⁵¹⁶ 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.

⁵¹⁷ 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).

⁵¹⁸ 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

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*⁵¹⁹ et *Viking*⁵²⁰. 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 »⁵²¹.

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, de la même manière que la convention collective à laquelle il est lié (ou aurait été lié en cas d'échec des négociations) »⁵²². 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

⁵¹⁹ CJCE, arrêt du 18 décembre 2007, *Laval*, C-341/05.

⁵²⁰ 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.

⁵²¹ 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.

⁵²² §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 ».

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 »⁵²³.

§2 : Vers un nouveau droit social européen ?

Le droit social européen est-il en phase de renouveau⁵²⁴ ? 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 »⁵²⁵. Myriam Benlolo-Carabot parle en 2018 d'un « contexte actuel de défiance des États envers tout mécanisme visant à approfondir les solidarités européennes »⁵²⁶. 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 européen⁵²⁷. 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 européenne⁵²⁸. 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

⁵²³ 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).

⁵²⁴ 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.

⁵²⁵ S. ROBIN-OLIVIER, *Manuel de droit européen du travail*, Bruylant, 2016, p. 6.

⁵²⁶ 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.

⁵²⁷ Voir *supra*.

⁵²⁸ 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.

travailleurs⁵²⁹. 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 restreints à la zone euro), émerge un droit de l'accompagnement et de la surveillance des États membres⁵³⁰.

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 numérique⁵³¹. Il s'agit, entre autres, du règlement général sur la protection des données (RGPD)⁵³² 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 ligne⁵³³. Ce corpus est encore complété de nouveaux textes comme l'intelligence artificielle (AI ou Artificial Intelligence) Act⁵³⁴ ou les Digital Service and Digital Market Acts⁵³⁵.

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 coordination⁵³⁶ qui existe depuis un certain nombre d'années ou à la création plus récente de l'Autorité européenne du travail en 2019⁵³⁷. Plus avant, le Socle européen des droits sociaux, adopté au Sommet de Göteborg en 1997, pourrait

⁵²⁹ 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.

⁵³⁰ 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.

⁵³¹ 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.

⁵³² 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).

⁵³³ 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.

⁵³⁴ Règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle et modifiant les règlements (CE) n° 300/2008, (UE) n° 167/2013, (UE) n° 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 et (UE) 2019/2144 et les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 et (UE) 2020/1828 (règlement sur l'intelligence artificielle). Voir aussi la proposition de Règlement sur ce thème, COM 2021/206.

⁵³⁵ 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).

⁵³⁶ S. DE LA ROSA (Auteur), R. MEHDI (Préface), *La méthode ouverte de coordination dans le système juridique communautaire*, Bruylant, 2007.

⁵³⁷ Règlement 2019/1149 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 et atteindra sa pleine capacité opérationnelle en 2024.

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 »⁵³⁸. 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 privée⁵³⁹.

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 présentés par la 'plateformisation' du travail ? Perd-il son essence face à cette révolution ?

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 qui est contenue dans le Traité de Lisbonne⁵⁴⁰. La formulation et la proclamation du socle européen des droits sociaux⁵⁴¹, 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 États 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.

⁵³⁸ 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)

⁵³⁹ 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.

⁵⁴⁰ 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.

⁵⁴¹ O. DESCHUTTER, « The CFREU and its specific role to protect fundamental social rights », in F. DORSSEMONT, 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. Considérations de politique législative en droit international

Au niveau international, peut-on traduire 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 national⁵⁴². 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 indépendants⁵⁴³, 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 plateformes⁵⁴⁴.

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 »⁵⁴⁵. 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 Etat⁵⁴⁶ 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).

⁵⁴² Ce chapitre reprend les conclusions de la Table ronde du 27/6/2023, publication à la *Revue de droit des affaires internationale*, voir bibliographie.

⁵⁴³ 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.

⁵⁴⁴ 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>

⁵⁴⁵ Fin du préambule de la Déclaration universelle des droits de l'Homme.

⁵⁴⁶ 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. Le 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 intéressant⁵⁴⁷. 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 international⁵⁴⁸, 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 rédacteurs⁵⁴⁹. 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

⁵⁴⁷ 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

⁵⁴⁸ 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.

⁵⁴⁹ 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 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 zéro⁵⁵⁰.

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 »⁵⁵¹. L'Organisation mondiale du commerce se montre aussi frileuse en la matière.

§2. Le droit de l'Organisation mondiale du commerce

⁵⁵⁰ V. sur ce projet S. GROSBOIN, « 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.

⁵⁵¹ 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, ce qui n'a de prime abord rien d'évident⁵⁵². 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 « plateformes » 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 »⁵⁵³.

L'OMC est en effet une organisation internationale dont le fonctionnement repose pour l'essentiel sur ses Membres, les Etats, 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 Membres⁵⁵⁴, 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)⁵⁵⁵. 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 internes⁵⁵⁶. 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 spécialité⁵⁵⁷. Son activité et les règles des accords multilatéraux se

⁵⁵² 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.

⁵⁵³ *Ibid.*

⁵⁵⁴ 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

⁵⁵⁵ J.-M. SIROËN, « L'OMC et les négociations commerciales multilatérales », *Négociations*, 2007, n°, pp. 7-22.

⁵⁵⁶ 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.

⁵⁵⁷ V. notamment E. LAGRANGE, J.-M. SOREL, *Droit des organisations internationales*, LGDJ, 2013, 1210 p.

focalisent naturellement sur les questions commerciales. Certes, la régulation du commerce n'est pas sans effet extracommerciaux et entre naturellement en interaction avec des 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 commerce⁵⁵⁸. 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 Seattle⁵⁵⁹, 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 protectionnistes⁵⁶⁰. 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 réserve⁵⁶¹. 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 Convention⁵⁶². La promotion du libéralisme économique a une incidence sur les analyses

⁵⁵⁸. 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.

⁵⁵⁹ V. E. FOUQUIER, & A. DIMITROVA, « Contestation de la mondialisation : vingt ans après la bataille de Seattle », *Politique étrangère*, 2019, n° 1, pp. 113-127.

⁵⁶⁰ 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.

⁵⁶¹ 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.

⁵⁶² 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 ;

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 Airbnb⁵⁶³. 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 numériques⁵⁶⁴. 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 Cancún⁵⁶⁵. L'une des premières analyses détaillées du travail de plateformes apparaît le 13 juin 2016⁵⁶⁶, peu avant la conférence de Cancún. Le document rappelle que le phénomène des plateformes est concomitant au développement de l'Internet à partir de 1995⁵⁶⁷. Ces analyses s'accroissent à partir de 2018⁵⁶⁸.

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 ».

⁵⁶³ 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

⁵⁶⁴ « 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.

⁵⁶⁵ Déclaration de Cancún 21-23 juin 2016.

⁵⁶⁶ 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.

⁵⁶⁷ 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.

⁵⁶⁸ 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.

Par ailleurs, la crise sanitaire de la Covid-19 est à l'origine d'une évolution. En effet, l'OCDE commence à prendre en considération la situation des travailleurs⁵⁶⁹. 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 incidente⁵⁷⁰. 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 plateformes⁵⁷¹. 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 compromise⁵⁷². 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

⁵⁶⁹ « 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.

⁵⁷⁰ 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.

⁵⁷¹ 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.

⁵⁷² 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>.

directement chez un client. Au-delà, comment les règles de droit international privé saisiront 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 »⁵⁷³.

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 global⁵⁷⁴. 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 objet⁵⁷⁵. 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 réalisation⁵⁷⁶. 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

⁵⁷³ N. MIHMAN, *op. cit.*

⁵⁷⁴ 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.

⁵⁷⁵ En ce sens, v. les ccls de l'avocat général dans l'affaire UBER : CJUE 20 décembre 2017, aff. C-434/15.

⁵⁷⁶ 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 plateforme⁵⁷⁷.

L'étude plus précise de ces règles montre que le droit international privé du travail de plateformes et un chantier d'avenir. S'il existe déjà des règles, il faudra les repenser à la lumière de ce nouveau contexte. En particulier, il est très difficile de devoir déterminer avant même la loi applicable la nature de la relation de travail. Ce dilemme peut être un poisson qui se mord la queue : la qualification de travailleur détermine le droit applicable et le droit applicable détermine la qualification, une réflexion plus poussée devra voir le jour. La même conclusion est tirée de l'analyse de la responsabilité sociale des entreprises et du devoir de vigilance qui peuvent trouver à s'appliquer aux plateformes, mais qui devra faire l'objet d'une réflexion accrue.

§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,

⁵⁷⁷ Pour de plus amples développements, voir N. MIHMAN, *op.cit.*

la plateforme peut être située dans un second pays et les travailleurs peuvent être situés dans encore d'autres pays⁵⁷⁸. 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 résidence⁵⁷⁹.

Face à ces « espaces de travail mondiaux », accueillant à la fois des demandeurs et des travailleurs de dizaines de pays, règne un vide réglementaire⁵⁸⁰ ou au contraire une cacophonie juridique, du fait d'une multiplication des lois applicables – parfois lois d'ordre public – des différents pays des parties concernées⁵⁸¹. 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 travail⁵⁸².

En attendant des solutions internationales mondiales ou régionales (comme au niveau de l'Union européenne avec la nouvelle directive sur le devoir de vigilance⁵⁸³, l'*Artificial Intelligence act*⁵⁸⁴, les *Digital Service*⁵⁸⁵ et *Digital Market*⁵⁸⁶ acts ou le *Règlement général de protection des données*⁵⁸⁷ d'application extraterritoriale), des solutions de *soft law* se présentent également comme une option intéressante⁵⁸⁸.

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.

⁵⁷⁸ 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.

⁵⁷⁹ Ces développements proviennent de l'article C. MARZO, Devoir de vigilance, Responsabilité sociale des entreprises 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.

⁵⁸⁰ 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 vidéos 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.

⁵⁸¹ 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.

⁵⁸² V. DE STEFANO, « Platform Work and Labour Protection. Flexibility Is Not Enough », *Regulation for Globalization Blog*, 23 mai 2018, <http://regulatingforglobalization.com/2018/05/23/platform-work-labour-protection-flexibility-not-enough/>.

⁵⁸³ 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>.

⁵⁸⁴ COM/2021/206 final.

⁵⁸⁵ Règlement (UE) 2022/2065.

⁵⁸⁶ Règlement (UE) 2022/1925.

⁵⁸⁷ Règlement (UE) 2016/679.

⁵⁸⁸ 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.

Thème d'actualité⁵⁸⁹, 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 filiales⁵⁹⁰. Le devoir de diligence raisonnable a été consacré sur le plan international par différents textes à l'instar des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme⁵⁹¹, des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales du 25 mai 2011⁵⁹², 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'ordres⁵⁹³ 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 France⁵⁹⁴ et a été repris par d'autres pays⁵⁹⁵. 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*⁵⁹⁶. Au sein de l'Union européenne, la directive sur le devoir de vigilance vient tout juste d'être adoptée⁵⁹⁷.

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.

⁵⁸⁹ M. A. FRISON ROCHE, *Colloque : Le devoir de vigilance : l'âge de la maturité ?*, Université de Montpellier, 25 mai 2023.

⁵⁹⁰ Voir C. BRIGHT, « Le devoir de diligence de la société mère dans la jurisprudence anglaise », *Dr. soc.* 2017, p. 828.

⁵⁹¹ Principes directeurs des NU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, A/HRC/17/31 résolution 17/4,16/6/2011.

⁵⁹² OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, 2011.

⁵⁹³ Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017.

⁵⁹⁴ 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.

⁵⁹⁵ 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.

⁵⁹⁶ COM 2020/563 final.

⁵⁹⁷ <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20231205IPR15689/accord-sur-les-regles-en-matiere-de-devoir-de-vigilance-des-entreprises>.

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.

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 entreprises⁵⁹⁸. 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 porteur⁵⁹⁹.

Une autre raison pourrait être qu’il existe d’autres chevaux de bataille comme la requalification envisagée à plusieurs reprises par la Cour de cassation⁶⁰⁰ et de nouveaux outils comme la coopérative préconisée par le rapport Frouin⁶⁰¹ 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 chartes⁶⁰²), il faut rappeler que la loi peut aussi créer des obligations de résultat et de droit dur⁶⁰³. 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 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 utile⁶⁰⁴.

⁵⁹⁸ A. SUPPIOT, *L’esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, Paris, Seuil, 2010.

⁵⁹⁹ <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).

⁶⁰⁰ 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).

⁶⁰¹ Jean-Yves FROUIN, Avec le concours de Jean-Baptiste BARFETY, Réguler les plateformes numériques de travail, Rapport au Premier Ministre, 1er décembre 2020.

⁶⁰² Voir *supra*.

⁶⁰³ 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).

⁶⁰⁴ Pour plus de développements sur ce thème, voir C. MARZO, Devoir de vigilance, Responsabilité sociale des entreprises 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.

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 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 questions⁶⁰⁵. 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. Des questions passionnantes se posent en termes de champ d'application et de l'éventail des droits protégés (A). Il faut aussi se demander si cette norme pourrait tendre à l'universalité (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 internationale⁶⁰⁶. Dotée d'une structure tripartite particulièrement originale⁶⁰⁷, 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 »⁶⁰⁸. Parmi les nombreux défis auxquels l'OIT est actuellement confrontée figure l'émergence et le

⁶⁰⁵ 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).

⁶⁰⁶ 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.

⁶⁰⁷ 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.

⁶⁰⁸ Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du Travail, 21 juin 2019, art. I. B.

développement massif des plateformes numériques de travail. Depuis 2015⁶⁰⁹, 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.

Konstantina Chatzilaou nous explique que l'OIT retient une définition assez large de la notion de « plateforme numérique de travail »⁶¹⁰. 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 »⁶¹¹. 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.)⁶¹². 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 »⁶¹³. 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

⁶⁰⁹ 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.

⁶¹⁰ 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.

⁶¹¹ *Ibid.*, p. xiii.

⁶¹² 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.

⁶¹³ Art. III C. v).

plateformes⁶¹⁴. Sur la base des travaux de cette réunion⁶¹⁵, le Conseil d'administration a décidé d'inscrire le sujet à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail⁶¹⁶, et a demandé au Bureau de lui soumettre une analyse visant à éclairer sa décision sur la nature exacte de la question à inscrire à l'ordre du jour⁶¹⁷. 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 »⁶¹⁸. 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 obligatoire⁶¹⁹. 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 2019⁶²⁰ 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 »⁶²¹ 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.

⁶¹⁴ Conseil d'administration, Procès-verbaux de la Section institutionnelle, 341^e session, Genève, mars 2021, GB.341/INS/PV, p. 14.

⁶¹⁵ Réunion d'experts sur le travail décent dans l'économie des plateformes, Compte rendu des travaux, Genève, 10-14 octobre 2022, MEDWPE/2022/8.

⁶¹⁶ Conseil d'administration, Procès-verbaux de la Section institutionnelle, 346^e session, Genève, octobre-novembre 2022, GB.346/INS/PV, p. 28.

⁶¹⁷ 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.

⁶¹⁸ Conseil d'administration, Procès-verbaux de la Section institutionnelle, 347^e session, Genève, 13-23 mars 2023, GB.347/INS/PV, p. 18.

⁶¹⁹ 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.

⁶²⁰ V. *supra*, note n° 5.

⁶²¹ Commission mondiale sur l'avenir du travail, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, Genève, Bureau international du Travail, 2019, p. 46.

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 »⁶²². Elle propose que la Conférence internationale du Travail pourrait s'appuyer sur le concept de « travail décent »⁶²³, tel que défini dans la Déclaration du centenaire de l'OIT du 21 juin 2019, aux termes de laquelle « tous 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 »⁶²⁴. 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 personnelles⁶²⁵.

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 questions⁶²⁶. 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 est ennemie de la précision

⁶²² K. CHATZILAOU, *op. cit.*

⁶²³ En ce sens, v. Tonia NOVITZ, « The Potential for International Regulation of Gig Economy Issues », *King's Law Journal*, 2020, Vol. 31, p. 282.

⁶²⁴ Art. III B).

⁶²⁵ 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.

⁶²⁶ 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.

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 plateforme⁶²⁷.

B. Vers une protection universelle ?

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)⁶²⁸.

1. La prise en compte des travailleurs vulnérables

Les appels de l'OIT pour une universalisation de la protection sociale se sont multipliés⁶²⁹. 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 travail⁶³⁰ a été ajouté aux quatre *principes et droits fondamentaux au travail* adoptés par l'OIT en 1986⁶³¹. 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 plateformes⁶³².

⁶²⁷ 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.

⁶²⁸ 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.

⁶²⁹ 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.

⁶³⁰ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848132/lang-en/index.htm, consulté le 19-06-2022.

⁶³¹ 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.

⁶³² 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

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 »⁶³³. 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 ».

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 sociale⁶³⁴.

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 »⁶³⁵.

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

⁶³³ Ibid.

⁶³⁴ 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 ».

⁶³⁵ Ibid., p. 12.

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 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 prestations⁶³⁶. 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 ».

⁶³⁶ 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 Beveridge « 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 se construit progressivement, avec un nouvel allant, mais aussi des obstacles considérables comme l'a montré la proposition de directive sur le travail de plateformes. 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 évolue.

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 associées. 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. Les travailleurs de cette catégorie relativement nouvelle sont dans une situation difficile parce qu'ils 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 revenus, si des règles sont progressivement mises en place, les salaires de certains travailleurs de plateformes vulnérables ont tendance à 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 -par opposition au droit à la formation-, 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 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 envisagée.

L'universalité sera finalement le 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 terme choisi pour une évolution prônée, mais difficilement mise en œuvre. Au niveau de l'Union européenne, la directive proposée par la Commission

européenne en matière de conditions de travail des travailleurs de plateformes présente un progrès. De son côté, l'Organisation internationale du travail cherche 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 des travailleurs de plateformes numériques 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 en termes d'impact scientifique : 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 (à noter :les articles sont seulement cités dans les notes de bas de page et ne sont pas repris dans la bibliographie)

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, republié 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.
- CINGOLANI Patrick, *La colonisation du quotidien. Dans les laboratoires du capitalisme de plateforme*, Éditions Amsterdam, 2021.
- COLIN Nicolas et VERDIER Henri, *L'âge de la multitude. Entreprendre et gouverner après la révolution numérique*, éd. Armand Colin, 2012.

- DELPIERRE Alizée, *Servir les riches. Les domestiques chez les grandes fortunes*, La Découverte, 2022.
- ESPING-ANDERSEN, Gosta, *The three political economies of the welfare state*, Florence, European University Institute, 1988.
- GARAPON Antoine & LASSEGUE Jean, *Justice digitale. Révolution graphique et rupture anthropologique*, Paris, 2018, PUF, p. 85-92.
- HARDY Pénélope, *Le droit à la sécurité sociale du travailleur hypermobile dans l'Union européenne Le cas de l'artiste du spectacle vivant en France, en Belgique et aux Pays-Bas*, Thèse, Strasbourg, 2024.
- LOCHAK Danièle, *Le droit et les paradoxes de l'universalité*, coll. Les voies du droit, Paris, Presses universitaires de France, 2010.
- 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, 3ème 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).

- BIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019 : Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable*, Genève, Organisation Internationale du Travail, 29 nov. 2017
- BIT, *La sécurité sociale pour tous : la stratégie de l'Organisation internationale du Travail : mettre en place des socles de protection sociale et des systèmes complets de sécurité sociale*, Genève, Organisation Internationale du Travail, 2012.
- 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).
- DAMJANOVIC Dragan & DE WITTE Bruno, *Welfare Values and Welfare Integration under the Lisbon Treaty*, EUI, WP, 2008.
- 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 POCHET 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.
- DIRRINGER 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., Périvier 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).
- ILO, *World Social Protection Report 2020-22: Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future*, Genève, International Labour Organization, 1 sept. 2021,
- 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/44931D79225F3822E13EFFE91ED24873>

- 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.
- SUPIOT Alain, *Au-delà de l'emploi, Rapport pour la Commission européenne, transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999.

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)

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.

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 F. 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 Dirringer, 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
Sabrine 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 • N° 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 platformisation)

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.

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.

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.
- 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**, Fondazione 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. **-WEB 7 :** 21/10/21 WEB 7: UPEC, La perspective de l'OIT sur le travail de plateformes en France et au Brésil/ ILO perspectives on France and Brazil platform work, Rosane Gauriau.
8. **-WEB 8:** 27 Jan 22: 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)**
9. **-WEB 10: 14/02/22:** 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

10. **WEB 11: 07/03/2022:** Universita Pompeu Fabra, Focus on the Spanish law/ La loi espagnole sur le travail de plateformes, Eusebi Colas-Neila.
11. **WEB 12: 17/05/2022:** 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
12. **WEB 13 : 11/11/2022 :** 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)**
13. **WEB 15 : 13/12/2022 :** 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)**
14. **WEB17: 08/03/2023:** 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 monopartenaies

- 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/>
2. Concours photo : <https://cepassoc.hypotheses.org/concours-photo>
3. 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, Beverdige/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 ?</p> <p>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)</p> <p>14. Avez-vous déjà renoncé à un droit/ une prestation ?</p> <p>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)</p> <p>16. Est-ce que dans les actions collectives menées, la question d'un complément de revenu a été posée ?</p> <p>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 ?</p> <p>19. Quelles compétences technologiques/digitales sont nécessaires ? Les avez-vous ? Comment les avez-vous acquises ?</p> <p>20. Pensez-vous que ce travail vous aide à réaliser vos ambitions/ votre potentiel ?</p> <p>21. Quelles formations vous sont proposées par la plateforme ? par l'Etat ? par d'autres ?</p> <p>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 ?</p> <p>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?</p> <p>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?</p> <p>19. What kind of digital skills are required? Do you feel you have them/have received them?</p> <p>20. Do you think this job helps you achieve your ambitions/ your potential?</p> <p>21. Does the platform propose training? Does the State do? Do other organs do?</p> <p>22. Have you already refused to use a right/ to access a benefit?</p> <p>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?</p> <p>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?</p> <p>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.....	4
A. Définitions	4
1. L'économie collaborative.....	5
2. Les plateformes numériques	6
3. Le travail de plateformes	7
B. Méthodologie : perspectives juridique et sociologique	9
1. Méthodologie scientifique et juridique.....	9
2. Perspectives sociologiques	11
C. Enjeux, problématique et annonce du plan.....	12
Partie I. Le travail de plateformes à la lumière des droits accordés aux travailleurs	16
Chapitre 1. L'accès aux soins	17
Section 1. Perspectives sociologiques.....	17
§1. Quelles travailleuses ?.....	17
§2. Quelle protection sociale ?.....	18
§3. Perception et gestion de l'incertitude par les travailleuses de plateforme	19
A. Compter sur soi et sur sa chance	20
B. Prévoir et compenser au maximum le statut.....	21
C. Un triple brouillage	22
Section 2. Perspectives juridiques.....	24
§1. Une universalité envisagée.....	25
A. Un point commun dans la reconnaissance de l'existence d'un filet de protection	25
B. Le dépassement de l'opposition Bismarck/ Beveridge.....	26
§2. Une universalité limitée.....	26
A. Des régimes ouverts, mais parfois discriminants.....	26
B. Des différences, fonction du statut juridique	27
C. Les difficultés de la présomption de salariat au niveau de l'Union européenne.....	28

Chapitre 2. L'accès à un salaire ou revenu minimum	31
Section 1. Perspectives sociologiques.....	31
§1. Le miroir aux alouettes du salaire	31
§2. Une immense part de travail gratuit non comptabilisé dans le salaire.....	33
Section 2. Perspectives juridiques.....	35
§1. La rémunération du travailleur de plateformes à distinguer d'un salaire et d'un salaire minimum.....	36
A. L'absence de salaire du travailleur de plateformes.....	36
B. Le revenu minimum ou la salaire décent du travailleur de plateformes	37
1. Notion de revenu minimum et de salaire décent	38
2. Application aux travailleurs plateformes	40
§2. Le salaire minimum européen du travailleur de plateformes numériques, un leurre ?.	41
A. Une philosophie de l'inclusion : la directive sur les salaires minimaux.....	42
B. Une philosophie de l'exclusion	43
Chapitre 3. L'accès à la formation	47
Section1. Perspectives sociologiques.....	47
§1. Du côté des travailleuses de plateformes, une formation initiale importante qui se suffit à elle-même	47
B. ... Qui, une fois devenues travailleuses de plateformes, considèrent peu Wecasa comme une instance formatrice.....	48
§2. Du côté de Wecasa, une formation continue qui sert à unifier les pratiques.....	50
A. De la formation de nouvelles recrues à l'acquisition de compétences professionnelles .	50
B. Les masterclass : formation ou coaching ?	51
Section 2. Perspectives juridiques.....	55
§1. Le droit à la formation généralement ignoré dans le cadre du travail de plateformes...	56
§2. Des droits universels, mais relativement inaccessibles aux travailleurs de plateformes	59
§3. Des droits spécifiques aux travailleurs de plateformes de mobilité, mais souvent inopérants.....	61
Conclusions intermédiaires.....	63
Partie II. La citoyenneté sociale à la lumière du travail de plateformes	64
Chapitre 1. Comprendre la citoyenneté sociale de Thomas H. Marshall	65
Section 1. Une citoyenneté tridimensionnelle et tripartite	66
§1. Une citoyenneté tridimensionnelle.....	66

§2. Une citoyenneté tripartite.....	68
Section 2. Une citoyenneté sociale inclusive et exclusive	69
§1. Un champ d'application matériel inclusif	69
§2. Un champ d'application personnel exclusif.....	70
§3. Des droits sociaux sans citoyenneté sociale	72
Chapitre 2. Comprendre la citoyenneté sociale au travers des époques	74
Section 1. L'institutionnalisation de droits sociaux attachés à un statut unique	75
§1. L'institutionnalisation des droits sociaux à l'échelle nationale.....	75
A. Un droit institutionnalisé	75
B. Une institutionnalisation empêchée par un manque d'effectivité	77
§2. Un statut unique	80
A. Un ou des statuts dans le rapport Beveridge de 1942.....	80
B. Un ou des statuts dans le système de sécurité sociale français	81
C. Un ou des statuts prôné(s) au niveau international	82
Section 2. La fundamentalité des droits du citoyen.....	83
§1. Fundamentalité des droits ou citoyenneté ?.....	84
§2. Universalité de tous les citoyens ou de tous les Hommes ?.....	86
Chapitre 3. Repenser les fondements de la protection sociale aujourd'hui	88
Section 1. De l'utilité de revenir aux fondements de la protection sociale pour envisager son devenir.....	88
§1. Les fondements institutionnels	88
A. L'Etat social	89
B. Les acteurs sociaux.....	90
§2. Les fondements normatifs	91
A. La solidarité.....	92
1. La solidarité dans l'histoire	92
2. La solidarité pour les travailleurs de plateformes.....	95
B. L'universalité.....	97
1. L'universalité dans l'histoire.....	97
2. L'universalité pour les travailleurs de plateformes.....	99
Section 2 : Les nouvelles tendances de la protection sociale	101
§ 1. Les propositions d'évolution de la protection sociale : faire face au sous-emploi de catégories vulnérables et à la numérisation	101

§ 2. Les propositions d'évolution de la protection sociale pour une meilleure prise en compte des travailleurs de plateformes : la question du statut	103
Conclusions intermédiaires.....	109
Partie III. Le travail de plateformes à la lumière de la citoyenneté sociale	110
Chapitre 1. Considérations de politique législative en France	112
Section 1. La citoyenneté sociale au sens de l'universalisation des droits sociaux.....	112
§1. Quitter le chemin de la contractualisation de la protection sociale ?	112
§2. Vers une sortie de la dichotomie salariat/ travail indépendant ?	113
§3. Vers une refonte du droit du travail de plateformes ?	115
Section 2. La citoyenneté sociale au sens de la citoyenneté industrielle ou la mobilisation des travailleurs	115
§1. Perspectives juridiques : la citoyenneté industrielle	116
A. Les élections : théorie : la mise en place par l'Etat d'un dialogue social des travailleurs de plateformes	116
B. Les élections : pratique.....	119
§2. Perspectives sociologiques : Une lutte numérique autour des salaires ?.....	121
Chapitre 2. Considérations de politique législative en droit de l'Union européenne....	125
Section 1 : Une citoyenneté sociale européenne, appel à l'universalité ?	125
§1 : Le rôle de la citoyenneté européenne.....	126
A. Un concept porteur ?.....	126
B. Un concept inutile dans le contexte de l'extension du droit social européen et du travail de plateformes	127
§2 : Un retour vers le travailleur.....	129
A. Vers une universalisation de la protection sociale européenne ?.....	129
B. Vers une universalisation du salaire minimum européen ?	131
C. Vers une universalisation de l'accès à la formation et à des conditions de travail adéquates ?.....	132
Section 2 : Une citoyenneté sociale européenne, appel à la solidarité ?.....	134
§1 : Vers une plus grande solidarité par la recherche d'un droit à l'information et à la négociation collective.....	134
§2 : Vers un nouveau droit social européen ?	137
Chapitre 3. Considérations de politique législative en droit international.....	140
Section 1. Un droit international éloigné du travail de plateformes	141

§1. Le droit international public	141
§2. Le droit de l'Organisation mondiale du commerce	142
§3. Le droit de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique.....	144
Section 2. Vers un droit international du travail de plateformes.....	146
§1. Le droit international privé	146
§2. La responsabilité sociale des entreprises et le devoir de vigilance.....	148
§3. Le droit de l'Organisation internationale du travail	152
A. Une nouvelle convention ?.....	152
B. Vers une protection universelle ?.....	156
1. La prise en compte des travailleurs vulnérables	156
2. La réorganisation de la protection sociale	157
Conclusions intermédiaires.....	159
Conclusions.....	160
Bibliographie	162
A. Bibliographie : autres auteurs (liste non exhaustive)	162
I. Ouvrages et thèses.....	162
II. Ouvrages collectifs et rapports	163
B. Bibliographie de l'équipe CEPASSOC.....	166
I. Publications internationales et françaises.....	166
A.1 Ouvrages : Publication monopartenaire.....	166
A.2 Ouvrages : Publications multipartenaires	166
B. Numéros spéciaux de Revues à comité de lecture : Publications multipartenaires.....	168
C.1 Articles de Revues à comité de lecture : Publications monopartentaires à l'international (en anglais)	170
C.2 Articles de Revues à comité de lecture : Publications monopartentaires (en français) .	170
D.1 Chapitres d'ouvrage : Publications monopartentaires (en anglais).....	171
D.2 Chapitres d'ouvrage : Publications monopartentaires (en français)	171
II. Communications.....	172
A.1 Communications internationales multipartenaires (conférence)	172
B.1 Communications (conférence) françaises multipartenaires.....	172
A.2 Communications internationales monopartentaires	173
B.2 Communications (conférence) françaises monopartentaires	174
III. Actions de diffusion	175
A. Articles de vulgarisation.....	175

B.1 Conférences de vulgarisation multipartenaires	176
B.2 Conférences de vulgarisation monopartenaires.....	177
C. Autres : Interviews et exposition de photos (monopartenaire)	177
Annexe : Questionnaires.....	179
Table des matières	191