



HAL
open science

Syndicalisme des travailleurs des plateformes

Jean-Michel Denis

► **To cite this version:**

Jean-Michel Denis. Syndicalisme des travailleurs des plateformes. Marie-Christine Bureau, Antonella Corsani, Olivier Giraud. Les zones grises des relations de travail et d'emploi tome 2, Teseo, 2024, 10.55778/ts911693406 . hal-04794811

HAL Id: hal-04794811

<https://hal.science/hal-04794811v1>

Submitted on 21 Nov 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.

Syndicalisme des travailleurs des plateformes

Jean-Michel Denis

Pourquoi s'intéresser aujourd'hui aux possibilités du syndicalisme dans les zones grises ? Car sa mise à l'épreuve par le développement des nouvelles formes d'emploi n'est pas récente. Les interrogations à ce sujet remontent à plus d'une trentaine d'années (Pernot, 2005) qui attestent de l'éloignement des salariés les moins stables vis-à-vis de ce dernier. Pour ne prendre que les données plus récentes : alors que 11,8% de salariés titulaires ou détenteurs d'un CDI sont syndiqués, ce taux tombe à 2,3% pour les salariés en CDD (Pignoni, 2023). Mais le développement récent des zones grises introduit une différence de taille avec la situation qui prévalait dans les années 1990 et 2000 : alors que l'emploi atypique restait assez largement un emploi salarié, cela n'est plus nécessairement le cas aujourd'hui, les plateformes introduisant des formes de relations de travail non salariées, ou aux statuts indécis. Ceci permet donc de comprendre l'actualité de ce débat. De la même façon que le syndicalisme d'industrie s'est construit à l'aune de l'entreprise intégrée, les droits obtenus par les travailleurs l'ont été dans le cadre du salariat. D'où le problème posé en la matière par ceux des zones grises. Ces derniers sont doublement éloignés du syndicalisme. Ils le sont au plan juridique : leur détachement du droit social les prive d'une partie des droits indispensables à leur participation collective à la détermination de leurs conditions de travail. Et au plan sociologique : leur profil, leur rapport à l'emploi et au travail, leur inscription dans le marché du même nom, leur atomisation sont autant d'éléments qui les décentrent objectivement de l'activité syndicale. De fait, revenir sur les raisons qui expliquent pourquoi les zones grises ne le sont pas uniquement pour l'emploi mais également pour l'action syndicale (Siino, Ahmed Soussi, 2017), requiert de prendre en compte trois dimensions. Tout d'abord, compte tenu de la place du droit dans la structuration des relations professionnelles en France, il semble nécessaire de dresser un état des droits dont disposent les travailleurs concernés. Ensuite, afin de ne pas essentialiser le rapport passé par ces derniers avec l'action syndicale, celui-ci doit être mis en perspective avec leurs trajectoires sociales ainsi que leur rapport au travail et à l'emploi. Enfin, il convient de rappeler que ce rapport au syndicalisme est un rapport réciproque, et qu'il dépend au moins autant de l'intérêt et des moyens engagés par ce dernier pour couvrir ces zones d'emploi spécifiques.

Incertitude des statuts, confusion des droits

Dans le cadre de leur emploi, les salariés bénéficient de deux types de protections : des droits individuels (protection sociale) et des droits collectifs (action, représentation et négociation collective). Dans le cas présent, s'arrêter sur cette seconde forme est indispensable. Car « le cadre juridique de l'action collective applicable au travail des plateformes détermine [en large partie] la manière dont les collectifs de travailleurs sont en mesure ou non de mener des actions collectives » (Nizzoli & Dirringer, 2022, p. 5). Deux remarques préalables à ce focus sur les droits collectifs : l'État joue un rôle déterminant dans l'attribution et la reconnaissance des moyens utilisés par les travailleurs pour défendre leurs droits. Et ces droits collectifs sont des droits nationaux, avec des différences selon les pays, même si certains peuvent bénéficier d'un socle supra-national. Il en va ainsi de la liberté syndicale ou du droit de grève qui sont, en France, des droits individuels.

Les droits sociaux dont bénéficient les travailleurs restent fortement attachés au salariat et à la figure du travailleur subordonné. Si une partie de ces droits sont progressivement sortis du seul cadre salarial pour s'universaliser et s'attacher aux personnes, cela n'est pas le cas de tous, en particulier des droits collectifs, et cela ne signifie pas « uniformité et égalité des droits » entre

tous les travailleurs (Dirringer, 2022, p. 15). Cet attachement des droits collectifs au caractère subordonné de la relation d'emploi permet de comprendre l'enjeu qu'il y a, à l'échelle des tribunaux français mais aussi de l'Union Européenne, à montrer que l'indépendance de fait de nombreux travailleurs des plateformes est bien une dépendance de droit. C'est à dire « une soumission à un pouvoir d'organisation et une nécessité vitale » les conduisant à mettre à disposition d'autres personnes leur force de travail (Dirringer, 2022, p. 15). Dans ces cas de figure, la recherche de la « présomption de salariat » vise à leur conférer une protection sociale dont les prive leur statut d'indépendant, mais également à leur donner les moyens légaux de s'organiser durablement et de défendre collectivement leurs conditions d'emploi et de travail.

Ces moyens légaux se matérialisent dans trois types de droit : le droit syndical, le droit de grève et le droit de la négociation collective. Les luttes à l'encontre de plusieurs plateformes, menées dans l'arène judiciaire ou à l'extérieur, mais aussi la prise de conscience au niveau européen de la « qualification erronée » attribuée au statut d'une partie de ces travailleurs, faussement indépendants (CE, 2021, p. 2), ont conduit à leur reconnaissance. Néanmoins, certains observateurs y voient une victoire en trompe-l'œil. Pour quelles raisons ? Tout d'abord, parce qu'elle ne modifie pas le cadre dans lequel prend place la régulation des relations de travail au sein des plateformes, qui reste celui de l'ordre marchand et non celui du droit social. Ainsi, la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 ne remet pas en cause le modèle économique des plateformes (Dirringer, 2022, p. 16). On peut également le constater à la lecture de la directive européenne de 2021 qui indique qu'une majorité des travailleurs des plateformes est « réellement autonome dans leur travail » (CE, 2021, p. 2). Ensuite, parce que la confusion existante à propos des statuts d'emploi des travailleurs des plateformes semble y compris imprégner ces droits censément acquis. Il en va par exemple pour celui concernant la liberté syndicale qui est désormais reconnu à ces derniers mais ne s'accompagne d'aucune précision quant à son exercice. Il en va de même pour le droit de grève qui n'est même pas nommé puisque le code du travail évoque un droit à l'action collective, sans plus de véritable précision. D'où la question de savoir si les travailleurs des plateformes bénéficient de la même protection que les salariés en cas de grève. Enfin la même confusion semble régner à propos du droit à la négociation collective qui leur est octroyé tout en ne l'étant pas tout à fait. Leur statut d'indépendants les prive en effet du droit de consultation et d'information, pourtant nécessaire à l'exercice du dialogue social, réservé aux seuls travailleurs subordonnés.

Au final, la construction des modalités de représentation et de négociation collective évoquée ci-dessus apparaît baroque à plusieurs titres. Alors que ces modalités étaient censées concerner les travailleurs indépendants (article 48 de la loi LOM), le champ d'application s'est restreint selon un double mouvement : pour ne concerner en premier lieu que ceux travaillant pour les plateformes avant de se restreindre dans un deuxième temps à ceux des plateformes de livraison et de VTC. En découle une autre étrangeté : alors que le législateur appuie depuis plusieurs décennies la décentralisation de la négociation collective au niveau de l'entreprise, elle n'est envisagée ici qu'au niveau sectoriel. Celui-ci a-t-il jugé cette centralisation nécessaire compte tenu qu'en l'état de leur dispersion, les travailleurs des plateformes ne constituaient pas une « communauté de travail » (Dirringer, p. 24-26) ? Troisième particularité : alors que les organisations syndicales ont le monopole de la représentation des salariés pour l'ensemble du système des relations professionnelles, elles doivent ici partager la place avec des associations de loi 1901 « lorsque la représentation de ces travailleurs et la négociation des conventions et accords qui leur sont applicables entrent dans leur objet social » (article L7343-2 du code du travail). Cela, selon des critères de représentativité en partie modifiées afin de permettre cette situation en partie inédite. Pour ce faire, les pouvoirs publics créeront l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE) le 21 avril 2021. Sa charge : « réguler le dialogue

social entre les plateformes de mise en relation et les travailleurs qui leur sont liés par un contrat commercial » (Travail, 2023). Lors des premières élections professionnelles organisées pour ces deux secteurs le 9 et 16 mai 2022, plusieurs de ces associations obtiendront leur représentativité (fixée à 5% pour ce premier cycle d'élections) au côté des organisations syndicales (FO, CFTC, UNSA pour le secteur des VTC ; CGT, SUD-Commerces pour celui de la livraison). Cela sera le cas pour l'Association des VTC de France, l'Union-Indépendants, l'Association des Chauffeurs Indépendants Lyonnais. A regarder de plus près, cette partition semble néanmoins quelque peu artificielle et prolonge la confusion signalée dès le départ à propos de la construction des droits des travailleurs des plateformes. Car, certaines de ces associations qui regroupent ces indépendants ne le semblent guère, comme l'Union-Indépendants, proche de la CFDT ou la Fédération Nationale des Autoentrepreneurs et micro Entrepreneurs membre de la confédération patronale des petites et moyennes entreprises. Néanmoins, le résultat essentiel de ces élections ne réside pas là, ni dans les scores obtenus (AVF arrivera largement en tête dans le secteur des VTC ; la FNAE, la CGT et Union-Indépendants étant dans le trio de tête dans celui des livraisons). Mais dans le maigre taux de participation avec seulement 3,91% des chauffeurs VTC et 1,83% des livreurs exprimés.

Le prisme des travailleurs des plateformes

Examiner le rapport entre les travailleurs de plateforme et l'action collective et le syndicalisme repose sur trois conditions : prendre en compte le profil et la trajectoire sociale des dits travailleurs et leur rapport au travail ; considérer le niveau et l'évolution de la précarisation du travail et de l'emploi ; et placer l'analyse au plus près de la situation de travail et du groupe corporatif considérés (Nizzoli, 2022, p. 42-43). Convergents, ces rappels montrent la difficulté de toute montée en généralité dans ce cadre. D'autant qu'il est commode, comme nous le faisons nous-mêmes, de réduire le champ des travailleurs des zones grises à celui des seuls travailleurs des plateformes, et de considérer leurs conditions d'emploi et de travail à l'aune des seuls processus d'uberisation et de plateformes de la main d'œuvre. Or, les travailleurs des zones grises ne constituent pas un groupe social clairement identifié, marqués par le même type de lien à l'emploi, le même rapport de subordination, et animés par des intérêts et des desseins communs. Ils constituent des *figures* diversifiées, le principe de cette diversification échappant désormais en large partie aux modèles classificatoires en usage dans le cadre du rapport salarial, mais obéissant à de nouveaux critères, locaux et contingents, caractéristiques d'une « régulation privée et contractuelle de la relation d'emploi » (Dieuaide, 2017, p. 7). Dans cette configuration, l'atomisation des travailleurs, qui constitue on le sait l'un des obstacles majeurs à leur organisation collective, n'est donc plus uniquement d'ordre géographique (comme dans certains secteurs de la sous-traitance par exemple : nettoyage, sécurité, etc.), ou liée au fait que leur activité se mène désormais dans des espaces multiples (télétravail) et indéfinis (plateformes numériques). Elle est ancrée au sein même de la relation d'emploi. Par ailleurs, elle ne distingue plus uniquement les travailleurs d'une entreprise à l'autre mais peut être intra-organisationnelle. Inutile de préciser qu'un tel éclatement complexifie nécessairement l'activité syndicale, et qu'il n'est pas propice à la constitution d'une communauté de travail et encore moins d'une communauté pertinente de l'action collective (Segrestin, 1980).

Aborder le rapport des travailleurs des zones grises à l'action collective et au syndicalisme en prenant principalement pour exemple les travailleurs des plateformes ne tient néanmoins pas du hasard. En effet, ces derniers ont été le cadre de mobilisations collectives répétées, en France comme à l'étranger, qui ont conduit de jeunes acteurs, souvent novices en matière d'action collective, à adapter leur répertoire d'actions à leurs conditions d'emploi (Abdelnour, Bernard, 2020). Ces mobilisations, menées y compris au sein de l'arène judiciaire, ont permis de faire de

leur cause un problème public (Jan, 2022, p. 65) et de renforcer le rapprochement avec une partie du mouvement syndical.

Sans nécessairement établir un lien de corrélation strict, ce rapprochement s'est effectué à un moment où le profil d'une partie de ces travailleurs, celui des livreurs à deux roues notamment, s'est modifié. Au fur et à mesure de la dégradation des niveaux de rémunération et des conditions de travail attachés à cette activité, les étudiants et jeunes actifs à la recherche d'un complément de rémunération vont être progressivement remplacés par « des travailleurs racisés [...] et souvent des immigrés sans papiers » (Dirringer, Nizzoli, 2022, p. 8). Sans modifier en profondeur les conditions de l'implantation syndicale dans le secteur, on peut néanmoins estimer que ce *turn over*, a priori peu favorable à l'action syndicale, a plutôt eu un effet facilitant à plusieurs titres. Il a contribué à modifier l'image de l'activité, moins job étudiant que nouvelle forme d'emploi et de travail, qu'il convient d'autant plus de défendre qu'elle menace les fondements du droit du travail. Il a rendu plus aisé le rapprochement avec des travailleurs moins engagés dans le combat pour leur indépendance que dans celui de leurs conditions de travail et de rémunération - même si les deux ne sont pas antinomiques. Ce souci d'indépendance statutaire se conjuguant souvent avec un souci d'autonomie organisationnel, il a permis de s'adresser à des travailleurs moins tentés par les collectifs auto organisés – même si ces derniers sont et restent une réalité structurante de la représentation dans le secteur et si des coopérations ont été nouées dès le départ entre ces collectifs et les organisations syndicales. Enfin, il a facilité également le travail d'équipes syndicales, habituées à organiser et mener des actions en faveur de travailleurs précaires (sous-traitance) et racisés (sans-papiers).

Quelle action syndicale pour les travailleurs non-salariés ?

La rencontre entre les travailleurs qui échappent au cadre salarial classique et le mouvement syndical est souvent présentée comme une obligation réciproque pour les deux parties. Pour les premiers, l'organisation et la représentation collectives constitueraient l'un des moyens les plus assurés d'acquérir les droits dont ils sont privés, y compris en matière de protection sociale, et d'améliorer leur travail et leur rémunération. Pour les organisations syndicales, confrontées de longue date à l'effondrement de leurs effectifs en raison – entre autres facteurs – du développement des nouvelles formes d'emploi et la montée du travail indépendant, investir ces nouveaux champs de syndicalisation constituerait un défi nécessaire, du fait la manne représentée par le nombre croissant de travailleurs indépendants (plus de quatre millions en 2022 selon l'URSSAF).

Logique, cette équation n'a pourtant rien d'évident du côté syndical. Tout d'abord, pour attaqué qu'il soit, le modèle salarial reste très largement dominant en France comme dans la plupart des pays de l'OCDE. Avec un taux de syndicalisation inférieur à 11% en France tous secteurs confondus, il est légitime de penser que la marge de progression pour améliorer les effectifs syndicaux est plutôt à trouver du côté des travailleurs stables, compte tenu de la probabilité plus forte qu'ils ont à se syndiquer. Ensuite, les organisations syndicales sont aujourd'hui à l'étiage de leurs forces militantes. Or, toute aide apportée à de nouvelles catégories de travailleurs et toute démarche d'implantation dans de nouveaux secteurs, requièrent un investissement important et des choix stratégiques en matière de priorité. D'autant plus lorsque les travailleurs en question sont considérés comme éloignés du syndicalisme, que les gains d'une telle démarche sont hautement hypothétiques, et que les collectifs auto organisés adoptent des stratégies concurrentes et des modalités d'action parfois éloignées de celles des syndicats. Enfin, pour ces derniers, le coût n'est pas que militant. Il est également doctrinal et idéologique. La faible place accordée par ces travailleurs à la question de la protection sociale dans leurs

mobilisations au profit de celle de la rémunération, et surtout l'ambivalence montrée par une partie d'entre eux vis-à-vis du retour dans le salariat, ont ainsi conduit à une sévère révision doctrinale au sein de la CGT (Jan, 2022).

Alors que les organisations syndicales sont souvent critiquées pour leur inertie, cette révision a été entamée par un certain nombre d'entre-elles, tant du point de vue organisationnel qu'idéologique. A. Jan en décrit précisément les différentes étapes au sein de la CGT depuis qu'elle s'est interrogée à partir du milieu des années 2010 sur les réponses à apporter au surgissement de ces nouvelles formes d'emploi. Il souligne le rôle essentiel joué par le service juridique de la confédération pour faire prendre conscience en interne du danger représenté par le développement de ces emplois non-salariés pour le code du travail, et la décision qui sera prise de « faire du contentieux » en soutenant les plaintes engagées pour voir requalifier ces emplois. Mais la principale étape, pour la CGT comme pour la CFDT, est leur ouverture à une conception plus vaste de la subordination que celle juridique, inscrite dans le contrat de travail, puisqu'elles la considérant désormais à l'aune de la dépendance économique qu'elle engendre pour le travailleur. Ce retour de « la figure du travailleur » (Jan, 2022, p. 68) permet une double avancée au sein des organisations syndicales : sur le plan revendicatif (construction d'un argumentaire en direction de ces travailleurs qui ne se fonde pas sur une vision enfermante de leurs statuts) ; sur le plan organisationnel (création de structures internes, dans ou à côté des structures traditionnelles de l'organisation, afin d'accueillir ces travailleurs mais également mener un travail militant dans les secteurs qui les emploient).

L'ouverture syndicale à l'endroit des travailleurs non-salariés est donc aujourd'hui patente. Cependant, le matériau empirique issu des recherches sur le sujet pointe différents éléments de fragilité dans la tentative d'organiser et de représenter ces travailleurs. La première est qu'elles mènent ce combat en ordre dispersé. A l'identique de ce que l'on observe dans certains secteurs de la sous-traitance comme la propreté par exemple, les actions menées en faveur de ces travailleurs, sous toutes leurs formes, sont rarement intersyndicales. On peut y voir un signe de division amplifiée par la concurrence qui les oppose pour l'obtention de la représentativité, et qui a été exacerbée par la loi de 2008. Mais on peut également y voir des conceptions différentes de l'indépendance de ces travailleurs et des stratégies à adopter à leur égard : « si la CGT s'intéresse aux travailleurs des plateformes parce qu'elle considère qu'ils ne sont pas de vrais indépendants, c'est justement parce qu'elle estime qu'ils sont indépendants que la CFDT s'adresse à eux » (Jan, 2022, p. 74). Cette différence conduira dans un premier temps les deux organisations syndicales à cibler des profils distincts de travailleurs, la centrale cégétiste visant plutôt les freelance alors que la CGT mènera plutôt campagne en direction des travailleurs précaires. Conséquemment, les structures de rattachement de ces travailleurs ne sont pas identiques d'une organisation à l'autre : fédération des services pour la CFDT ; Commerce, Distribution et Services du côté de la CGT mais également Services à la personne et Comité chômeurs et Précaires (Jan, 2022, p. 74).

La deuxième fragilité tient aux relations de coopération/concurrence qu'elles peuvent avoir avec les collectifs auto-organisés. Sans parler des associations avec lesquelles elles partagent la représentation institutionnelle, le rôle joué par ces collectifs, en France comme à l'étranger, dans l'organisation et la mobilisation des travailleurs des plateformes, pour reprendre cette catégorie de travailleurs, n'est plus à démontrer (Dufresne, Leterme, 2021). Les frontières entre syndicats et associations sont à la fois poreuses, puisque l'on trouve des syndicalistes engagés dans ces collectifs, et fermes, compte tenu de la distance revendiquée d'une partie de leurs membres à l'égard du mouvement syndical. Dans ces collectifs, indépendance et autonomie forment ainsi un couple de figures partiellement homologues, qui se nourrit en outre du procès en représentativité à l'endroit des syndicalistes rarement issus des secteurs représentés. Comme

ce qui a pu déjà être observé dans de précédents mouvements sociaux, les coopérations établies par ces collectifs avec les organisations syndicales peuvent prendre deux formes, non irréductibles : militantes et utilitaires. Celles-ci sont néanmoins fragiles et facilement résiliables en cas de divergences stratégiques ou idéologiques, voire en cas de renouvellement des effectifs qui font vivre le collectif. Elles sont en outre suspendues au rôle joué par ces collectifs au sein de l'économie de plateforme. La réorientation programmatique de certains d'entre eux vers le projet de « coopératisme de plate-forme » modifie non seulement la nature des enjeux – « des plateformes autogérées comme alternative au capitalisme de plateforme » (Compain, 2019) mais tend à remiser l'engagement commun avec les organisations syndicales.

Le troisième élément de fragilité a déjà été évoqué plus haut : l'action syndicale s'inscrit nécessairement dans un cadre institutionnel, ce qu'il est convenu d'appeler le système des relations professionnelles. Or, la plupart des observateurs s'accordent pour noter « l'affaiblissement de [sa] main-mise » (Lallement, 2019, p. 54) sur les régulations de travail dans le cadre des zones grises. Là encore, rien de surprenant si l'on considère leur développement comme une tentative de contournement voire d'affranchissement des formes instituées de la régulation sociale ; et si l'on perçoit l'action des gouvernements à leur égard comme un accompagnement ou tout du moins une tolérance des stratégies des firmes. Ce qui nous ramène au problème initial de la possibilité de l'action syndicale dès lors que l'espace de régulation est confié à l'ordre marchand, si ce n'est celui de peser sur l'État afin qu'il ouvre le droit. C'est d'ailleurs ainsi que l'on peut interpréter l'offensive contentieuse menée par les organisations syndicales. Elle vise moins, dans un premier temps, à faire des adhésions qu'à faire du droit. Le problème est que cette stratégie place ces dernières dans une situation d'attente, ce que décrit par exemple J. Dirringer à l'égard de la négociation collective qui n'est toujours pas une réalité dans l'économie de plateforme (2022, p. 28). Une telle situation peut conduire à interroger la pertinence de la stratégie menée. D'autant que les organisations syndicales sont de surcroît empêtrées dans un attermoisement compréhensible : celui de l'attitude à avoir devant ce processus de fragmentation de l'emploi, comme elles l'ont déjà vécu antérieurement devant son externalisation. Car quand bien même elles récupéreraient les instruments indispensables à leur action (du droit de participation au droit de grève), son efficacité resterait toute relative dans un espace de régulation sur-déterminé par le changement d'échelle imposé par la globalisation qui modifie les relations de pouvoir entre les acteurs et affaiblit celui des acteurs locaux, y compris du côté employeur. Au point de complexifier le jeu des interactions entre syndicats, employeurs et gouvernements et de faire du système des relations professionnelles une zone grise à part entière. Ces éléments ne doivent pas nécessairement amener à conclure à l'impossibilité de l'action syndicale dans les zones grises ou face à elles ni à l'inefficacité de l'action collective. Un autre point d'accord chez les observateurs est plutôt de constater un déplacement des conflits et une modification des lignes de front entre les acteurs (Dieuaide, 2017). Ce déplacement est aussi un redéploiement des modalités d'action, au local comme à l'international, mais qui semble encore assez largement expérimental et, de ce fait, insuffisant pour modifier le rapport de forces en faveur des travailleurs des zones grises.

Abdelnour, S., Bernard, S. (2018) “Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations”, *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 13 | 2018.

Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (2023) <https://www.arpe.gouv.fr/>

Compain, G. (2019) *Des plateformes autogérées comme alternatives au capitalisme de plateformes : le cas des Plateformes en Communs*, Working paper, IRISSO.

Commission Européenne (2021) *Directive du parlement européen et du conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme*, décembre.

- Dieuaide, P. (2017) « De quelle régulation la notion de « zone grise d'emploi » est-elle le nom ? », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 58 | 2017.
- Dirringer, J., Nizzoli, C. (2022) « Des droits collectifs en trompe-l'œil pour les travailleurs de plateforme », *La Revue de l'IRES*, n° 106, p. 13-40
- Dirringer, J., (2022) « Action collective et syndicalisme à l'épreuve du travail de plateforme en France et en Italie », *La Revue de l'IRES*, n° 106, p. 3-12.
- Dufresne, A., Leterme, C. (2021) *Travailleurs de plateforme. La lutte pour les droits dans l'économie numérique*, GRESEA, Avril.
- Jan, A. (2022) « Des salariés comme les autres ? La CGT au défi de la syndicalisation des autoentrepreneurs des plateformes de livraison de repas », *La Revue de l'IRES*, n° 106, p. p. 63-94.
- Lallement, M. (2019) « Quarante ans d'institution de l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 158, p. 43-67.
- Nizzoli, C. (2022) « Rapport au travail et stratégies syndicales dans l'économie des plateformes : enquête auprès de livreurs à deux-roues en Italie », *La Revue de l'IRES*, n° 106, p. 41-62.
- Pernot, J.-M. (2005) *Syndicats : lendemains de crise ?*, Folio.
- Pignoni, M.-T. (2023) « Léger repli de la syndicalisation en France entre 2013 et 2019 », *DARES Analyses*, n°6.
- Segrestin, D. (1980) « Les communautés pertinentes de l'action collective », *Revue Française de sociologie*, n° 2, p. 171-202
- Siino, C., Ahmed Soussi, S. (2017) « Zones grises du travail au Nord et au Sud : dynamique de globalisation ou logiques locales ? », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 58 | 2017